



# Performance

**Grand Est**  
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE



**OBJECTIF EMPLOI**

**CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL**



#GrandEst  
à vos  
côtés!

**Construction &  
Travaux publics**

# Le présent contrat est établi

ENTRE

L'État représenté par le Préfet de la région Grand Est,

La Région Grand Est représentée par le Président du Conseil régional, dûment habilité à l'effet de signer les présentes par délibération de la Commission permanente du Conseil régional du 15 décembre 2017.

Les Académies de Reims, Nancy-Metz et Strasbourg représentées par la Rectrice et Chancelière des Universités,

L'ONISEP Grand Est, représenté par sa Déléguée Régionale,

D'une part,

ET

La FFB Grand Est représentée par son Président

La CAPEB Grand Est représentée par son Président,

La FRTP Grand Est représentée par son Président,

La Fédération SCOP BTP Est représentée par son Président,

L'UNICEM Grand Est représenté par son Président,

Le SYNTEC INGENIERIE représenté par son Délégué régional Grand Est

LA CPREF Grand Est, représentée par son Président et son Vice-Président,

L'OPCA CONSTRUCTYS Grand Est représenté par son Président et son Vice-Président,

L'OPCA FAFIEC représenté par son Directeur régional,

Le FAFCEA représenté par son Président,

D'autre part.



# AVANT-PROPOS

*Vu le code général des collectivités territoriales,*

*Vu la sixième partie du Code du travail relative à la formation tout au long de la vie,*

*Vu l'article L214-13 du code de l'éducation relatif au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,*

*Vu la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,*

*Vu la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage, à la formation professionnelle et le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 relatif au contenu des contrats d'objectifs,*

*Vu la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (Article 52),*

*Vu le décret n°93-51 du 14 janvier 1993 relatif aux contrats d'objectifs pluriannuels,*

*Vu la loi n° 2009 – 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,*

*Vu la loi n° 2014 – 288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,*

*Vu la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral,*

*Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,*

*Vu les Contrats de Plan État-Région 2015/2020 Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine,*

*Vu le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation adopté en assemblée plénière du Conseil régional le 28 avril 2017,*

*Vu le Pacte de Ruralité adopté en Assemblée Plénière du Conseil régional le 28 avril 2017,*

*Vu la convention de partenariat entre Pôle Emploi et la Région Grand Est, validée par la Commission Permanente le 31 mars 2017 et signée le 7 juin 2017*

*Vu la convention-cadre 2017-2019 Partenariale Région / AGEFIPH Grand Est, validée par la Commission Permanente le 12 décembre 2016 et signée le 14 mars 2017,*

*Vu le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles méthodologique, adopté le 6 décembre 2016 par le Conseil régional Grand Est,*

*Vu l'avis du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle concernant le CPRDFOP en sa séance plénière du 05/10/2017,*

*Vu l'avis du Bureau du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle concernant les COT émis le 12/12/2017,*

*Vu la décision de la Commission Permanente du Conseil régional n°17 CP-2331 du 15/12/2017.*

Considérant les compétences partagées des signataires et des partenaires en matière de formation, d'orientation professionnelles et d'emploi ;

Considérant l'importance stratégique du secteur de la construction et des travaux publics en termes notamment d'économie, d'emploi, d'aménagement et de développement territorial, de respect des objectifs de la transition énergétique ;

Considérant le rôle de pilotage en matière de formation et d'orientation professionnelles conféré aux Région par la loi du 5 mars 2014 ;

Considérant la volonté des signataires et des partenaires de contribuer à la recherche de complémentarité et de cohérence dans le développement des cartes des différentes voies de formation initiale et continue, en vue d'apporter des réponses équilibrées en termes de flux de formation par rapport à l'ensemble des publics ;

Considérant l'objectif commun poursuivi par l'ensemble des signataires et des partenaires d'élever les niveaux de formation en région, d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que le perfectionnement des actifs en emploi, dans la perspective de faciliter, maintenir et promouvoir l'emploi dans les métiers du secteur ;

Considérant la volonté des signataires et des partenaires de favoriser l'information, la promotion, l'orientation et l'accès aux métiers de la construction et des travaux publics auprès des différents publics ;

Considérant la nécessité d'accompagner le développement des structures employeuses ;

**Il a été convenu ce qui suit**

# Sommaire

AVANT-PROPOS .....	3
1. Dispositions générales .....	7
1.1 Article 1 – Objet du contrat.....	7
1.2 Article 2 – Champ d’application du contrat .....	7
1.3 Article 3 - Méthodologie d’élaboration du Contrat d’Objectifs Territorial .....	8
2. Portrait des métiers du secteur de la construction et des travaux publics.....	9
2.1. Le secteur d’activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations .	9
2.2. Les enjeux et les principaux facteurs d’influence sur la compétitivité du secteur .....	12
2.3. Les besoins en compétence .....	13
2.4. La consultation sectorielle.....	13
3. Les orientations et priorités du partenariat en matière d’emploi et de formation .....	15
3.1. Priorité 1 : Diagnostics et prospective : observer pour décider.....	15
3.1.1. Fiche-action n° 1.....	16
3.1.2. Fiche-action n°2.....	19
3.2. Priorité 2 : La Promotion des métiers : conseiller et informer.....	22
3.2.1. Fiche Action n°3.....	23
3.3. Priorité 3 : La formation professionnelle tout au long de la vie : former et insérer.....	27
3.3.1. Fiche-action n°4.....	28
3.3.2. Fiche-action n°5.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
3.3.3. Fiche-action n°6.....	33
3.3.4. Fiche-action n°7.....	35
4. La gouvernance du contrat.....	37
4.1. Le pilotage du Contrat d’Objectifs.....	37
4.2. Article 5 : Mise en œuvre du contrat .....	38
4.3. Article 6 : Durée et validité du contrat.....	38
4.4. Article 7 : Modification du contrat .....	38
ANNEXES.....	40
Annexe n°1 : Périmètres du COT.....	41
Annexe n° 2 : Composition des groupes de travail du COT.....	44
Annexe n° 3 : Carte des formations initiales .....	45

# PRÉAMBULE

La loi du 13 juillet 1987 a instauré la possibilité pour les Régions de conclure des contrats d'objectifs avec les organisations professionnelles afin de fixer des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle et notamment de formation alternée. La loi quinquennale du 20 décembre 1993 a rappelé le rôle essentiel des contrats d'objectifs dans le développement des formations professionnelles.

La Région Grand Est a fait le choix de poursuivre la démarche engagée dans les trois anciennes Régions et de mettre en place des Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT) sur le nouveau périmètre régional. Ces contractualisations visent à garantir la cohérence régionale des moyens et des actions de la formation professionnelle. Outils de concertation, ils relèvent de la mission de coordination de la Région en matière d'orientation et de formation professionnelles (initiale par voie scolaire, initiale par apprentissage, continue).

Ils constituent le volet sectoriel et la déclinaison opérationnelle du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), cadre stratégique général en matière de formation et d'orientation professionnelles au niveau régional qui présente les orientations stratégiques définies et mises en œuvre, par l'État et la Région, en accord/en lien avec les partenaires sociaux.

Ils amènent la Région, ses partenaires institutionnels et les représentants des secteurs professionnels à mettre en commun des analyses, à partager des objectifs et à programmer des actions concrètes concertées et adaptées en matière de formations et de promotion des métiers.

Ils seront notamment articulés avec :

- les schémas régionaux
- les contrats de filière
- la charte du Service Public Régional de l'Orientation,
- les engagements pris en matière d'égalité des droits et des chances : femmes-hommes et publics en situation de handicap notamment.

Par ailleurs, pour les secteurs qui présentent un lien étroit entre eux, un lien sera établi entre les différents COT en vue de mettre en place des actions complémentaires. Dans le cas présent le COT forêt / bois / ameublement ainsi que le COT artisanat et le COT numérique sont particulièrement concernés.

# 1. Dispositions générales

## 1.1 Article 1 – Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet de définir les modalités de collaboration et de concertation entre les signataires afin de permettre un développement harmonieux et cohérent des formations, en relation avec les besoins en matière d'emploi et de qualifications du secteur de la construction et des travaux publics et de contribuer au développement de l'emploi qualifié en Grand Est.

Le présent contrat précise les orientations prioritaires par les signataires et définit un cadre d'actions cohérent et partagé. Il fixe les modalités d'une mise en œuvre coordonnée des objectifs définis et précise les modalités de sa propre évaluation.

## 1.2 Article 2 – Champ d'application du contrat

En termes de formation, le contrat traite l'*ensemble des voies de formation* et/ou de certification relevant :

- De la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par apprentissage ;
- De la formation de professionnalisation sous contrat de travail ;
- De la formation professionnelle continue des salariés et demandeurs d'emploi ;
- De la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Concernant le périmètre retenu dans la présente approche, il est à noter que celui-ci n'existe pas tel quel dans les nomenclatures habituelles, de l'INSEE, par exemple la Nomenclature d'Activités Française (NAF) ou celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Le périmètre ici défini *ad hoc* vise à répondre au souhait des partenaires de voir réunies dans un même cadre d'analyse et d'action des activités présentant une cohérence d'ensemble. Ainsi le périmètre retenu dépasse le cadre habituel du bâtiment et des travaux publics pour intégrer des éléments en amont (l'ingénierie et l'extraction / fabrication des matériaux) et en aval (promotion immobilière) dans une optique de filière.

Les groupes sectoriels retenus pour le présent cadre, ainsi que les groupes de métiers qui leur sont liés sont regroupés dans les sept catégories suivantes<sup>1</sup> :

- Gros œuvre
- Second œuvre
- Travaux publics
- Architecture et ingénierie
- Carrières et matériaux de construction
- Fabrication d'éléments de métal pour la construction
- Promotion immobilière

---

<sup>1</sup> Le détail est présenté en annexe.

Au sein de ces groupes toutefois n'est abordée que la question des métiers spécifiques du bâtiment et des travaux publics, tels que listés dans l'annexe 1. Ainsi les métiers de la gestion du commerce, de la logistique, etc. ne sont pas abordés dans le cadre de la présente démarche.

### 1.3 Article 3 - Méthodologie d'élaboration du Contrat d'Objectifs Territorial

Les travaux relatifs à l'élaboration du présent contrat ont débuté en juin 2016.

Une première phase des travaux de juin à novembre 2016 a permis :

- d'identifier les partenaires concernés,
- de définir le périmètre retenu,
- de démarrer une étude statistique des données emploi / formation du secteur (réalisée par l'OREF),
- de faire un premier travail de recensement des objectifs potentiels de la démarche.

Le premier comité de pilotage du contrat d'objectif s'est tenu en décembre 2016. À cette occasion :

- les premiers éléments de l'étude de l'OREF ont été présentés et ont fait l'objet de demandes de compléments,
- les objectifs pressentis ont été soumis à l'appréciation et à la validation du comité de pilotage.

Suite à cela, la période de janvier à juillet 2017 a vu se tenir quatre groupes de travail qui ont permis, sur la base des objectifs retenus par le comité de pilotage, d'entrer dans le détail de la réalisation de ces objectifs. Les quatre groupes de travail étaient chacun dédiés à une thématique particulière (diagnostic et prospective, promotion des métiers, formation et insertion, bois dans la construction en lien avec le COT forêt / bois / ameublement). Ces groupes de travail ont vocation à perdurer et à devenir les organes de gestion de la démarche (cf. Titre IV, La gouvernance du Contrat).

Mi-août 2017, un groupe de travail technique s'est réuni pour relire et amender le COT avant de le soumettre à l'examen et à la validation du comité de pilotage en septembre 2017.

Le rappel de ces éléments méthodologiques atteste du caractère concerté et partagé de l'élaboration du présent document et de ses objectifs. Le COT est un outil partenarial.

## 2. Portrait des métiers du secteur de la construction et des travaux publics

Il s'agit ici de présenter succinctement le secteur de la construction et des travaux publics, sans prétention d'exhaustivité et essentiellement du point de vue des métiers et des compétences et de présenter les enjeux identifiés pour le secteur et ses implications.

### 2.1. Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations

Sources : Étude OREF (données Insee, Pôle emploi, Direccte)

Précaution de lecture : compte tenu de la définition du périmètre, de la méthodologie et de l'objet de la présente démarche (la formation, l'emploi et les compétences), les chiffres présentés ici peuvent être différents de ceux présentés dans d'autres cadres.

#### Le secteur :

Le secteur est présent sur l'ensemble du territoire national et régional, avec toutefois des concentrations différentes selon les territoires. Le secteur se voit adresser une demande privée (des ménages et des entreprises) ainsi qu'une demande publique, notamment concernant les travaux publics. Le niveau d'activité dépend d'une conjonction de facteurs : démographiques, sociologiques, économiques (cours des matériaux, pouvoir d'achat des ménages, taux d'intérêt), technologiques. Il est également rythmé par les cycles électoraux et de l'investissement public. Il est caractérisé par une grande diversité : d'activités, de métiers, de taille d'entreprise (de l'entreprise unipersonnelle au groupe international), etc.

Fortement impacté par la crise de 2008, le secteur connaît depuis 2017 un redémarrage national et régional, la tendance régionale toutefois étant inférieure à la tendance nationale. Il y a donc lieu d'accompagner ce redémarrage en permettant aux résidents du Grand Est de se former à ces métiers.

#### Les établissements :

En 2015, le secteur compte 48 268 établissements dont 64% n'ont aucun salarié. Le secteur a été durement touché par la crise, le nombre d'établissements employeurs ayant diminué de 10% entre 2008 et 2015. C'est le second œuvre qui compte le plus grand nombre d'établissements (environ 60% du total).

## Répartition des établissements selon les secteurs et la taille d'effectifs en 2015

Taille des établissements	0 salarié	1 à 2 salariés	3 à 5 salariés	6 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 sal. et plus	Total Etab.
Ensemble	31 050	7 353	4 467	2 351	1 682	1 037	232	96	48 268
Part / taille	64,3 %	15,2 %	9,3 %	4,9 %	3,5 %	2,1 %	0,5 %	0,2 %	100,0 %
Promotion immobilière	77,8 %	10,0 %	6,3 %	3,2 %	1,5 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	1 059
Gros œuvre	61,5 %	15,8 %	11,1%	5,6 %	3,4 %	2,0 %	0,4 %	0,2 %	8 953
Second œuvre	66,4 %	15,3%	8,7%	4,4 %	3,1 %	1,7 %	0,3 %	0,1 %	28 340
Travaux publics	54,8 %	14,0%	8,7%	5,7 %	6,5 %	6,4 %	3,0 %	0,9 %	2 550
Architecture & ingénierie	66,8 %	15,1 %	8,9%	4,5 %	2,9 %	1,4 %	0,2 %	0,2 %	6 043
Carrières et matériaux de construction	39,0 %	21,7 %	14,9%	11,4 %	7,6 %	3,9 %	1,2 %	0,2 %	824
Fabrication d'éléments de métal pour la construction	33,1 %	10,8 %	11,8%	10,4 %	13,8 %	14,0 %	3,6 %	2,4 %	499

Source : étude OREF

### Les actifs :

En 2013, les entreprises du secteur emploient, tous métiers confondus, 187 718 actifs en emploi soit 8% des actifs du Grand Est. Parmi ces actifs, **116 920** (soit 70%) exercent un métier du bâtiment et des travaux publics au sein des entreprises du périmètre (mais on peut noter que 49 525 personnes exercent un de ces métiers au sein d'autres entreprises : intérim, grandes surfaces spécialisées, secteur public, etc.).

Parmi ces 116 920 actifs, 62 985 (soit près de 54%) exercent dans une entreprise du second œuvre, 28 356 (24%) dans une entreprise du gros œuvre, 15 470 (13%) dans les travaux publics, 7 038 (6%) dans l'architecture et l'ingénierie, 2 802 (2,5%) les carrières, matériaux et éléments métalliques pour la construction et 267 dans la promotion immobilière.

On note que le CDI est la forme de contrat la plus répandue (70%) bien qu'inférieure à la moyenne dans le Grand Est (77%), que le temps partiel n'est utilisé que de façon très marginale (4%) et que 9% de ces actifs exercent à l'étranger dans un pays frontalier. Le taux de non-salariés est élevé : 21% et jusqu'à 46% chez les ouvriers qualifiés du second œuvre. Par ailleurs, le secteur est fortement exposé à la concurrence des travailleurs détachés puisque près d'un travailleur détaché déclaré sur trois exerce dans le BTP en France. On constate également une surreprésentation du niveau de formation V (45% contre 30% en moyenne dans le Grand Est) et VI (25% contre 18%). Toutefois, ces répartitions évoluent et on observe un niveau moyen de qualification supérieur chez les actifs de moins de 30 ans.

### La demande et l'offre d'emploi

Fin décembre 2016, environ 49 760 personnes immédiatement disponibles recherchent un emploi en lien avec les métiers pouvant répondre aux besoins des entreprises du secteur. La majorité recherche un emploi d'ouvrier (qualifié ou non) du second œuvre (45%), du gros œuvre (25%) ou des travaux publics (17%).

Parallèlement, 6 989 projets de recrutement ont été recensés en 2016 dans le Grand Est, dans le cadre de l'étude « BMO » (en baisse de 3% par rapport à 2015).

50% environ des projets de recrutement des entreprises du secteur sont jugés « difficiles ».

## Formation

En 2015, 6 620 apprentis et lycéens suivent des formations dans une spécialité du Bâtiment et des Travaux Publics (dont les deux tiers dans les spécialités de finitions) et 2 234 dans une spécialité de l'énergie et le génie climatique. Un peu plus de la moitié de 8 854 apprenants sont inscrits dans un CFA. Cependant, les lycées accueillent trois quarts des formés des spécialités pluri-technologiques davantage tournées vers les cursus de niveau III et plus (et pour partie montées en partenariat avec les universités).

D'autres spécialités mènent aux métiers du bâtiment et des travaux publics, mais non exclusivement, soit un potentiel supplémentaire de 9 167 individus en formation.

### Répartition des effectifs en lycée et CFA selon la spécialité et le niveau de formation (2015)

	Bâtiment : construction et couverture		Bâtiment : finitions		Mines et carrières, génie civil, topographie		Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois		Ensemble des spécialités de bâtiment	
	Effectifs	dont années terminales	Effectifs	dont années terminales	Effectifs	dont années terminales	Effectifs	dont années terminales	Effectifs	dont années terminales
Tous niveaux	1 721	46 %	2 446	48 %	863	46 %	1 590	44 %	6 620	46 %
III et plus	60	50 %	107	50 %	310	51 %	762	48 %	1 239	49 %
IV	657	41 %	593	39 %	272	38 %	722	36 %	2 244	39 %
V	1 004	49 %	1 746	51 %	281	48 %	106	66 %	3 137	50 %

### Répartition des effectifs en lycée et CFA selon la spécialité et le niveau de formation préparés en 2015

	Énergie, génie climatique		Structures métalliques		Électricité, électronique		Ensemble	
	Effectifs	dont années terminales	Effectifs	dont années terminales	Effectifs	dont années terminales	Effectifs	dont années terminales
Tous niveaux	2334	46 %	1798	41 %	7369	38 %	11501	40 %
III et plus	521	49 %	187	45 %	1475	46 %	2183	47 %
IV	1243	39 %	1102	36 %	4938	34 %	7283	35 %
V	570	61 %	509	49 %	956	47 %	2035	52 %

Source : étude OREF

Par ailleurs, la Région Grand Est, dans le cadre de son Programme Régional de Formation a financé pour 2016 plus de 2 500 places pour la formation de demandeurs d'emploi dans des métiers de la construction et des travaux publics.

L'OPCA Constructys, quant à lui a financé en 2016 plus d'un million d'heures de formations en 2016 au bénéfice de 26 927 salariés du Grand Est. Le plan de formation absorbe plus du tiers de ce volume horaire et concerne 13% de l'effectif mentionné. Le Contrat de Professionnalisation mobilise également un tiers de volume horaire pour 602 individus.

## 2.2. Les enjeux et les principaux facteurs d'influence sur la compétitivité du secteur

### La transition énergétique et la massification du marché de la rénovation énergétique

Les enjeux environnementaux (épuisement des ressources fossiles, changement climatique) et les traités internationaux (particulièrement l'accord de Paris sur le Climat) imposent des évolutions à l'ensemble de l'économie. Concernant le secteur de la Construction, l'enjeu principal consiste en une réduction drastique des consommations énergétiques des bâtiments à l'horizon d'une trentaine d'années.

Ces ambitions se traduisent notamment par des exigences réglementaires en constante évolution pour les constructions neuves (avec la perspective proche de la réglementation thermique 2018-2020) et se traduisent par une pression évolutionniste forte sur les matériaux, les techniques et les métiers / compétence.

Par ailleurs ces exigences de performance énergétique peuvent être appelées à se diffuser à l'ensemble du parc bâti et donc à la rénovation dans un horizon proche. Si cette perspective présente une opportunité majeure de croissance pour le secteur, elle est fortement dépendante des choix qui seront faits dans les temps à venir en matière de politiques publiques.

### Les enjeux numériques

L'utilisation des outils numériques dans le secteur connaît une croissance importante, qu'il s'agisse des logiciels administratifs, des logiciels de gestion de chantiers, des plateformes numériques, de la conception assistée par ordinateur et des applications dédiées, de la maquette numérique, des objets connectés, de la maintenance et de l'exploitation des bâtiments, des drones, des réseaux urbains et des structures intelligentes, des carnets numériques, des imprimantes 3D, de la réalité augmentée et des scanners 3D ou encore des exosquelettes.

L'utilisation de ces outils varie selon la taille et l'activité de l'entreprise et la famille de métiers. Leur bonne utilisation permet des améliorations en termes d'efficacité commerciale, de conditions de travail, de réduction de l'impact environnemental du bâti, de suivi des ouvrages, d'optimisation des modèles d'organisation, de fiabilité de la gestion des projets et de la réponse dès la conception pour répondre aux enjeux et attentes de la société.

La diffusion de ces outils et techniques nécessite des évolutions des compétences pour l'ensemble des actifs du secteur (logiciels, informatique nomade, etc.), quelle que soit leur fonction. Elle est, par ailleurs, susceptible d'entraîner une profonde évolution culturelle dans le secteur. Il y a donc un enjeu crucial de permettre l'appropriation par tous de ces nouveaux outils et de cette nouvelle façon d'envisager l'activité.

## **L'industrialisation**

Le recours à la préfabrication d'éléments produits de manière industrielle et standardisée, déjà existant depuis 50 ans, semble connaître actuellement une nouvelle phase de développement accru par la perspective du déploiement des usages numériques dans la profession. Ce type d'organisation vise notamment à produire des économies d'échelles et à développer ainsi les marchés par la réduction des coûts. Cette modification impacte fortement l'exercice des métiers dont une partie du contenu se voit transporter du chantier à l'atelier.

## **Le déploiement de la fibre optique et du Très Haut Débit**

Dans le cadre du plan France Très Haut Débit, des actions ont été entreprises, et notamment par la Région Grand Est, pour déployer des solutions d'accès au très haut débit. Parallèlement en dehors des zones d'initiatives publiques, des opérateurs privés sont également en train de déployer des réseaux de fibres optiques, particulièrement sur les agglomérations. Ce chantier qui vise à mettre en place les « autoroutes de l'information » est considérable par son ampleur. Il nécessitera vraisemblablement l'actualisation des compétences d'un grand nombre d'actifs occupés ainsi que des perspectives de recrutement.

## **Le retour à un niveau d'activité d'avant crise**

Le secteur de la construction et des travaux publics connaît depuis quelques trimestres un redémarrage, bien que celui-ci soit encore modéré et inférieur dans le Grand Est à celui constaté au niveau national. Si la reprise de l'économie en général laisse espérer que ce mouvement se confirme, il convient toutefois de rester prudent, notamment en ce qui concerne le financement de la commande publique.

## **2.3. Les besoins en compétence**

Le secteur doit faire face à des perspectives de croissance de son activité, accentuées par les grands chantiers en démarrage comme le déploiement des réseaux très haut débit, ou à venir et particulièrement la massification de la rénovation énergétique. Cette croissance attendue de l'activité et des besoins en main-d'œuvre s'effectue dans un contexte d'évolutions techniques et réglementaires fortes et rapides. Les besoins en compétences vont donc évoluer en nombre, mais également en nature.

Le présent contrat vise à créer les conditions favorables au développement de ces compétences et à leur mobilisation au sein des entreprises du secteur en Région Grand Est.

## **2.4. La consultation sectorielle**

Le 7 avril 2017, la profession a été invitée à s'exprimer sur ses besoins en compétences et en formation. Les échanges sont résumés dans l'encart suivant :

La situation dans la construction neuve s'améliore en 2017, même si cette reprise reste fragile et attend le redémarrage d'autres moteurs (commande publique, rénovation énergétique) pour se confirmer. Il peut alors y avoir un risque de tension sur les compétences. Globalement les formations existent (avec toutefois quelques manques sur certains territoires qu'il convient de recenser), mais il est parfois difficile de les remplir. L'apprentissage est une modalité privilégiée qui doit être relancée (promotion de l'apprentissage auprès des entreprises, promotion des métiers du BTP et des évolutions technologiques récentes, amélioration du sourcing, etc.). La Maquette Numérique / BIM est un enjeu majeur pour les années à venir avec des implications importantes en termes de formation. Le déploiement de la fibre optique est également un chantier d'ampleur. Les grands chantiers de Travaux Publics prévus dans la Région devraient accentuer la demande de compétences dans la réalisation de ceux-ci.

La loi du 5 mars 2014 rend nécessaire la coordination des acteurs et de leurs dispositifs en matière de formation en vue d'optimiser, mais aussi parfois de rendre possible certaines opérations (par exemple nécessité de cofinancement sur les projets FPSPP).

# 3. Les orientations et priorités du partenariat en matière d'emploi et de formation

## 3.1. Priorité 1 : Diagnostics et prospective : observer pour décider

La connaissance, la plus fine possible, des métiers et de leurs évolutions actuelles et à venir ainsi que des besoins en compétence des entreprises permet de mettre en œuvre des réponses en matière de formation qui sont les plus adaptées possibles aux besoins des territoires. L'observation et la prospective sur ces questions constituent donc le premier objectif du présent contrat, destiné à guider l'action dans le cadre des autres objectifs du contrat.

Les partenaires conduisent souvent des observations ainsi que des réflexions prospectives sur les métiers du secteur. L'enjeu est ici de mutualiser et de coordonner les efforts des partenaires en vue notamment :

- De disposer, sur le secteur, d'une vision élargie et enrichie par les apports de l'ensemble des participants ;
- De s'accorder sur une méthodologie et d'atteindre un consensus et une validation partagée de l'analyse propices à la conduite d'actions dans le cadre des objectifs 2 et 3 de la démarche.

L'OREF Grand Est se verra confier la réalisation de certains travaux et apportera son expertise méthodologique en partenariat et en complémentarité avec la Cellule Economique Régionale de la Construction (CERC) du Grand Est.

Cette priorité comprend une action générale pour l'ensemble du secteur et une action spécifique au secteur du bois dans la construction. En effet, ce secteur se situe à l'intersection du monde du bois et de celui de la construction. Il est par ailleurs porteur d'enjeux importants. Les signataires du présent Contrat d'objectif et de celui dédié à la forêt / bois / ameublement ont donc souhaité que ce secteur fasse l'objet de leur attention particulière et conjointe, dans le cadre d'une action spécifique, commune aux deux COT.

### 3.1.1. Fiche-action n° 1

#### Observer le secteur et mener une démarche prospective en matière d'emplois et de formation

##### Constats

Si le monde de la construction dispose déjà d'habitudes et d'outils d'observation, notamment des données sur l'emploi et la formation, le contexte de la fusion des régions fournit une opportunité unique de s'appuyer sur l'ensemble des expériences des partenaires pour élaborer une méthodologie d'observation optimisée, ce dans un cadre partenarial élargi.

Il y a donc dans un premier temps un enjeu méthodologique : d'observer les initiatives passées et d'en retenir les forces ; de choisir les données et les sources qui seront retenues pour l'observation, et stabiliser ces paramètres retenus pour permettre des comparaisons temporelles au moins pendant la durée de validité du présent contrat.

L'observation de la performance de l'appareil de formation en place, peu observée à ce jour, est également importante (zone d'influence, taux de remplissage, taux d'insertion, etc.). Ces organismes de formation forment par ailleurs également pour d'autres secteurs professionnels (les grandes surfaces de bricolage, le secteur public, etc.). Il convient d'apprécier l'ampleur de ce phénomène pour définir les besoins en formation du secteur.

Enfin, il est également proposé de conduire une démarche prospective pour anticiper les évolutions au sein du secteur et pour introduire les perspectives de moyen et long terme dans le pilotage de l'offre de formation. En effet, le secteur est en proie à des mutations importantes qu'il s'agisse de la tendance à l'industrialisation et à la standardisation, du rôle croissant de l'informatique nomade, des exigences environnementales sans cesse croissantes, de l'impact des modes sur la demande (et sur les compétences) de la généralisation d'évolutions techniques comme la fibre optique ou encore le recours au travail détaché. Ces tendances impliquent des évolutions majeures des compétences nécessaires à l'exercice des métiers. Toujours en cours, elles n'ont pas encore produit la totalité de leurs effets et doivent donc faire l'objet d'une surveillance régulière.

Les éléments produits dans le cadre de cette action doivent permettre d'éclairer les débats conduits dans le cadre des deux autres priorités du présent contrat. Ils doivent donc viser à faciliter la prise de décisions et la priorisation d'actions. Ils peuvent par ailleurs faciliter la construction de supports d'information, de communication, etc.

Compte tenu de l'étendue du territoire du Grand Est et de son hétérogénéité, les enjeux et problématiques pour le secteur connaissent une grande diversité et d'importantes variations locales. Les données collectées et les analyses produites devront permettre une bonne appréhension de cette diversité.

- Objectif(s) visé(s)**
- ✓ **Créer des habitudes régionales d’observation**  
Recenser les études nationales et régionales existantes, identifier les sources de données les plus pertinentes, sélectionner les variables pertinentes à observer et en stabiliser la liste. Mutualiser, partager les données. Produire des analyses à un niveau de détail **par famille de métier voire par métier** permettant ainsi une exploitation fine.
  - ✓ **Produire régulièrement un tableau de bord régional synthétique des données emploi – compétences – formation.**  
Ce document gagnera à adopter une forme stabilisée pour permettre les comparaisons dans le temps.
  - ✓ **Observer les principaux organismes de formation** et leur activité (zone d’influence géographique, recrutement, insertion, tendances, etc.)
  - ✓ **Conduire des études ponctuelles sur des sujets particuliers**  
Par exemple des sondages auprès des apprenants (combien se projettent dans une fonction de chef d’entreprise ? etc.) ou sur toute question particulière nécessitant un approfondissement.
  - ✓ **Observer de manière prospective les tendances sur les marchés du secteur**  
Cette analyse prospective s’exerce particulièrement sur deux champs : les évolutions technologiques et les évolutions des marchés (contexte international, évolution des déterminants de la demande, etc.). Elle peut s’appuyer sur des états des lieux, l’observation des tendances lourdes, des éléments émergents, des signaux faibles, etc. Compte tenu de la diversité du secteur, cette observation devra être réalisée de manière globale, mais également pour chaque famille de métiers.
  - ✓ **Mobiliser l’expertise des entreprises**  
L’organisation annuelle d’ateliers / rencontres thématiques avec des entreprises du secteur permettra de mobiliser leur expertise sur le domaine des compétences recherchées, des difficultés de recrutements. Ces ateliers seront l’occasion de recueillir des constats et observations, de faire émerger des propositions et de consolider des réseaux.

<b>Pilotage<sup>2</sup></b>	Région et Branches professionnelles
<b>Partenaires</b>	OREF, OPCA, Cellules économiques de la construction (CERC), DIRECCTE, Education Nationale, Pôle emploi Experts en tant que de besoin

<sup>2</sup> Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s’assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

<b>Livrables attendus sur la période du COT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Méthodologie stabilisée</li> <li>- Tableau de bord annuel</li> <li>- Actualisation périodique de l'étude OREF</li> <li>- Éléments de prospective actualisés régulièrement</li> </ul>
---	---

<b>Leviers</b>	<p>Observatoire du BTP (notes de conjonctures, etc.),  Autres données mobilisables par les partenaires : DIRECCTE, Région Grand Est, OPCA (listes des formations financées par exemple pouvant renseigner sur l'évolution des métiers), Pôle emploi, Cellules économiques de la construction, observatoire de branche du FAFIEC, etc, enquêtes d'insertion,  Autres données mobilisables par l'OREF (enquêtes nationales par exemple)  Carte des formations,  Diagnostics territoriaux, etc.</p>
----------------	--

<b>Indicateurs d'évaluation</b>	Production des livrables attendus
---------------------------------	-----------------------------------

<b>Premières réalisations / actions déjà engagées en 2017 :</b>	<p>Étude statistique conduite par l'OREF</p> <p>Carte des formations initiales</p> <p>Étude BTP dans le Grand Est réalisée par l'OPEC</p> <p>Tableau de bord prospectif emploi et formation du BTP pour la Région Grand Est produit par la CERC</p> <p>Étude BTP en cours, portée par Constructys et menée par la CERC Grand Est</p>
---	--

### 3.1.2. Fiche-action n°2

#### Identifier les enjeux du bois dans la construction pour piloter la réponse formation

##### Constats / Contexte

Abondant, facile à travailler, polyvalent, le bois est historiquement le matériau de construction par excellence, universel et intemporel, utilisé pour les structures, les bardages, les charpentes, les fermetures, etc.

Conscients des enjeux actuels (environnement, circuits courts, etc.) et de la capacité du bois à y répondre, le Grand Est est une des régions motrices en France en matière de construction bois. 14% des maisons individuelles y sont construites en bois en 2016 (contre 9% au niveau national). Le Grand Est est ainsi la 3<sup>e</sup> région la plus dynamique dans ce domaine.

La technique permet désormais de construire des bâtiments de grande hauteur et l'Association pour le Développement des Immeubles à Vivre Bois (ADIVBOIS) fait la promotion de ce type de constructions nouvelles et ce marché nouveau commence également à se développer.

Les perspectives d'intégration d'exigences en termes d'analyse du cycle de vie dans la prochaine réglementation thermique sont aussi susceptibles de favoriser la croissance de ce marché.

Par ailleurs, le bois possède également d'excellentes qualités en matière d'isolation thermique et son usage à cette fin se développe aussi. La forte croissance du marché de la rénovation espérée dans le cadre de la transition énergétique est susceptible d'accroître le besoin de ce type de produit générant des besoins en compétences (production, pose, etc.).

Les métiers liés à l'ensemble de ce champ ne sont pas nouveaux, mais voient leur technicité évoluer fortement.

Enfin, les grandes possibilités d'utilisation du bois dans la construction favorisent l'exercice de la créativité et font de la construction en bois un secteur particulièrement innovant et qui connaît les plus fortes évolutions. Situé à la croisée des techniques industrielles et de chantier, doté d'outils de production modernes, porteur de performance environnementale, nourri d'une culture de la précision, entre tradition et modernité, ce secteur ayant produit des réalisations exemplaires présente des opportunités fortes de valorisation des métiers tant du bois que de la construction.

Plusieurs points de vigilance sont toutefois à noter :

- Les solutions techniques en cours d'émergence sont nombreuses et il faut parfois recourir à une expertise technique (FCBA, ISTB, etc.) pour identifier les plus prometteuses.
- Certains facteurs agissent comme des freins : longueur et complexité des processus de certification (par exemple pour le hêtre), évolution perpétuelle des réglementations, plans locaux d'urbanisme n'intégrant pas cette possibilité, etc.
- La haute technicité des métiers de l'ossature bois nécessite un

outillage adapté, y compris au sein des organismes de formation.

Compte tenu de ces enjeux, et ce secteur se trouvant à l'intersection du monde de la construction et de la filière bois, la présente action sera commune au COT Construction / Travaux Publics et au COT Forêt / Bois / Ameublement, les partenaires des deux démarches se réunissant pour échanger et s'enrichir mutuellement de leurs analyses.

- Objectif(s) visé(s)**
- ✓ **Établir un périmètre des métiers et formation concernant le bois dans la construction.**
  - ✓ **Cartographier annuellement l'offre de formation correspondante par voie et par niveau**
  - ✓ **Organiser une veille sur le secteur :**  
Surveiller l'évolution des marchés concernés, l'évolution de la réglementation, ainsi que les techniques et produits des fournisseurs, qui s'imposent et leurs impacts sur les métiers et compétences.
  - ✓ **Adapter l'offre de formation aux besoins constatés**
  - ✓ **Observer l'insertion des sortants de formation auprès des entreprises concernées, particulièrement pour les niveaux IV et III et favoriser les expérimentations de nature à améliorer l'insertion de ces publics dans les entreprises de la filière.**
  - ✓ **Identifier des réussites de la construction bois mobilisables comme outil de promotion et des métiers de la construction et de la filière bois.**

**Pilotage**<sup>3</sup> Région – Associations interprofessionnelles de la forêt et du bois

**Partenaires** Représentants de la profession, Éducation nationale, DIRECCTE, DRAAF  
Partenaires du COT construction et travaux publics : FFB, CAPEB, SCOP BTP, Constructys  
Les Campus des Métiers et des Qualifications  
Experts invités

**Leviers** OREF, CERC, sources nationales, consultations d'entreprises

**Livrables attendus sur la période du**

- Périmètre validé
- Cartographie de l'offre de formation
- Tableau de bord de l'évolution économique du secteur et de

<sup>3</sup> Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

**COT + calendrier**                    l'insertion des formés au sein des entreprises du secteur

- Évolution annuelle de l'offre
- Liste des expérimentations menées
- Opérations de promotion particulières

**Indicateurs  
d'évaluation**                    Production des livrables attendus

### 3.2. Priorité 2 : La Promotion des métiers : conseiller et informer

Différents maillons du secteur et partenaires ont souligné le manque d'attractivité de certains métiers du secteur et le caractère crucial et urgent d'en faire la promotion. L'action présentée ci-après vise à apporter des réponses à cette situation.



### 3.2.1. Fiche Action n°3

#### Développer et mettre en œuvre une stratégie coordonnée de promotion des métiers du BTP pour le Grand Est

##### Contexte

Les métiers du secteur de la construction et des travaux publics témoignent d'une très grande diversité : les métiers d'art y côtoient ceux de la conduite d'engins, de la conception, etc. Cette diversité s'exprime également du point de vue du niveau de formation puisque tous les niveaux sont mobilisés par le secteur. Enfin, ces métiers sont exercés dans un contexte moderne avec des outils et des matériaux innovants et à la technicité croissante, ainsi qu'un recours également croissant aux technologies numériques, ce à tous les postes de travail.

Malgré cela, certains de ces métiers souffrent d'un manque d'attractivité important, que l'on constate, par exemple, dans le nombre important de contrats d'apprentissage qui ne trouvent pas preneur chaque année.

Le problème n'est pas nouveau et s'inscrit dans le cadre, plus général, de la faible attractivité de l'enseignement professionnel comparativement à l'enseignement général. Des initiatives ont déjà été prises pour améliorer l'attractivité de ces métiers. Le propos ici n'est donc pas d'apporter des solutions radicalement neuves, mais de tirer parti des expériences passées et surtout de coordonner les actions respectives des partenaires pour les optimiser et en démultiplier les effets.

De manière générale, les signataires et partenaires s'accordent pour constater l'importance des dimensions suivantes :

- Les stratégies de promotion des métiers doivent user, de manière plurielle et coordonnée, de moyens actuels, numériques et multimédias pour toucher leurs publics et pour permettre des actualisations fréquentes dans un contexte de mutations rapides des métiers.
- La communication de pair à pair est notoirement efficace et doit être mise en œuvre le plus fréquemment possible.
- Une communication efficace sur les métiers doit présenter de manière équilibrée et réaliste les avantages (salaires, carrières, etc.) comme les inconvénients (risques, etc.) des métiers. Elle doit également présenter les attentes des employeurs, notamment en termes de savoir-être.
- Compte tenu de son adéquation forte aux attendus de la profession, une attention particulière sera apportée à la promotion du statut d'apprenti.

## Objectif(s) visé(s)

### ✓ Communiquer sur les évolutions des métiers

Les métiers de la construction et des travaux publics connaissent des évolutions notables liées à des facteurs comme les normes environnementales, l'évolution des techniques et matériaux, (métiers émergents, évolutions techniques, hausse du niveau de qualifications). Il est impératif que les stratégies de promotion des métiers intègrent une connaissance de ces évolutions qui impactent l'exercice des métiers.

### ✓ Travailler les perspectives d'évolution professionnelle :

Il est, dans ce cadre, pertinent d'identifier les perspectives d'évolution (dans le secteur, comme repreneur, dans d'autres secteurs, etc.) et les passerelles mobilisables. La perspective d'évolution peut en effet agir comme un levier de projection et de motivation. Ceci peut être fait :

- Lors des évènements, mettre en avant les parcours d'évolution au sein du secteur au travers de témoignages.
- Par la mise en place un réseau d'ambassadeurs métiers mobilisable par les acteurs de l'orientation (opérateurs CEP, conseillers d'orientation et conseillers en insertion)

### ✓ Soutenir des évènements de promotion d'ampleur régionale

Les signataires et partenaires du présent contrat s'engagent à mener des actions de promotion des métiers du secteur, autour de grands évènements. Les évènements accompagnés dans ce cadre devront répondre notamment aux critères suivants : portée régionale de l'évènement, association du groupe de travail de la priorité 2 du COT à la préparation.

Il s'agira dans un premier temps de s'appuyer sur l'existant en renforçant la coordination entre les partenaires. Il conviendra de réaliser un état des lieux de la somme des évènements à dimension régionale sur le territoire Grand Est et d'analyser la plus-value de chacun d'eux, dans une optique d'amélioration et de soutien du développement de l'évènement en lui apportant par exemple un nouveau dimensionnement (ciblage des publics par statut, par origine géographique, renfort de la communication, élargissement des partenariats, innovation dans les contenus, etc.). Sur la base de ces analyses, et si nécessaire, un évènement régional dédié pourra être soutenu (par exemple sur une thématique spécifique et porteuse).

Les partenaires s'engagent à mutualiser leurs efforts (publicité auprès de leurs réseaux, mobilisation de leurs partenaires, organisation de facilités de transport, etc.) pour accroître l'audience de ces évènements.

### ✓ Préparer les publics en amont des évènements et les suivre en aval.

L'objectif est de sensibiliser les publics aux données du monde de la construction et des travaux publics, de les informer sur les contenus de l'évènement (rencontres avec les professionnels, ateliers, démonstrations de gestes professionnels, possibilités de se tester, etc.). Les publics seront questionnés en amont et en aval sur leur connaissance et leur vision du secteur. L'Onisep Grand Est pourra mobiliser son expertise en matière d'ingénierie pédagogique pour structurer cette réflexion. Les données collectées constitueront une modalité d'évaluation de la pertinence de

l'évènement. Les données concernant plusieurs évènements seront consolidées pour alimenter la réflexion dans le cadre du présent COT.

- ✓ **Sensibiliser, former et informer les professionnels de l'orientation sur les métiers du secteur.**

Les acteurs de l'Accueil, Information, Orientation seront systématiquement informés et/ou associés aux différents évènements organisés.

Par ailleurs, des actions de professionnalisation de ces acteurs seront mises en œuvre. Ces actions auront pour objectif la diffusion, auprès des professionnels de l'orientation, des réalités professionnelles du secteur et des données exploitables (cartes de formations, contacts des organismes, etc.). Le cadre permettra enfin de donner une vision de l'entreprise (rencontre de professionnels, visite d'entreprises).

Ces actions seront reconduites annuellement sur la durée du COT et adaptées en fonction des avis/inflexions du comité de pilotage.

- ✓ **Favoriser la participation du secteur aux olympiades des métiers**

Les olympiades constituent un temps fort de la promotion des métiers par l'exposition du geste professionnel visant tous les publics. Cet évènement incontournable doit permettre d'alimenter au travers d'images, de témoignages les outils existants et à développer.

- ✓ **Toucher le public des décrocheurs (dont les décrocheurs de l'université)**

Un rapprochement sera effectué avec les dispositifs existants (détection et orientation des décrocheurs) pour, notamment, les sensibiliser aux passerelles vers les métiers du secteur.

- ✓ **Veiller à la promotion des métiers du secteur auprès du public de travailleurs handicapés qui pourraient les exercer.**
- ✓ **Favoriser la mixité femmes / hommes.**

<b>Pilotage<sup>4</sup></b>	Région
<b>Publics visés</b>	Tous les publics sont visés : les professionnels de l'orientation, les publics en démarche d'orientation (scolaires, demandeurs d'emploi, salariés, sans statut, etc.), mais également le grand public, les parents, les pairs et les proches restant des prescripteurs de premier rang en matière d'orientation.
<b>Partenaires</b>	Groupe de travail dédié (cf. composition en annexe 2)
<b>Leviers</b>	Portail et Agenda de l'orientation Guide de l'apprentissage de l'ONISEP Grand Est Kit pédagogique métiers de l'ONISEP (vidéos, infographies)

<sup>4</sup> Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

Olympiades des métiers  
 Parcours Avenir en collèges et lycées  
 Actions de professionnalisation des acteurs de l'AIO  
 Portefeuilles numériques (folios (outils ONISEP), lorfolio,  
 Actions menées par le SPRO  
 Campus des Métiers et des Qualifications  
 Programmes territoriaux d'actions de promotion  
 Outils de la profession : interventions en milieu scolaire, parcours d'excellence  
 COET-MOF, etc.  
 Pôles de stages de l'Éducation nationale  
 Charte européenne pour l'égalité  
 Prix régional pour l'égalité et la mixité des métiers  
 Convention égalité de l'Éducation nationale

<b>Livrables attendus sur la période du COT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calendrier de priorisation des actions à mener (convenir ensemble d'actions phares spécifiques sur certains métiers/exercices)</li> <li>- Actualisation annuelle des initiatives menées en région ainsi que des outils de promotion des métiers</li> </ul>
<b>Indicateurs d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liste des réalisations</li> <li>- Indicateurs de suivis spécifiques à chaque réalisation (audience des événements organisés, questionnaires de satisfaction à destination des publics, mais aussi des partenaires de l'évènement, indicateurs de préparation et de suivi des publics, etc.).</li> </ul>

### 3.3. Priorité 3 : La formation professionnelle tout au long de la vie : former et insérer

Les actions qui suivent visent notamment à répondre aux besoins de compétences actuels, mais aussi futurs des entreprises du secteur dans la Région Grand Est. Par là même, il s'agit également d'améliorer les perspectives d'insertion ou de mobilité professionnelle des résidents du Grand Est. Dans ce cadre, sont recherchées la complémentarité entre les acteurs et l'optimisation, mais également l'innovation et la recherche d'une plus grande qualité.

En vue de rechercher les complémentarités entre les acteurs et les dispositifs, l'approche est ici globale et inclut toutes les voies de formation professionnelle : initiale (scolaire et apprentissage) ainsi que continue.

Cette priorité comprend quatre actions : une spécifique au pilotage concerté des voies de formation permettant d'accéder aux métiers du secteur, une organisant le renforcement du rapport entre les entreprises et les lieux de formation, la troisième visant la formation des actifs occupés et la dernière concernant une forme d'organisation spécifique au secteur : les grands chantiers.

### 3.3.1. Fiche-action n°4

#### Cartographier, analyser et adapter l'offre de formation professionnelle, initiale et continue annuellement

##### Constats / Contexte

L'appareil de formation vers les métiers du secteur de la construction et des travaux publics dans le Grand Est est conséquent et intègre toute la diversité des spécialités existantes.

Concernant les besoins en compétences plusieurs facteurs, sont susceptibles de peser fortement sur leur évolution :

- le redémarrage de l'activité du secteur constaté depuis quelques mois et qui devrait s'amplifier, à mettre en perspective des déséquilibres constatés sur les pyramides des âges pour certains métiers
- les nombreuses évolutions en cours (exigences environnementales, avènement de la maquette numérique, industrialisation, évolution des matériaux et des techniques, etc.)
- les grands chantiers en cours (et particulièrement le déploiement d'un réseau « Très Haut Débit » sur l'ensemble du Grand Est) ou à venir (et notamment la perspective de massification de la rénovation énergétique de l'habitat).

L'enjeu de la présente action est donc d'ajuster la demande et l'offre de compétences compte tenu des évolutions mentionnées, et de le faire en articulation avec les acteurs locaux en tenant compte des enjeux territoriaux et des profils mobilisables.

Les travaux conduits dans le cadre de la priorité 1 du présent contrat permettront de prioriser les enjeux et de piloter cette action sur la base de constats partagés.

Enfin, ces travaux sont à conduire dans le cadre d'une région nouvelle et étendue. Ceci implique notamment des évolutions de la méthodologie (homogénéisation des outils, etc.), des habitudes de travail (reconfiguration des réseaux, etc.), et une prise en compte des enjeux adaptée à cette nouvelle échelle. Le présent COT se veut un appui à ces évolutions.

##### Objectif(s) visé(s)

- ✓ **Cartographier l'offre de formation professionnelle et l'analyser par voie, niveau et localisation.**

Sur la base des évolutions étudiées dans le cadre de la priorité 1, des outils mobilisables en termes d'insertion professionnelle et plus largement de toute information pertinente mobilisable.

✓ **Adapter annuellement l'offre sur la base de cette analyse**

Sur la base notamment des éléments précédents, et de manière annuelle, tant pour la formation continue des demandeurs d'emploi que pour l'apprentissage et les formations initiales en voie scolaire, dans un calendrier tenant compte des temporalités des acteurs.

✓ **Améliorer la sélection des candidats et l'insertion professionnelle des formés.**

Favoriser pour cela les liens avec les acteurs locaux : prescripteurs, agences de la Région, mais également entreprises et réseaux d'entreprises. Compte tenu de la dispersion de l'appareil de formation et des entreprises, la question de la **mobilité** doit être prise en compte (identification des freins et actions pour les lever, mobilisation des outils existants, partenariats pour optimisation des financements, etc.)

✓ **Optimiser la performance des plateaux techniques**

Les plateaux techniques constituent un paramètre important de la pertinence et leur évolution doit être soutenue dans le temps.

✓ **Identifier et actualiser la liste des habilitations**

permettant de faciliter l'accès à un emploi.

<b>Pilotage<sup>5</sup></b>	Région
<b>Partenaires</b>	Représentants de la profession, Éducation nationale, DIRECCTE, Pôle emploi, OPCA.
<b>Leviers</b>	procédures d'aménagement des cartes des formations initiales, procédure d'établissement du Programme Régional de Formation, mobilisation des contrats de professionnalisation, FIFE, POE, CPF, politiques d'investissement, aides à la mobilité, etc.
<b>Livrables attendus sur la période du COT + calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cartographie complète de l'offre de formation du secteur actualisée annuellement</li> <li>- Préconisations d'évolution de l'offre de formation</li> <li>- Actions et expérimentations</li> </ul>
<b>Indicateurs d'évaluation</b>	Suivi de l'insertion professionnelle Taux de remplissage des formations
<b>Premières réalisations / actions déjà engagées en</b>	Consultation du groupe de travail et validation par la CPREF pour les projets d'ouverture de formation par apprentissage

<sup>5</sup> Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

**2017 :**

Prise en compte des priorités dégagées lors de la consultation sectorielle du 7 avril 2017 pour l'élaboration des « orientations régionales construction et travaux publics » préalablement au lancement du Programme Régional de Formation Grand Est 2018.

### 3.3.2. Fiche-action n°5

#### Développer l'alternance et le lien « école – entreprise »

##### Constats Contexte

Quelle que soit la voie de formation, la possibilité d'effectuer des périodes en entreprise présente de nombreux avantages tant pour l'apprenant (acquisition d'autres compétences qu'académiques, acculturation au monde de l'entreprise, confirmation ultime du projet professionnel) que pour l'entreprise qui tout en participant à la formation se voit offrir la possibilité de détecter des talents et de préparer des apprenants à son activité en vue de futurs recrutements.

Toutefois, le potentiel de cette zone de rencontre entre l'école et l'entreprise n'est pas pleinement exploité, certaines entreprises par exemple ne s'inscrivant pas dans cette culture. À l'inverse le milieu académique peut à l'occasion méconnaître les spécificités et les attentes d'une entreprise. L'enjeu d'une meilleure connaissance réciproque organisée autour de la thématique de l'alternance est donc susceptible de produire des effets tant en matière de qualité de la formation que de perspectives d'insertion pour les apprenants et de facilités de recrutement pour les entreprises.

Dans ce cadre, l'apprentissage est une modalité de formation intéressante permettant une implication forte des entreprises dans la formation des futurs actifs. Elle reste toutefois victime d'un déficit de notoriété, et d'a priori négatifs tant du côté des potentiels apprentis et de leur famille que des entreprises (qui pour certaines l'envisagent comme un dispositif complexe, instable, coûteux, etc.). Une promotion particulière de cette modalité de formation en alternance est donc souhaitée par les partenaires, d'autant plus que des éléments récents (extension de l'apprentissage aux titres professionnels, expérimentation de l'apprentissage jusqu'à 30 ans dans le Grand Est augmentent significativement la portée de cette modalité). Le guide de l'apprentissage Grand Est, dans sa version papier et interactive constitue l'outil naturel de présentation et de valorisation de cette modalité de formation sur tout le territoire du Grand Est et pour l'ensemble des publics concernés (jeunes, familles, prescripteurs).

Enfin, les entreprises jouent un rôle important dans la représentation du secteur et de ses métiers particulièrement lors de l'accueil de publics (stagiaires, nouveaux employés, etc.) et une sensibilisation des entreprises sur ces enjeux est souhaitable.

##### ✓ Favoriser l'expérimentation en matière de lien-école / entreprise et promouvoir les bonnes pratiques

Le recensement et l'analyse des innovations réussies peuvent permettre d'en transposer l'usage dans des situations où cela est pertinent. La pertinence de pratiques est également un moyen d'impliquer les entreprises.

##### ✓ Améliorer la connaissance du secteur et de ses entreprises qu'ont les enseignants et les formateurs

✓ **Sensibiliser les professionnels à l'accueil des salariés et futurs salariés. Promouvoir « l'entreprise qui sait accueillir ».**

✓ **Favoriser la coordination et le travail entre les acteurs de la formation professionnelle et de l'entreprise**

Le fonctionnement de l'alternance repose sur tout un écosystème d'acteurs locaux ou régionaux qu'il est important d'informer, d'animer, de mobiliser, etc.

en vue notamment de sécuriser au maximum les parcours des apprenants et de conforter un réseau d'entreprises partenaires dont l'extension constitue également un objectif.

✓ **Promouvoir le statut d'apprentissage auprès des publics cibles**

Des outils de promotion de l'apprentissage sont mis en place dans la région Grand Est. Les signataires et partenaires du présent COT s'engagent à articuler leurs efforts respectifs de promotion de l'apprentissage.

<b>Pilotage<sup>6</sup></b>	Région
<b>Partenaires</b>	Représentants de la profession, Éducation nationale, DIRECCTE, OPCA
<b>Leviers</b>	<p>Campus des Métiers et des Qualifications Eco construction et efficacité énergétique,  Programme pour la qualité de l'apprentissage,  développeurs de l'apprentissage,  campagnes de promotion de l'apprentissage,  développeurs de l'alternance,  Conseillers entreprise pour l'école  Pôles de stages de l'Éducation nationale  Missions Locales  etc.</p> <p>Actions et expérimentations menées</p>
<b>Livrables attendus sur la période du COT + calendrier</b>	
<b>Indicateurs d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilan des actions et expérimentations menées</li> <li>• Évolution du nombre d'apprentis</li> <li>• Évolution du nombre d'alternants</li> </ul>

<sup>6</sup> Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

### 3.3.3. Fiche-action n°6

#### Accompagner le maintien et la montée en compétences des professionnels

**Constats / Contexte** Les partenaires constatent des difficultés de recours à la formation dans les entreprises du secteur. Ce constat est d'autant plus prégnant que la taille de l'entreprise est petite et tient à des raisons économiques (répondre à une commande plutôt que de se former), organisationnelles (compétence unique / polyvalence dans l'organisation, et donc difficulté à libérer l'actif pour sa formation), etc.

Le contexte, pourtant, de mécanisation accrue et de forte concurrence rend nécessaire l'évolution des compétences des actifs occupés du secteur. Les formations nécessaires peuvent concerner tant l'évolution des techniques que la dimension commerciale, l'implantation d'un progiciel de gestion intégrée, le management intermédiaire, etc.

Par ailleurs, les actifs occupés et particulièrement ceux dont l'emploi est menacé disposent de droits en matière d'évolution professionnelle, de nature à sécuriser leur parcours et qui ne sont pas toujours mobilisés. Il est donc utile de favoriser l'accès de tous à ces droits.

Enfin, compte tenu notamment des équipements utilisés dans les métiers du secteur, la question de la sécurité au travail occupe une place importante et reflète une tension entre l'évolution perpétuelle des normes et la difficulté, particulièrement pour les plus petites structures, de répondre à l'ensemble de leurs obligations (actualisation du document unique ; etc.).

**Objectif(s) visé(s)** - **Coordonner les stratégies privées et publiques de formation d'actifs occupés,**

Ce particulièrement autour des enjeux numériques et de la transition énergétique.

- **Coordonner les stratégies de formation des actifs occupés avec les voies de formation initiales et d'actifs inoccupés.**

Ce au vu du besoin global de compétences, tel qu'estimé dans le cadre de la priorité 1.

- **Favoriser la diffusion des usages numériques**

Compte tenu de l'apport majeur, en termes de technique, mais aussi d'organisation, des technologies et outils numériques (logiciels administratifs, logiciels de gestion de chantiers, plateformes numériques, conception assistée par ordinateur et applications dédiées, maquette numérique, objets connectés, maintenance et exploitation des bâtiments, drones, réseaux urbains et structures intelligentes, carnets numériques, imprimantes 3D, réalité augmentée, scanners 3D ou encore exosquelettes), il est important de favoriser les mesures concourant à leur appropriation par les actifs occupés.

- **Travailler sur les notions de passerelles, de parcours et de formation tout au long de la vie.**

Les métiers ne s'exercent plus forcément tout au long d'une vie, certains disparaissent, d'autres apparaissent, tous mutent. Par ailleurs, la tendance actuelle est au découpage des contenus pédagogiques en blocs. Il y a donc un travail à conduire sur la proximité entre les métiers, les socles communs de compétences nécessaires à leur exercice, etc., ce en vue, notamment, de préparer aux métiers de demain. Le Campus des Métiers et des Qualifications « Ecoconstruction et Efficacité Energétique » peut jouer un rôle important dans cette réflexion ainsi que comme expérimentateur.

- **Favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des actifs occupés, en accompagnant la mobilisation de leurs droits.**

Les droits qu'ont les actifs en matière de formation constituent des moyens de la sécurisation des parcours des individus ainsi que des leviers de mobilisation de compétences nouvelles pour les entreprises. Il est donc important d'accompagner les acteurs en vue d'optimiser le recours à ces droits.

<b>Pilotage<sup>7</sup></b>	Branches Professionnelles
<b>Partenaires</b>	Région, Représentants de la profession, OPCA, Région, Éducation nationale, Pôle emploi, ADEME,
<b>Leviers</b>	Outils des OPCA, Outils de l'État : EDEC, FNE, Appui RH TPE-PME, PIA, PACTE, etc. Outils FPSPP : appels d'offres « mutations économiques », etc. Autres outils de conseil RH, CEP, CPF, VAE, CLEA Outils de l'Agefiph permettant le financement complémentaire d'actions de formations professionnelles des salariés dans une logique de maintien de l'employabilité, etc.  Liste des actions et expérimentations conduites.
<b>Livrables attendus sur la période du COT + calendrier</b>	
<b>Indicateurs d'évaluation</b>	Chiffres témoignant de l'accès à la formation des actifs occupés du secteur Évolution dynamique de ces chiffres

<sup>7</sup> Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

### 3.3.4. Fiche-action n°7

#### Anticiper les besoins en formation liés aux grands projets

**Constats / Contexte** Une partie de l'activité du secteur est liée à la réalisation de grands projets, qu'il s'agisse d'ouvrages d'exception, de chantiers d'infrastructure, de la multiplication de chantiers identiques sur un territoire, etc. Ces chantiers peuvent avoir une influence géographique circonscrite (et parfois mouvante au fur et à mesure de la réalisation) ou dans d'autres cas concerner l'ensemble d'un territoire. Ils impliquent un accroissement de l'activité localisé dans le temps et/ou dans l'espace et ainsi un accroissement des besoins de main-d'œuvre qualifiée. À ce titre, ils constituent pour les territoires et leurs habitants des opportunités de développement économique et d'insertion. Ils présentent également des risques de déstabilisation de l'économie locale qu'il convient de prévenir (par exemple « siphonage » des compétences des entreprises locales).

Il est proposé d'accorder une attention particulière à ces grands projets, afin que l'anticipation permette une réponse la meilleure possible tant aux besoins en compétences des entreprises qu'à ceux de développement économique et d'insertion sur les territoires, ce en favorisant la main-d'œuvre locale.

Concernant le Grand Est, on peut mentionner, à titre d'exemple, quelques perspectives de grands projets qui sont particulièrement à suivre :

- Le déploiement de la fibre optique et des supports de connexion à très haut débit dans le Grand Est
- L'électrification de la ligne Paris-Bâle
- Les grands chantiers routiers (contournement ouest de Strasbourg, etc.)
- Aménagement de l'A31
- Les chantiers de déploiement de moyens énergétiques (champs photovoltaïque, éoliennes)
- L'Opération d'Intérêt National d'Esch-Belval
- La construction du « Centre Industriel de Stockage Géologique » CIGEO.
- Les attendus de la transition énergétique (notamment ceux de la COP 21) impliquent une rénovation énergétique massive du patrimoine bâti. À ce titre la rénovation énergétique présente également les caractéristiques d'un grand projet.

Enfin, les projets d'ampleur frontaliers entrent également dans ce cadre.

#### **Objectif(s) visé(s)**

- **Identifier les grands projets à venir et prévoir leur impact en amont**

L'identification précoce des projets concernés, la mobilisation d'études de GPEC, la comparaison avec des exemples proches, permettront la mobilisation des éléments permettant de répondre aux objectifs fixés.

- **Mobiliser l'appareil de formation existant (toutes voies confondues) et**

apporter si nécessaire des réponses conjoncturelles aux besoins complémentaires

- Favoriser la mobilisation des acteurs locaux pour maximiser le recrutement de main-d'œuvre locale

<b>Pilotage<sup>8</sup></b>	Branches professionnelles
<b>Partenaires</b>	DIRECCTE, OPCA, Région, Education Nationale, Pôle emploi,
<b>Leviers</b>	Études de GPEC, Étude CESAAR fichiers pôle emploi, contrats de professionnalisation, d'apprentissage, PRF, POE, FIFE.
<b>Livrables attendus sur la période du COT + calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Liste de grands projets</li><li>- Éléments d'analyses mobilisés</li><li>- Actions menées</li></ul>
<b>Indicateurs d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre d'embauches</li><li>- Sorties positives de formation</li></ul>

---

<sup>8</sup> Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

## 4. La gouvernance du contrat

### 4.1. Le pilotage du Contrat d'Objectifs

Un **comité de pilotage** du contrat d'objectifs pour la construction et les travaux publics est mis en place. Présidée par le Président du Conseil régional ou son représentant, cette instance se compose des représentants des institutions/organisations signataires et partenaires :

- La Préfecture de région Grand Est ;
- Les Rectorats des trois Académies ;
- L'ONISEP Grand Est
- La DIRECCTE Grand Est ;
- Le Conseil régional Grand Est ;
- Les Fédérations et Branches Professionnelles : FFB, CAPEB, FRTP, SCOP BTP, UNICEM, SYNTEC
- LA CPREF du BTP
- Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés : CONSTRUCTYS, FAFIEC.

Ce comité peut comprendre, à titre consultatif, toute personne ou organisme qu'il jugera utile d'associer à ses débats. En outre :

- La Direction régionale de Pôle Emploi,
- L'AGEFIPH,
- Les Campus des Métiers et des Qualifications concernés
- L'OREF
- Le FAF TT
- Le FAFCEA

seront conviés à chaque rencontre du comité de pilotage.

Le comité de pilotage se réunira au moins une fois par an.

Le comité de pilotage a pour missions de :

- Dresser le bilan des actions réalisées dans l'année
- Identifier des axes d'amélioration
- Capitaliser les bonnes pratiques
- Relever les besoins des professions concernées au regard des différentes programmations de formation
- Définir le plan d'actions prioritaire pour l'année suivante.
- Assurer le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre

Parallèlement au comité de pilotage, **des groupes de travail** seront mis en place par priorité. Composés de techniciens représentant les signataires et partenaires, ils auront pour fonction de suivre la mise en œuvre du contrat et de garantir son animation, de préparer les réunions du comité de pilotage, de rendre compte de leur activité et de prendre en compte les orientations du Comité de pilotage. Ils se réuniront à minima deux fois par an et plus si nécessaire.

#### **4.2. Article 5 : Mise en œuvre du contrat**

La mise en œuvre du contrat s'effectue au travers de fiches-actions formalisées précisant le contenu de l'action, les objectifs, le(s) partenaire(s) en charge du pilotage, les partenaires associés à l'action, le calendrier de réalisation de l'action, les indicateurs de suivi de l'action.

En parallèle, et de manière annuelle, des conventions d'applications pourront être conclues, en cohérence avec les orientations du COT. Elles permettent de mesurer et valoriser les efforts, notamment financiers, mais aussi humains, mobilisés par chaque structure signataire ou partenaire.

#### **4.3. Article 6 : Durée et validité du contrat**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date de signature. Il pourra être reconduit tacitement pour 2 ans, après validation d'un bilan intermédiaire.

#### **4.4. Article 7 : Modification du contrat**

Le présent contrat pourra être modifié et/ou complété par voie d'avenants, rendus nécessaires en particulier dans le cas de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce contrat.

Le Préfet de la région  
Grand-Est

Le Président de la Région  
Grand-Est

La Rectrice de la Région  
Académique Grand Est

La Déléguée Régionale de  
l'ONISEP Grand Est

Le Président de la FFB  
Grand Est

Le Président de la CAPEB  
Grand Est

Le Président de la F RTP  
Grand Est

Le Président de SCOP  
BTP Est

Le Président de l'UNICEM  
Grand Est

Le Délégué régional de  
SYNTEC INGENIERIE  
Grand Est

Le Président de la CPREF  
Grand Est

Le Vice-Président de la  
CPREF Grand Est

Le Président de  
CONSTRUCTYS Grand Est

Le Vice-Président de  
CONSTRUCTYS Grand Est

Le Directeur régional

Le Président du FAFCEA

du FAFIEC

Fait en \_\_\_\_\_ exemplaires originaux à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_.

# ANNEXES

## CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL



Construction &  
Travaux publics

## Annexe n°1 : Périmètres du COT

### Nomenclature d'activités françaises (NAF) :

L'ensemble des secteurs de la construction ont été pris en compte. Les secteurs ont été organisés selon le découpage familial des professionnels : promotion immobilière, gros œuvre, second œuvre et travaux publics.

Les secteurs industriels des carrières et matériaux de construction, très connectés en termes de produits et de compétences font partie du périmètre.

Les secteurs de l'architecture et de l'ingénierie plutôt ouverts sur des niveaux de formation plus élevés finissent de compléter ce regroupement sectoriel.

Les secteurs de la collecte, du traitement des déchets et ceux de la fabrication d'éléments en métal ont été écartés.

Groupes sectoriels	Composition en secteurs (NAF) détaillés	
<b>Promotion immobilière</b>	4110A	Promotion immobilière de logements
	4110B	Promotion immobilière de bureaux
	4110C	Promotion immobilière d'autres bâtiments
	4110D	Supports juridiques de programmes
<b>Gros œuvre</b>	4120A	Construction de maisons individuelles
	4120B	Construction d'autres bâtiments
	4311Z	Travaux de démolition
	4391A	Travaux de charpente
	4399B	Travaux de montage de structures métalliques
	4399C	Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment
	4399D	Autres travaux spécialisés de construction
<b>Second œuvre</b>	4321A	Travaux d'installation électrique dans tous locaux
	4322A	Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux
	4322B	Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation
	4329A	Travaux d'isolation
	4329B	Autres travaux d'installation n.c.a.
	4331Z	Travaux de plâtrerie
	4332A	Travaux de menuiserie bois et pvc
	4332B	Travaux de menuiserie métallique et serrurerie
	4332C	Agencement de lieux de vente
	4333Z	Travaux de revêtement des sols et des murs
	4334Z	Travaux de peinture et vitrerie
	4339Z	Autres travaux de finition
	4391B	Travaux de couverture par éléments
	4399A	Travaux d'étanchéification
<b>Travaux publics</b>	4211Z	Construction de routes et autoroutes
	4212Z	Construction de voies ferrées de surface et souterraines
	4213A	Construction d'ouvrages d'art
	4213B	Construction et entretien de tunnels
	4221Z	Construction de réseaux pour fluides
	4222Z	Construction de réseaux électriques et de télécommunications
	4291Z	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux
	4299Z	Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.
	4312A	Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires
	4312B	Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse
	4313Z	Forages et sondages
	4321B	Travaux d'installation électrique sur la voie publique

	4399E	Location avec opérateur de matériel de construction
<b>Architecture &amp; ingénierie</b>	7111Z	Activités des géomètres
	7112A	Activités d'architecture
	7112B	Ingénierie, études techniques
<b>Carrières et matériaux de construction</b>	0811Z	Extraction de pierres ornementales et de construction, de calcaire industriel, de gypse, de craie et d'ardoise
	0812Z	Exploitation de gravières et sablières, extraction d'argiles et de kaolin
	2332Z	Fabrication de briques, tuiles et produits de construction, en terre cuite
	2352Z	Fabrication de chaux et plâtre
	2363Z	Fabrication de béton prêt à l'emploi
	2370Z	Taille façonnage et finissage de pierre

### Profession et catégorie socioprofessionnelles (PCS) :

La PCS, produite par l'INSEE, est utilisée dans les différentes sources sur l'emploi pour codifier les professions. La version actuelle est entrée en vigueur en 2003. La PCS classe la population selon une synthèse du métier exercé, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non), 486 professions sont ainsi identifiées au niveau le plus détaillé.

Un volet métier :

Il a été choisi d'observer prioritairement les métiers du bâtiment et des travaux publics au cœur de l'activité des secteurs de la construction ainsi que les technico-commerciaux en BTP.

Remarque :

Les métiers de type artisanal feront l'objet de travaux spécifiques dans le cadre du COT Artisanat.

Groupes de métiers BTP	Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)	
<b>ONQ Gros œuvre, TP, béton, extraction</b>	671b	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du travail du béton et de l'extraction, hors État et collectivités locales
	671a	Ouvriers non qualifiés des travaux publics de l'État et des collectivités locales
	681a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
<b>OQ TP, béton, extraction</b>	211h	Artisans en terrassement, travaux publics
	621a	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics
	621b	Ouvriers qualifiés du travail du béton
	621d	Ouvriers des travaux publics en installations électriques et de télécommunications
	621e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics
	621f	Ouvriers qualifiés des travaux publics (salariés de l'État et des collectivités locales)
	621g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...)
<b>OQ Gros œuvre</b>	211a	Artisans maçons
	632a	Maçons qualifiés
	214d	Artisans de fabrication en matériaux de construction (hors artisanat d'art)
	632b	Ouvriers qualifiés du travail de la pierre
	624d	Monteurs qualifiés en structures métalliques
	632c	Charpentiers en bois qualifiés
	211c	Artisans couvreurs
632e	Couvreurs qualifiés	
<b>ONQ second œuvre</b>	681b	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
<b>OQ second œuvre</b>	211d	Artisans plombiers, chauffagistes

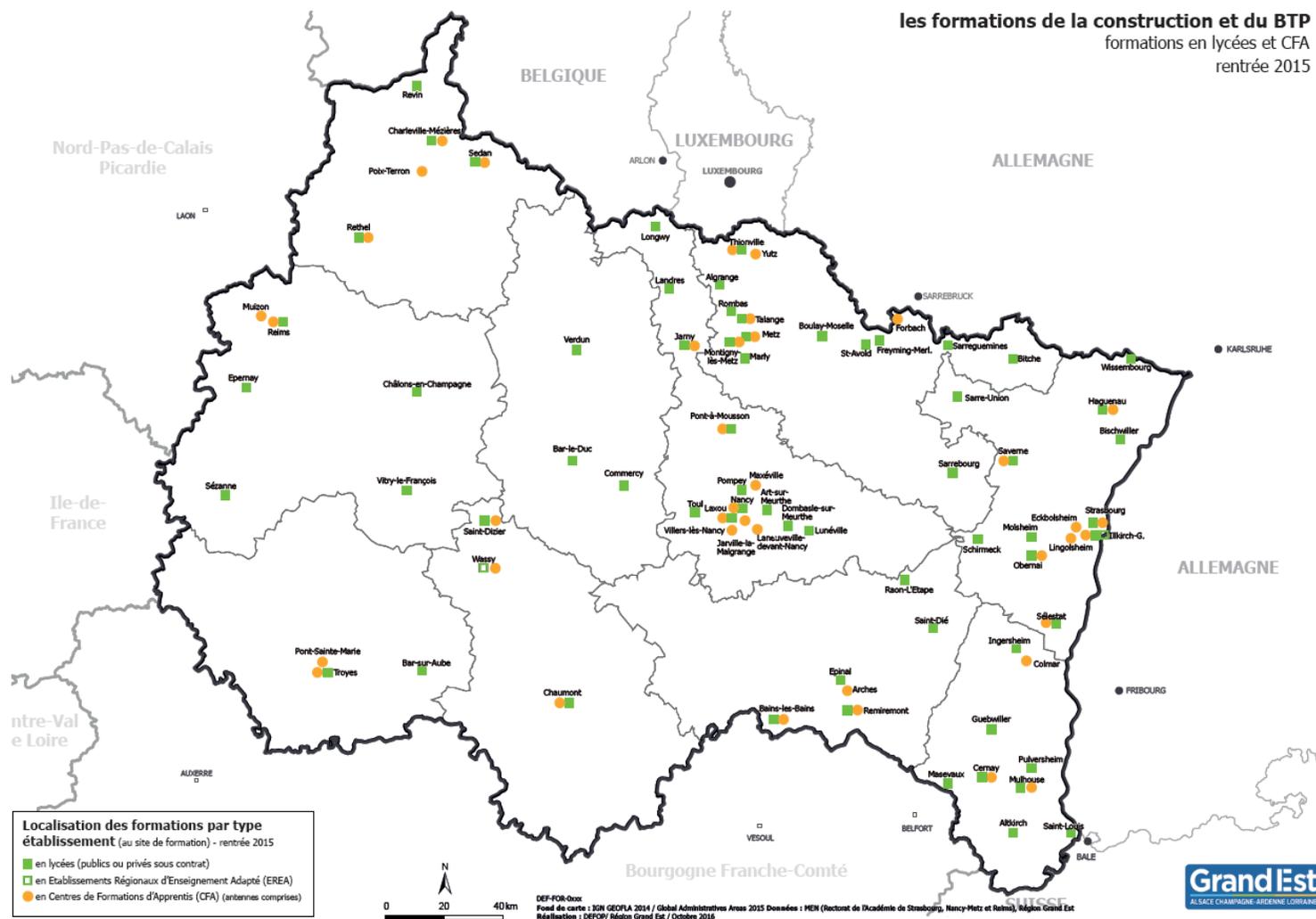
	632f	Plombiers et chauffagistes qualifiés
	211b	Artisans menuisiers du bâtiment, charpentiers en bois
	632d	Menuisiers qualifiés du bâtiment
	632j	Monteurs qualifiés en agencement, isolation
	211e	Artisans électriciens du bâtiment
	633a	Électriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment)
	211f	Artisans de la peinture et des finitions du bâtiment
	632g	Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtements sur supports verticaux
	632h	Soliers moquettistes et ouvriers qualifiés de pose de revêtements souples sur supports horizontaux
<b>Conducteurs d'engins BTP</b>	621c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics
	651a	Conducteurs d'engin lourd de levage
<b>Techniciens et AM du BTP</b>	472b	Géomètres, topographes
	472d	Techniciens des travaux publics de l'État et des collectivités locales
	472c	Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics
	472a	Dessinateurs en bâtiment, travaux publics
	481a	Conducteurs de travaux (non cadres)
	481b	Chefs de chantier (non cadres)
<b>Cadres du BTP</b>	382b	Architectes salariés
	312f	Architectes libéraux
	382a	Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics
	382c	Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics
<b>Cadres technico-commerciaux en BTP</b>	382d	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en bâtiment, travaux publics

## Annexe n° 2 : Composition des groupes de travail du COT

	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3	Bois dans la construction
<b>Signataires</b>				
Région	X	X	X	X
Éducation nationale	X	X	X	X
ONISEP		X		
DIRECCTE	X	X	X	X
FFB	X	X	X	X
CAPEB	X	X	X	X
F RTP	X	X	X	
SCOP BTP	X	X	X	X
UNICEM	X	X	X	
SYNTEC	X	X	X	
CONSTRUCTYS	X		X	
FAFIEC	X		X	
<b>Partenaires</b>				
Pôle emploi	X	X	X	X
FAF TT	X	X	X	
CMQ concernés	X	X	X	X
ADEME			X	
Interprofession du Bois				X
CERC	X			X

# NOTES

## Annexe n° 3 : Carte des formations initiales



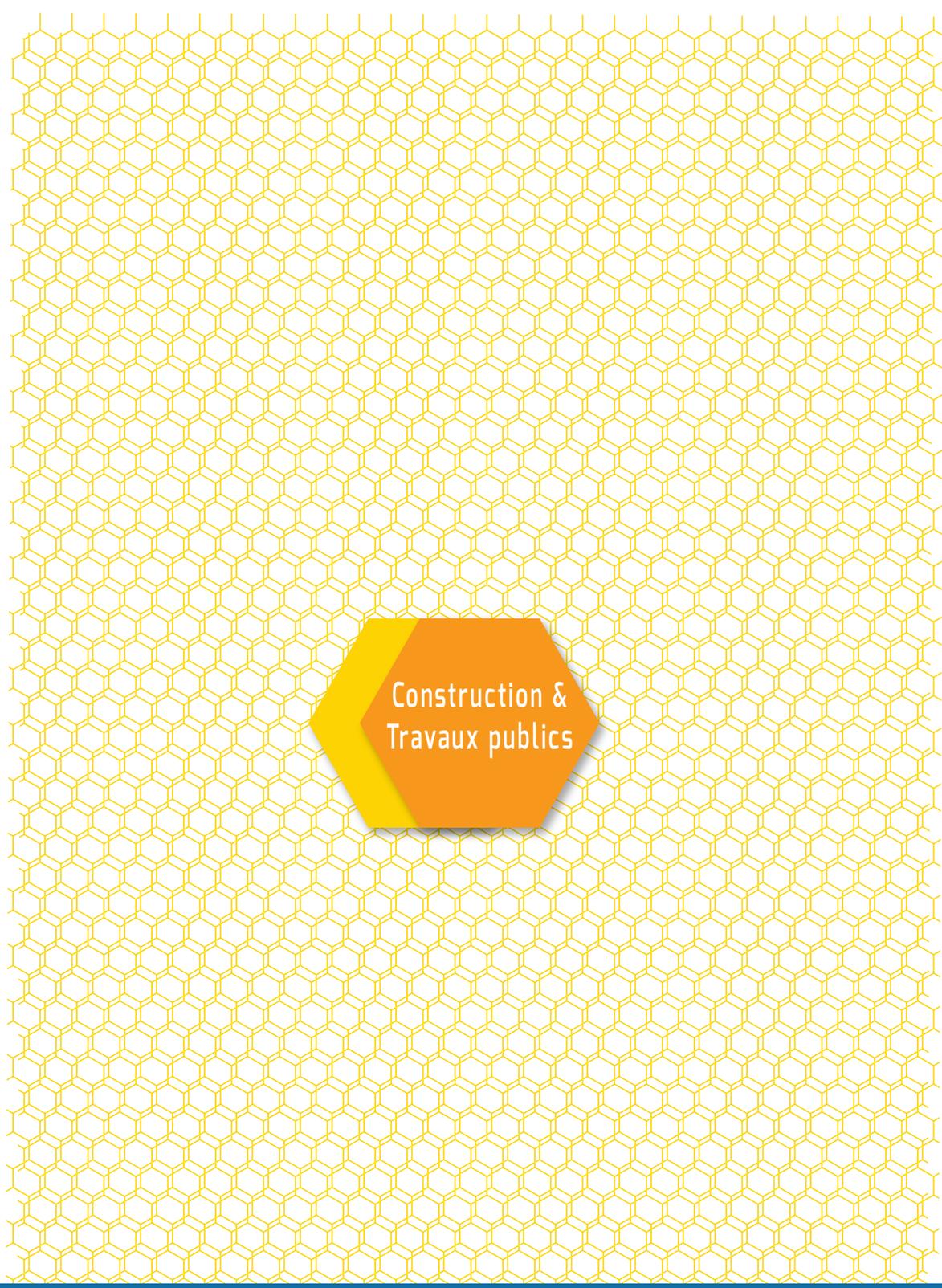
# # OBJECTIF EMPLOI

**Personne à contacter :**

Direction de l'Éducation, de la Formation  
et de l'Orientation Professionnelles (DEFOP)  
Service des Politiques Contractuelles

**Chargé de projet COT Construction & Travaux publics**

**Grégory HINSCHBERGER | 03 87 61 68 61**  
**[Gregory.Hinschberger@grandest.fr](mailto:Gregory.Hinschberger@grandest.fr)**



Construction &  
Travaux publics

ALPHA CRÉATION - CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES: BODEZ, STADLER / RÉGION GRAND EST

**Grand Est**  
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

**Maison de la Région** - 1 place Adrien Zeller  
BP 91006 - 67070 STRASBOURG Cedex  
Tél 03 88 15 68 67

**Maison de la Région** - 5 rue de Jéricho  
CS70441 - 51037 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex  
Tél 03 26 70 31 31

**Maison de la Région** - Place Gabriel Hocquard  
CS 81004 - 57036 METZ Cedex 01  
Tél 03 87 33 60 00

[www.grandest.fr](http://www.grandest.fr)