

CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR³



Tissu productif

- **48 268 établissements** soit 15% des établissements en Grand Est en 2014
- 18 663 établissements employant 131 031 salariés
- **Entre 2008 et 2015 : - 10% des établissements salariés | - 15% d'effectifs salariés**

Besoin d'emploi en 2016 & Formation en 2015

- **6 989 projets de recrutement** dont 48,9% jugés difficiles par les entreprises
- 6 517 élèves
- **11 604 apprentis**
- 1 785 étudiants (y compris apprentis)

Profil des demandeurs d'emploi en décembre 2016

- **49 760 demandeurs d'emploi** en catégorie ABC
- 9,2% en France Métropolitaine

Profil des actifs en emploi en 2013

- **116 920 actifs** exercent un emploi au cœur de l'activité du secteur
- **21,9% ont 50 ans et plus**
- 3,3% sont des femmes
- **24,6% sont de niveau VI**

Construction et Travaux Publics

Former aux métiers pour accompagner la compétitivité d'un secteur

Au travers de ce COT¹, les signataires s'entendent à proposer une offre de formation la plus adaptée aux besoins actuels et à venir ainsi qu'à élaborer des plans d'actions visant à mieux faire connaître les perspectives d'emplois du secteur².

DIAGNOSTIC PARTAGE



Forces & opportunités

- Redémarrage du secteur depuis 2017
- **70 % de CDI**
- Impacts de la transition énergétique tant sur les constructions neuves que sur la rénovation.
- Nécessité d'intégrer les outils numériques
- Déploiement de la fibre optique haut débit
- Offre de formation globalement satisfaisante
- Apprentissage : voie privilégiée

Faiblesses & Menaces

- Secteur fortement impacté par la conjoncture (cf. crise de 2008) et la réglementation
- Secteur exposé à la concurrence des travailleurs détachés
- Manque d'attractivité de certains métiers
- Difficulté à remplir certaines formations



[Analyse sectorielle Bâtiment et Travaux Publics | OREF Grand Est | 08/2017](#)



PARTENAIRES GRAND EST

- Région
- État
- Académies Reims, Nancy-Metz, Strasbourg
- DRAAF
- Onisep
- Pôle emploi
- Agefiph
- OPCAs : Constructys, Fafiec, FAF TT
- Fédération française du bâtiment (FFB)
- CAPEB
- Fédération régionale des travaux publics (FRTP)
- Fédération des SCOP BTP Est
- Syntec ingénierie
- Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction
- Commission paritaire régionale emploi/formation (CPRE) du BTP

ENJEUX

- Adapter l'offre de formation pour répondre aux perspectives de croissance du secteur et aux évolutions réglementaires et techniques qui l'impactent. Cela se traduit par une nécessité d'actualiser les compétences des actifs occupés tout en formant les futurs actifs pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises notamment dans les domaines de la transition énergétique, des outils numériques, de la fibre optique et du Très Haut Débit.
- Promouvoir les métiers du secteur et valoriser la formation professionnelle par apprentissage pour y accéder
- Mobiliser les entreprises et les positionner comme un acteur essentiel pour le bon fonctionnement de l'appareil de formation (cf. promotion de l'apprentissage) et la connaissance des compétences et des savoir-faire recherchés.

³ Sources : Insee Sirene-REE, Acooss-Ursaff, Insee, Pôle emploi

¹ Contrat d'Objectifs Territorial: outil de concertation et de contractualisation entre l'État, la Région et les organisations professionnelles représentatives d'un secteur sur les questions relatives à l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi. Il représente la déclinaison opérationnelle du Contrat de Plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

² Périmètre des activités du COT : Gros œuvre | Second œuvre | Travaux publics | Architecture et ingénierie | Carrières et matériaux de construction | Promotion immobilière.



PLAN D' ACTIONS

Actions

Objectifs

Priorité 1 Diagnostique et prospective : Observer pour décider

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

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

- Créer des **habitudes régionales d'observation** permettant de mutualiser et partager les données afin de produire des analyses détaillées par famille de métier voire par métier ;
- Produire régulièrement un **tableau de bord régional** des données emploi/compétences/formation ;
- Observer les principaux organismes de formation ;
- Conduire des **études thématiques** et **observer de manière prospective** les tendances du marché ;
- Mobiliser l'**expertise des entreprises** quant à leurs connaissances des compétences recherchées, des difficultés de recrutement.

- Établir un **périmètre des métiers et formations** concernant le bois dans la construction ;
- Cartographier annuellement l'**offre de formation** correspondante par voie et niveau ;
- Organiser une **veille** sur le secteur en termes réglementaire et technique ;
- Adapter l'**offre de formation** aux besoins constatés ;
- Observer l'**insertion des sortants de formation** (cf. niveau IV et III) et la favoriser ;
- Identifier des **opérations** au service de la promotion des métiers de la construction et de la filière bois.

Priorité 2 Promotion des métiers : Conseiller et informer

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

- Communiquer sur l'évolution des métiers ;
- Travailler les **perspectives d'évolution professionnelle** (cf. témoignages, réseau d'ambassadeurs) ;
- Soutenir des **événements régionaux** de promotion et favoriser la participation du secteur aux **Olympiades des Métiers** ;
- Préparer les **publics** en amont des événements et les suivre en aval ;
- Sensibiliser, former et informer les professionnels du Service Public Régional de l'Orientation sur les métiers du secteur ;
- Informer les **décrocheurs** (dont ceux de l'université) ;
- Promouvoir les **métiers** auprès du public handicapé ;
- Favoriser la **mixité des métiers**.

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

- Cartographier l'**offre de formation** professionnelle et l'analyser par voie, niveau de localisation ;
- Adapter annuellement l'**offre** sur la base de cette analyse ;
- Améliorer la **sélection des candidats** et l'insertion professionnelle des formés ;
- Optimiser la performance des **plateaux techniques** ;
- Identifier et actualiser la **liste des habilitations**.

Priorité 3 Formation professionnelle tout au long de la vie : former et insérer

Développer l'alternance et le lien « école-entreprise »

- Favoriser l'**expérimentation** en matière de lien-école / entreprise et promouvoir les bonnes pratiques ;
- Améliorer la **connaissance** du secteur et de ses entreprises auprès des enseignants et formateurs ;
- Sensibiliser les **professionnels** à l'accueil des salariés et futurs salariés ;
- Favoriser la **coordination** et le travail entre les acteurs de la formation professionnelle et de l'entreprise ;
- Promouvoir le **statut d'apprenti** auprès des publics cibles.

Accompagner le maintien et la montée en compétences des professionnels

- Coordonner les **stratégies de formation** (privées et publiques) des actifs en emploi avec les voies de formations initiales et d'actifs sans emploi ;
- Favoriser la **diffusion** et « l'appropriation » des **usages numériques** ;
- Travailler sur les **notions de passerelles**, de parcours et de formation tout au long de la vie (cf. Campus des Métiers et des Qualifications) ;
- Favoriser le **maintien dans l'emploi** et l'évolution professionnelle des actifs en emploi en accompagnant la mobilisation de leurs droits (cf. CPF...).

Anticiper les besoins en formation liés aux grands projets

- Identifier les **grands projets** à venir et prévoir leur impact en amont (cf. GPEC) ;
- 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.