ACCORD-CADRE NATIONAL D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DANS LE SECTEUR DU BATIMENT

Entre

L'Etat représenté par,

Le Ministère du travail, représenté par Madame Carine CHEVRIER, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

Et

La Fédération Française du Bâtiment, Union de Syndicats Professionnels régie par les articles L 2131-1 et suivants du Code du Travail, dont le siège social est 33 avenue Kléber, 75784 PARIS CEDEX 16, représentée par Monsieur Jacques CHANUT, Président,

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

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° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail, relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail,

Vu le compte rendu de la commission paritaire nationale de l'emploi du bâtiment et des travaux publics en date du 19 décembre 2018.

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

Les transformations profondes que connait notre économie ont des conséquences sur les emplois, les compétences mais aussi sur l'organisation du travail.

La France connaît un cycle de mutations économiques qui induit des transformations importantes. A cette période de recomposition économique s'ajoute, sous l'effet des évolutions technologiques, une modification profonde des conditions d'exercice des métiers.

La transition numérique et la transition environnementale, deux enjeux majeurs pour l'entreprise, influencent fortement à la fois l'activité, les métiers et les besoins en compétences. Enfin, le changement inédit dans la relation au travail et au salariat implique un essor des mobilités professionnelles au même titre qu'un développement accru des nouvelles formes d'emploi. La rapidité des transformations interroge à la fois les besoins en compétences mais aussi la place du diplôme et plus généralement des certifications professionnelles, dans un contexte ou la formation initiale reste la référence absolue pour le choix et la construction de l'ensemble de sa carrière professionnelle et fait du diplôme un incontournable pour l'insertion professionnelle. Au regard de ce contexte, il est primordial de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences dans un objectif d'accompagnement. Ces études devront permettre d'identifier les passerelles et évolutions de compétences par une décomposition efficace des métiers. L'ensemble de ces actions devra de toute évidence mobiliser les représentants des filières économiques (branches et entreprises) afin d'anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cet accord-cadre fait suite à la proposition de la Fédération Française du Bâtiment en réponse à l'appel à projet « soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022, témoignant ainsi de sa volonté de s'engager sur des sujets emplois compétences.

L'Etat par l'intermédiaire de ce dispositif souhaite s'engager en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accélérées de notre économie. Dans ce sens, le PIC, fort d'un investissement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrit dans une démarche avec trois objectifs : favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer des outils plus performants et innovants, déployer une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF).

Dans un contexte où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et de développer des compétences. Cette approche doit également permettre de répondre aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter à travers une offre d'emploi plus flexible.

L'État a un rôle central à jouer, de par sa fonction d'impulsion mais il n'est pas seul : les branches et les entreprises ont aussi une place majeure dans cette démarche.

La réforme de la formation professionnelle vient renforcer le rôle accru des branches professionnelles en matière de formation initiale et continue et d'alternance.

Le secteur du bâtiment connaît une reprise de l'activité économique et un renouvellement de ses effectifs, qui se traduit par des besoins en recrutement. Il doit également faire face à deux transformations majeures : la recherche de la performance énergétique du bâtiment et la poursuite de son adaptation à la transition numérique.

Dans ce cadre, la Fédération Française du Bâtiment (FFB) s'est déjà engagée sur les premières étapes d'une démarche prospective dont les résultats sont à compléter.

Le Plan d'investissement des compétences offre l'opportunité de renforcer cette démarche de prospective et d'accélérer la réalisation d'actions en lien avec le développement de l'emploi et des compétences pour les salariés, les actifs et les entreprises.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et salariés du secteur du bâtiment, ce qui représente :

- 1 427 000 actifs,
- 409 500 entreprises dont 98 % sont des TPE-PME.

III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

Le présent accord vise à répondre aux enjeux suivants :

- **Les besoins de recrutement et le défaut d'attractivité de certains métiers,**

- **La recherche de performance énergétique du bâtiment** qui a impacté principalement les normes de la construction neuve et dans une moindre mesure, la rénovation. La conception des travaux est dès lors passée d'une logique de moyens à une logique de résultats,

- **L'adaptation à une nouvelle ère avec la transition « numérique »** qui se matérialise par l'apport de nouveaux outils et d'applications digitales dont les apports de l'intelligence artificielle qui coexistent avec la mise en place du BIM (Building information modeling).
Sans oublier **les évolutions permanentes des normes de construction, réglementations, nouveaux produits, formations obligatoires ou recommandées**...

Ainsi, le chantier continue à évoluer vers plus d'automatisation, de préfabrication, de services associés, de régulations, de gestion de données (BIM) et de contrôle.

- **L'anticipation de ces changements par les chefs d'entreprise, notamment en terme de compétences.**

IV. AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DES ENTREPRISES ET DES SALARIES

L'Etat et la Fédération Française du Bâtiment souhaitent poursuivre leurs actions sur les cinq axes suivants :

Le premier axe : Identifier les besoins de compétences des entreprises

La Fédération propose d'analyser les impacts des différentes transformations en les croisant avec une vision prospective des marchés et des compétences nécessaires pour y répondre.

De cette étude découlera une identification des métiers particulièrement impactés par les transformations et pour lesquels, la Fédération engagera un travail d'adaptation de son offre de certification à travers la définition de blocs de compétences.

Les enseignements de cette étude serviront également à capitaliser les connaissances sur les compétences numériques.

Le deuxième axe : Développer les compétences numériques dans le bâtiment

Malgré que certaines entreprises aient déjà franchi le « cap du numérique », la situation est très hétérogène sur le terrain. Le numérique risque d'impacter de nombreux emplois dans le bâtiment. C'est une des préoccupations majeures de la FFB.

La FFB propose d'accompagner les entreprises dans le développement des compétences numériques en analysant les facteurs de réussite des « pionniers » et les capitaliser en développant des parcours de formation.

Le troisième axe : Améliorer le recrutement à court et moyen termes

Le secteur du bâtiment ne séduit pas suffisamment le public qu'il souhaite recruter. Bien que les acteurs de l'insertion aient repéré le bâtiment comme un secteur porteur, ils rencontrent néanmoins des difficultés à y diriger les demandeurs d'emploi et manquent d'outils de promotion adaptés aux spécificités des métiers du bâtiment.

De leur côté, les entreprises peinent également à trouver le personnel qualifié dont elles ont besoin.
C'est pourquoi la Fédération va mettre en œuvre des actions pour optimiser le recrutement et outiller les prescripteurs pour attirer vers les métiers du bâtiment.

Le quatrième axe : Optimiser la gestion des compétences dans les TPE-PME du Bâtiment

Les entreprises du bâtiment, en particulier les TPE-PME ont des difficultés à anticiper et à exprimer leurs besoins et peu d'entre-elles mettent en œuvre une GPEC. La Fédération développera grâce à son maillage territorial et sa connaissance fine des entreprises du secteur, un outil pour accompagner le chef d'entreprise dans sa démarche de gestion des compétences.

Cet outil sera étroitement lié aux problématiques de recrutement de l'entreprise.

Le détail de ces axes, figure dans les fiches actions annexées à cet accord et à la convention financière.

Le cinquième axe : Capitalisation et mise à disposition des études et des méthodes de travail

L'ensemble des études et méthodes de travail est destiné à être partagé et mutualisé entre les branches et avec le Ministère du travail. Elles seront partagées avec les différentes parties prenantes du plan d'investissement, selon des modalités à définir par les parties signataires du présent accord-cadre.

A ce titre, des actions spécifiques de communications pourront être organisées, après concertation entre les parties signataires du présent accord-cadre.

V. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Comité de pilotage

Un comité de pilotage est mis en place pour le déploiement des actions de l'accord-cadre.

Il est composé de représentants :

- De la DGEFP et des Direccte volontaires,
- De la Fédération Française du Bâtiment au niveau national et de ses Fédérations régionales et départementales volontaires,
- Des organisations de salariés représentatives dans le secteur.

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'accord.

Le comité de pilotage rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par la FFB. Il pourra également associer d'autres Ministères (Ministère de la transition écologique et solidaire, Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation).

Ce comité de pilotage se réunira autant que de besoin, et à minima deux fois dans l'année, à la demande d'une des parties signataires du présent accord-cadre. La dernière session du comité de pilotage de l'année en cours portera notamment sur les conditions de financement des actions de l'année à venir.

Les décisions du comité sont prises de manière consensuelle. Néanmoins, en cas de situation de blocage, les décisions sont prises à la majorité simple des voix des organisations présentes ou représentés (1 organisation = 1 voix). En cas d'égalité de suffrages lors d'un vote, la voix des parties signataires au présent accord-cadre est prépondérante.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité de pilotage pourra associer le cas échéant des acteurs institutionnels (Régions, Pôle emploi...) ou des experts autant que de besoin.

B. Comité technique

La démarche est animée par un comité technique. Celui-ci est composé :

- De représentants de la DGEFP et des Direccte volontaires,
- De la Fédération Française du Bâtiment au niveau national et de ses Fédérations régionales et départementales volontaires.

Il a pour mission d'impulser, d'orienter et d'assurer le suivi des actions relevant des axes de coopération.
Il a également pour rôle de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC.

Il se réunit autant que de besoin et à minima une fois par trimestre, à la demande d'une des parties signataires du présent accord-cadre. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par la FFB.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité technique pourra s'adjoindre, autant que de besoin, l'expertise de personnes qualifiées des branches, des organismes professionnels ou de l'administration.

Ces personnes seront choisies conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche, pour un champ d'expertise déterminé.

VI. ORGANISME RELAIS

La FFB est mandatée par l'Etat en tant qu'organisme relais pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Elle assure par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

Elle a également pour mission :

- D'informer l'ensemble des participants au Comité de pilotage de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier,
- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux et comités techniques),
- De coordonner l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre.

VII. FINANCEMENT

Une convention financière pour les années 2019 à 2021 est conclue entre l'Etat et la Fédération Française du Bâtiment qui assurera également les missions d'organisme relais.

Le montant global du projet s'élève à 1 385 410 €, évaluation comprise.

L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale de 50 % du montant total du projet, soit 692 705 € au maximum.

La répartition prévisionnelle des crédits par axe est détaillée <u>en annexe 1</u>.

Cette répartition prévisionnelle pourra être modifiée après validation par le comité de pilotage sans modifier le montant global de l'accord.

La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

Il est expressément rappelé que l'engagement financier de la FFB est subordonné à l'ouverture des crédits par les lois de finances votées pendant la période de validité de l'accord-cadre.

VIII. DUREE

Le présent accord prend effet à la date de signature et jusqu'au 30 juin 2021. Cette durée comprend l'évaluation. Ainsi, les actions et l'évaluation devront être terminées un mois avant la fin du présent accord.

Toute modification du présent accord sera réalisée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

IX. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les résultats des actions menées dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires.

Sur décision des parties signataires au présent accord-cadre, les études et les méthodes de travail, issus du présent accord peuvent être mis en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

X. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis d'un mois succédant éventuellement à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus ou encore si les crédits prévus ne sont pas ouverts par les lois de finances votées pendant la période de validité de l'accord-cadre.

En cas de réduction des crédits affectés au financement du présent accord-cadre, l'Etat s'engage à en informer immédiatement la FFB. Les parties signataires se réuniront alors afin de déterminer ensemble l'opportunité et les conditions de poursuite du présent accord-cadre ainsi que le sort des actions déjà engagées.

XI. EVALUATION

Le comité de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira.

Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.

Par ailleurs, les signataires s'engagent à participer, le cas échéant, à l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences, menée par un comité scientifique.

Fait à Paris, en 7 exemplaires, le 18 Février 2019.

Pour le Ministère du travail et par délégation	Pour la Fédération Française du Bâtiment
Carine CHEVRIER	
La déléguée à l'emploi et à la formation professionnelle	**Jacques Chanut**

ANNEXES

ANNEXE 1 – BUDGET PREVISIONNEL sur la base du montant global estimé pour l'opération

Axes	Nom de l'action	FFB	Nb jours	Coût jour	Montant	Nb jours Prestataires	Coût unitaire	Montant	Financement demandé à l'Etat		
1- Compétences	**Action 1 :** Transformation des CQP en bloc de compétences	1 FFB Nat	20	315,00 €	6 300,00 €	60	1 500,00 €	90 000,00 €			
	Action 2 : Besoins de compétences	1 FFB Nat	10	315,00 €	3 150,00 €			35 025,00 €			
					9 450,00 €			**125 025,00 €**	**134 475,00 €**	**50%**	**67 237,50 €**
2- Numérique	**Action 1 :** Etude dév. des compétences numériques	1 FFB Nat	5	315,00 €	1 575,00 €	20	1 500,00 €	30 000,00 €			
	Action 2 : Parcours de dév. de compétences	1 FFB Nat	2	315,00 €	630,00 €	25	1 500,00 €	37 500,00 €			
	Action 3 : Expérimentation	1 FFB Nat	5	315,00 €	1 575,00 €	25	1 500,00 €	37 500,00 €			
					3 780,00 €			**105 000,00 €**	**108 780,00 €**	**50%**	**54 390,00 €**
3- Recrutement	**Action 1 :** Etude facteurs d'attractivité	1 FFB Nat	10	315,00 €	3 150,00 €	15	1 500,00 €	22 500,00 €			
	Action 2 : Supports vidéos (15 vidéos)	1 FFB Nat	5	315,00 €	1 575,00 €	15	12 665,00 €	189 975,00 €			
	Action 3 : Inventaire des outils RV	1 FFB Nat	10	315,00 €	3 150,00 €						
	Action 4 : Test des outils	1 FFB Nat	10	315,00 €	3 150,00 €	5	1 500,00 €	7 500,00 €			
	Action 5 : Opération 15 000	117 FFB/RD/FR	351	315,00 €	110 565,00 €						
					121 590,00 €			**219 975,00 €**	**341 565,00 €**	**50%**	**170 782,50 €**
4- GPEC	***Action 1 : Ingénierie RH***										
	Ingénierie outil	1 FFB Nat.	40	268,00 €	10 720,00 €						
	Conception outil GPEC	1 FFB Nat.	5	268,00 €	1 340,00 €			175 000,00 €	187 060,00 €		
	Accompagnement RH	97 FFB Dep.	340	200,00 €	68 000,00 €	3,5 X 5 entreprises	1 500 €	26 250,00 €			
	Accompagnement et animation RH	1 FFB Nat.	60	268,00 €	16 080,00 €				110 330,00 €		
					96 140,00 €			**201 250,00 €**	297 390,00 €		
	Action 2 : Ingénierie de Formation										
	Conception de parcours et supports de formation	1 FFB Nat. + 3 FRB	90	258,00 €	23 220,00 €	5	1 500 €	7 500,00 €			
	Tutoriels, vidéos	1 FFB Nat.	10	268,00 €	2 680,00 €	2	1 500 €	3 000,00 €			
	Formation du réseau (base de 97 collaborateurs)	Prestataire, FFB, FR, FD	291	1 414,00 €	411 474,00 €						
					437 374,00 €			**10 500,00 €**	447 874,00 €		
	Action 3 : Communication										
	Conception d'une plaquette	1 FFB Nat.	2	200,00 €	400,00 €						
	Design de la plaquette	1 FFB Nat.	1	200,00 €	200,00 €						
	Création d'un Logo	1 FFB Nat.	1	200,00 €	200,00 €						
	Communication GPS Compétences							4 500,00 €			
					800,00 €			**4 500,00 €**	5 300,00 €		
					534 314,00 €			**216 250,00 €**	**750 564,00 €**	**50%**	**375 282,00 €**
Evaluation					**25 026,00 €**			**25 000,00 €**			
TOTAL		**FFB**			**694 160,00 €**			**691 250,00 €**	**1 385 410,00 €**	**50%**	**692 705,00 €**

Les frais de gestion de la FFB ne pourront dépasser 5,65% du montant de la participation de l'Etat et seront compris dans l'enveloppe de 39 137 €

ANNEXE 2

FICHES ACTIONS

AXE 1	Identifier les besoins de compétences des entreprises du bâtiment
CONTEXTE	o Le secteur produit de nombreuses études mais il n'existe pas de synthèse globale permettant par exemple de croiser l'impact du numérique, de l'intelligence artificielle, du BIM… de « l'industrialisation » des chantiers, des exigences des clients … sur les compétences techniques, managériales… actuelles et futures. o De la même manière, la profession a mis en place différents CQP pour le développement des compétences concernant des métiers pour lesquels il n'existe pas de diplômes ou titres. Ces certificats nécessitent en l'état leur traitement en bloc de compétences afin de s'adapter à la nouvelle demande réglementaire mais pas que. Le principe des blocs permet aussi au salarié d'accéder plus facilement au certification en mixant par exemple formation avec la VAE.
OBJECTIFS	o Etablir une photographie dynamique des liens entre compétences/ métiers/ marchés dans une logique prospective. o Se coordonner avec les actions menées dans le cadre des PRIC pour tenir compte des éventuelles spécificités territoriales. o Fournir au chef d'entreprise dans le cadre de la démarche d'accompagnement RH une grille d'analyse pour qu'il puisse s'auto-positionner selon la vision prospective des marchés et des compétences nécessaires pour y répondre. o Apporter à l'interne de la Fédération des supports d'information sur les évolutions des compétences du secteur. o Marquer les écarts et faire prendre conscience aux chefs d'entreprise, les problématiques qui se poseront à eux par la suite.
CIBLE	o Entreprises du bâtiment
DECLINAISON	**Action 1** *: Dans le domaine de la certification/bloc de compétences* o Mise en forme de blocs de compétences de 20 CQP, o Puis rechercher les cohérences entre blocs des différents CQP ainsi qu'avec les blocs des titres et diplômes, en vue de développer la mobilité verticale et horizontale des salariés. **Action 2** *:* *Pour les professionnels :* o Identifier les compétences minimales par métiers, o Etudier les compétences clés par métier, = Fournir une vision prospective des évolutions des métiers, o Capitaliser pour diffusion les éléments de l'étude mentionnée dans la fiche, o Renforcer l'attractivité des métiers – montrer les passerelles entre métiers, les évolutions possibles (cf fiche sur l'attractivité). *Pour les prescripteurs de l'insertion et autres structures d'accompagnement :* o Permettre une meilleure connaissance des métiers du secteur, o Communiquer de façon plus adaptée sur les métiers qui recrutent/métiers en tension, o Etablir un langage commun et renforcement de la collaboration entre les différents acteurs : Education Nationale, acteurs de l'insertion, OF, Observatoire des métiers …

Cette action est financée dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences et bénéficie de l'expertise du ministère en charge du travail, dans le cadre de l'EDEC

PARTENAIRES	o ETAT o FFB
RESSOURCES	o Ministère du travail o Observatoire des métiers o CERC o DARES o ANACT o CCCA BTP (volet évolution CQP) o Consultants
FINANCEMENT	**Action 1 : adaptation des 20 CQP en bloc de compétences X 3 jours pour chaque CQP** o 60 jours consultant à 1500 euros = 90 000 euros o 20 jours agent pour le suivi des travaux sur chaque CQP : 20 x 315 euros = 6 300 euros Le montant total est de : 96 300 euros **Action 2 : étude pour identifier les besoins de compétences** o Temps consultant = 35 025 euros o 10 jours agent pour l'animation et le suivi du projet : 10 x 315 euros = 3 150 euros Le montant total est de 38 175 euros
INDICATEURS DE RESULTATS	o Production d'une étude permettant d'identifier par métiers les compétences clés et l'impact des mutations à venir dans le secteur, o Nombre de CQP passés en blocs de compétences.

AXE 2	Développer les compétences numériques dans le bâtiment
CONTEXTE	Aujourd'hui toutes les entreprises du bâtiment sont impactées par la transition numérique quels que soient leur taille et leur métier. Certaines ont déjà réussi à transformer leur organisation et perçoivent les opportunités notamment sur le BIM. D'autres ne voient que les difficultés de mise en œuvre. En revanche de nombreuses entreprises notamment les TPE ont besoin d'être accompagnées pour « franchir le cap ». Demain certains métiers seront touchés par l'intelligence artificielle. La FFB a décidé d'utiliser les technologies immersives pour faciliter le transfert des connaissances. En effet l'immersion engage la personne dans l'action, permet de s'entrainer sur des situations quasi réelles, recommencer sans risques et sans dangers ce qui permet de retenir et comprendre beaucoup plus vite … Enfin utiliser les outils de réalité virtuelle pour former rapidement aux métiers du bâtiment est un moyen efficace pour attirer des jeunes vers le bâtiment car ils ont une véritable appétence pour ces outils.
OBJECTIFS	o Faciliter le développement des compétences numériques des salariés du bâtiment, o Construire des parcours de développement de compétences.
CIBLE	o Tous les professionnels du bâtiment
DECLINAISON	**Action 1 : étude sur les conditions favorables au développement des compétences numériques** Enquête sur la manière dont des entreprises ont franchi le « cap » dans trois domaines : l'intelligence artificielle, le BIM, la transition numérique, Auprès : o Des entreprises du bâtiment, de tailles et métiers différents, o Des organismes de formation qui proposent des formations en lien avec le bâtiment, o Des fabricants d'outils numériques, d'IA, d'objets ou logiciels sur le BIM. Ces enquêtes permettront d'identifier les éléments suivants : o Qui a initié la transformation ? o De quelle manière ? o Quels freins et atouts ? o Quels sont les facteurs favorables ? o Qui a porté le changement ? **Action 2 : définition des parcours de développement de compétences** A partir des enseignements retirés des enquêtes ci-dessus déduire des parcours de développement de compétences numériques adossés à des outils de positionnement et à chaque fois que possible à des blocs de compétences issus de certifications professionnelles. **Action 3 : expérimentation des parcours de développement des compétences** o Utiliser et capitaliser les supports de sensibilisation / formation / expérimentation existants, o Tester différentes approches pédagogiques : technologies immersives, classe inversée, échanges de pratiques ; vidéo 360°, e-learning, MOOC…en les enrichissant des nouvelles connaissances des sciences cognitives sur l'apprentissage, o Evaluer les compétences numériques à partir d'épreuves en lien direct avec les activités professionnelles : étude de cas de tâches sur chantier : exemple : utilisation d'un Scan 3d pour faire un métré, résolution de problèmes, …. o Capitaliser les compétences.

PARTENAIRES	o DGEFP o FFB o CNAM o AFPA o SIMPLON
RESSOURCES	o Etudes sur la transition numérique menées dans le cadre de l'Opérateur de compétences de la Construction, o Référentiel de compétences BIM menées dans le cadre du PTNB, o Réflexions du groupe de travail « bâtiment responsable et intelligence artificielle, o AFPA : showroom numérique, o Neo digital : bus de découverte d'outils numériques, o Acteurs ou élèves de l'école 42 : échanges d'expériences, o Spécialistes des sciences cognitives : dernières connaissances sur les modalités d'apprentissage, o CléA Numérique, o France université numérique : MOOC
FINANCEMENT	**Action 1 : étude sur les conditions favorables au développement des compétences numériques** o 20 jours de consultant à 1500 euros = 30 000 euros o 5 jours agent pour la communication sur l'étude, l'organisation des RV et la suite du projet : 5 x 315 euros = 1 575 euros **Action 2 : définition des parcours de développement de compétences** o 25 jours d'ingénierie de formation à 1500 euros = 37 500 euros o 2 jours agent pour le suivi : 2 x 315 euros = 630 euros **Action 3 : expérimentation des parcours de développement des compétences** o 25 jours de consultant à 1 500 euros = 37 500 euros o 5 jours agent pour la communication sur l'étude, l'organisation des RV et la suite du projet : 5 x 315 euros = 1 575 euros Rq : le modèle économique doit prendre en compte la rapide obsolescence des outils ; il est intéressant d'envisager des locations de matériels
INDICATEURS DE RESULTATS	Liste des facteurs de réussite d'une transition numérique Parcours de développement de compétences numériques

AXE 3	Améliorer le recrutement à court et moyen termes
CONTEXTE	Dans le contexte actuel de reprise des marchés, les entreprises du bâtiment rencontrent des difficultés à recruter. Il est donc indispensable de renforcer l'attractivité des métiers. Pour répondre à ce défi la FFB décide : o D'analyser les facteurs qui agissent sur l'attractivité, o D'agir à court terme car de nouveaux chantiers continuent à s'ouvrir quotidiennement. En juillet dernier la FFB s'est engagée avec le ministère du travail et le ministère de la cohésion des territoires à recruter 15 000 bâtisseurs (jeunes, demandeurs d'emploi, réfugiés…) spécialement dans les quartiers de la politique de la ville. Il s'agit notamment de (re)mobiliser à nos côtés les acteurs qui agissent pour favoriser l'insertion.
OBJECTIFS	**Sur les facteurs d'attractivité à moyen terme** o Améliorer l'image des métiers du bâtiment, o Promouvoir les métiers du bâtiment auprès des acteurs, de l'insertion, de l'orientation et de la formation initiale. **Sur les besoins de main d'œuvre à court terme** o Trouver des réponses immédiates pour aider les entreprises à recruter
CIBLES	o Jeunes, o Toute personne en recherche d'emploi, en reconversion ou réorientation.
DECLINAISON	**A MOYEN TERME** **Action 1 : Réalisation d'une étude sur les facteurs d'attractivité et préconisations pour y remédier** Recherche des facteurs d'attractivité des métiers du bâtiment auprès : o Des professeurs et conseillers d'orientation qui conseillent les métiers du bâtiment aux jeunes, o Des organismes de formations qui proposent des formations sur les métiers du bâtiment (CFA, Compagnons du devoir, AFPA…), o Des entreprises du bâtiment, adhérentes à la FFB qui recrutent régulièrement, o Des acteurs de l'insertion qui conseillent les métiers du bâtiment (GEIQ, CREPI, Pôle emploi, missions locales…), o Des jeunes et des salariés. ⇨ Cette recherche de facteurs fera l'objet d'une étude comparative entre les expériences réussies et non concluantes d'orientation et/ou de recrutement. **Action 2 : Réalisation de supports de valorisation des métiers** o Outils de présentation des métiers (vidéos à 360°) : 15 vidéos sur les principaux métiers du bâtiment, o Prise en main des vidéos par les utilisateurs. **Action 3 : Inventaire et mobilisation des outils de réalité virtuelle existants dans les entreprises du bâtiment et/ou organismes de formation** Ces outils de réalité virtuelle sont des compléments aux vidéos 360 ° car ils permettent de découvrir les métiers par une mise en situation quasi réelle.

Cette action est financée dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences et bénéficie de l'expertise du ministère en charge du travail, dans le cadre de l'EDEC

	Action 4 : Expérimentation et test des outils auprès des publics et des futurs utilisateurs Avant de finaliser ces outils il est indispensable de vérifier auprès des utilisateurs et du public s'ils sont faciles à prendre à main et s'ils contribuent à améliorer effectivement la connaissance et l'attractivité des métiers du bâtiment. **A COURT TERME** **Action 5 : Opération 15 000 bâtisseurs** Communiquer sur notre projet : o Auprès des institutions départementales, régionales Préfets, Préfets à l'égalité des chances, Conseils régionaux, DIRECCTE, Pôle emploi, missions locales, associations d'insertion des QPV, ETI, représentants des emplois francs, écoles de la 2nde chance, prescripteurs de l'orientation, o Du public ciblé, o Des CFA, lycées des métiers…Ecoles des CCI, CFA, etc. Réactualiser les partenariats avec Pôle emploi mais aussi avec l'ensemble des structures d'insertion des territoires ; GEIQ, CREPI, EPIDE, écoles de la 2nd chance, CCI et CMA Renforcer le partenariat avec les Cellules Economiques Régionales de la Construction pour partager et mieux exploiter les données sur les besoins de compétences Identifier les besoins d'emplois et les mettre à disposition de nos partenaires Mobiliser les publics : o Faire connaitre les métiers, o Organiser des rencontres entre les candidats et les chefs d'entreprises. Informer les entreprises concernées par les emplois francs Participer à : o L'identification des compétences métiers, numériques, technologiques, sociales, organisationnelles, commerciales à acquérir o La mise en place de dispositifs de pré qualification et/ou de formation, o La signature des contrats ou des périodes de professionnalisation, o L'intégration et la fidélisation. Évaluer l'opération en juin 2019 : o Identifier et compter le nombre de personnes embauchées par département, par métier, par contrat, o Lister les difficultés rencontrées dans l'identification et la mobilisation des publics, o Tracer les actions mises en œuvre, o Créer un COPIL restreint avec les services de l'Etat, Pôle emploi et la FFB pour suivre l'opération et notamment la « comptabilisation » des intégrations soit en emploi soit en parcours de professionnalisation.

PARTENAIRES	o DGEFP o FFB (ensemble de ses 117 Fédérations) o GEIQ o CREPI o Pôle emploi o Missions locales o Education nationale o CFA o AFPA o Opérateur de compétences de la Construction
RESSOURCES	o Outils de réalité virtuelle utilisés en formation sur les métiers du bâtiment o Revue ONISEP « Zoom sur les métiers du bâtiment » o Le guide « Le bâtiment et ses fonctions d'encadrement » FFB o Site les www.coulisses.fr o Vidéos 1 200 000 passionnés o Campagne FFB *#JaiChoisiLeBâtiment*
FINANCEMENT	**DES ACTIONS A MOYEN TERME** **Action 1 : Réalisation d'une étude sur les facteurs d'attractivité et préconisations pour remédier au manque d'attractivité des métiers du bâtiment** **Jours consultant pour la réalisation de l'état des lieux :** o 15 jours x 1 500 euros = 22 500 euros **Jours permanents FFB :** o 10 jours agent FFB : 315 euros X 10 = 3 150 euros * Identification des personnes à interviewer, * Communication sur la démarche de l'état des lieux auprès de personnes qui seront interviewées, * Participation à l'organisation des entretiens. **Action 2 : Réalisation de supports de valorisation des métiers** **Réalisation des 15 vidéos à 360° :** o 12 665 euros par vidéo x 15 = 189 975 euros o 5 jours agent FFB : 5 x 315 euros = 1 575 euros **Action 3 : Inventaire et mobilisation des outils de réalité virtuelle existants dans les entreprises du bâtiment et/ou organismes de formation** **Jours agent FFB :** o 10 jours X 315 euros = 3 150 euros

	Action 4 : Expérimentation et test des outils auprès des publics et des futurs utilisateurs o 10 jours agent FFB x 315 euros = 3 150 euros o 5 jours consultant : 5 X 1 500 euros = 7 500 euros **DES ACTIONS A COURT TERME** **Action 5 : Opération 15 000 bâtisseurs** **Temps agent du réseau FFB :** o Agent FFB/FR/FD, soit 117 x 3 jours = 351 jours 351 jours X 315 euros /jour = 110 565 euros
INDICATEURS DE RESULTATS	o Production d'un état des lieux o Nombre de vidéos à 360° o Inventaire des outils de réalité virtuelle o Nombre de convention de partenariats signés o Nombre de personnes recrutées dans les entreprises

AXE 4	Optimiser la gestion des compétences dans les TPE/PME du bâtiment
CONTEXTE	Le contexte actuel et les mutations technologiques bouleversent l'organisation du travail et influent sur les compétences actuelles et à venir nécessaires pour l'exercice du métier (AXE 1). La fonction RH des TPE/PME du Bâtiment doit s'adapter pour anticiper ces changements et ne répond souvent à ces problématiques RH que de façon à court terme, notamment sur des besoins immédiats en recrutement (AXE 4). C'est pourquoi la Fédération Française du Bâtiment a mis en place un certain nombre d'actions pour accompagner les entreprises du secteur sur une gestion davantage prévisionnelle, en proposant des pré-diagnostics et diagnostics RH. Les principaux freins à ces démarches, identifiés auprès des chefs d'entreprise, sont le manque de temps et la méfiance à entrer dans un dispositif méconnu et trop rigide. L'objectif actuel est donc d'investir au niveau national dans une démarche plus globale, plus souple mais pérenne, qui permettrait une appropriation de la matière par les chefs d'entreprise et un accompagnement davantage individualisé de l'entreprise par sa Fédération. Pour cela, cette démarche serait autant que de possible liée aux données du secteur et de la zone géographique de l'entreprise, afin qu'elle s'inscrive en cohérence avec sa stratégie et son développement économique. Elle serait également en lien avec les spécificités de chaque type d'entreprise et le profil de son dirigeant, afin de garantir un accompagnement personnalisé. Une démarche interne de formation des relais locaux à l'accompagnement des chefs d'entreprise sur ces problématiques s'avère indispensable. Enfin, une communication sur la démarche dans son ensemble est nécessaire.
OBJECTIFS	**Acculturation et accompagnement RH des dirigeants sur la gestion des compétences.** **Acculturation :** L'objectif de cette action est de professionnaliser et autonomiser la « fonction RH » de la TPE/PME du Bâtiment en lui mettant à disposition des outils ludiques et faciles d'utilisation et lui permettant d'identifier rapidement ses besoins en matière RH, avec la possibilité de recourir à un accompagnement individualisé ajusté à ses besoins. **Accompagnement :** L'objectif de cette action est de proposer un accompagnement personnalisé et individualisé aux TPE-PME par les relais territoriaux de proximité de la Fédération, afin de répondre à leurs besoins RH et de les encourager à adapter et optimiser leurs pratiques en matière de gestion des compétences.
CIBLE	o Entreprises du bâtiment : en particulier les TPE, PME qui ne sont pas suffisamment structurées pour faire face à ces problématiques o Réseau « conseil RH de proximité » de la Fédération

DECLINAISON	o **ACTION 1 : Créer un « GPS COMPETENCES » ©** Plateforme ludique et connectée en temps réel aux données du secteur (sur la base des données des études marchés/métiers/compétences : AXE 1). Avec un espace accessible à l'entreprise en accès libre et un espace sécurisé avec un outillage complet dédié à l'accompagnement RH. - **Espace d'auto-positionnement avec possibilité de plan d'action de 1er niveau et outils en « self-service »** . Auto-positionnement en lien avec les études sur les compétences/ Etude marchés / Etude FFB STRAVIA sur les typologies, . Des réponses aux questions « de base », des simulateurs de calcul, des modèles, des tutoriels vidéos sur des points précis en matière de gestion des compétences, . Elaboration d'un plan d'action condensé avec possibilité de se mettre en lien avec le conseiller RH de la FD pour engager une démarche plus approfondie. - **Espace d'accompagnement de l'entreprise** . Accompagnement sur la base du plan d'actions suite à l'auto-positionnement, . Accompagnement suite à un diagnostic établi par un conseiller FD (modèle dans l'outil), . Elaboration d'un plan d'actions individualisé, . Mise en œuvre du plan d'actions par le conseiller FD ou par un consultant extérieur. - **Espace avec des grilles d'audit, des guides pratiques …** o **ACTION 2 : Créer un dispositif de formation innovant** L'acculturation et la professionnalisation sur les problématiques RH des chefs d'entreprise et de leurs managers, relais indispensables dans le Bâtiment, passent également par de la formation. Par ailleurs, l'accompagnement sur les problématiques RH est relativement nouveau pour les collaborateurs de la Fédération. Aussi, pour une montée en compétences progressive, des actions de formation doivent être envisagées. → Dispositif d'auto-formation et de formation-action pour les chefs d'entreprise et leurs managers (exemple : conduire un entretien professionnel, un entretien d'embauche …) → Dispositif de formations pour les conseillers RH FD o **ACTION 3 : Communiquer sur la démarche**
PARTENAIRES	o DGEFP o FFB

RESSOURCES	o Ministère du travail o Opérateur de compétences de la Construction o Observatoire des métiers o Etude sur les compétences o Etudes internes (typologies d'adhérents, mémoire interne sur la gestion des Compétences) o CERC o DARES o ANACT o Consultants o Concepteur outil o Outils internes existants (démarches compétences, diagnostics, supports, programmes de formation, GPS Artisan ...) o Outils externes existants (site du Ministère, BNDC, outil
FINANCEMENT (y compris valorisation du temps passé par des agents d'autres structures du réseau FFB)	**Action 1 : Ingénierie RH :** o Ingénierie sur l'outil 40 jours temps agent FFB + FRB + Fédérations départementales x 268 € = 10 720 € o Conception de l'outil GPEC 5 jours temps agent FFB x 268 € = 1 340 € 175 000 € (coût prestataire) Total : 176 340 € o Accompagnement RH fait auprès des entreprises intéressées Par les conseillers départementaux sur le diagnostic : 340 jours (3.5j pour 97conseillers) x 200 € temps agent FFB départementales = 68 000 € Par un prestataire sur l'accompagnement du plan d'action : 3.5 jours x 5 entreprises x 1 500 €/j = 26 250 € Total : 94 250 € o Accompagnement et animation RH du réseau 60 jours temps agent FFB x 268 € = 16 080 € Total de 297 390 € pour cette action. **Action 2 : Ingénierie formation :** o Mise en place d'un parcours de formation et création de supports de formation. La FFB nationale sera le pilote mais un travail collaboratif sera fait avec 3 conseillers régionaux de FRB et le formateur sélectionné. 90 jours temps agent FFB + FRB x 258 € = 23 220 € 5 jours temps prestataire x 1 500 € = 7 500 €. Total 30 720 €. o Mise en place de tutoriels et de vidéos à l'attention des chefs d'entreprise sur différentes thématiques (ex. : mettre en place des entretiens professionnels, management). 10 jours temps agent FFB x 268 € = 2 680 € 2 jours prestataires x 1 500 € = 3 000 € Total de 5 680 €. o Formation bénéficiant aux conseillers du réseau FFB, FR, FD. 97 conseillers formés via un parcours individualisé représentant au maximum 291 jours de formation X 1 414 €/jour temps prestataire, FFB, FR, FD = 411 474 €. Total de 447 874 € pour cette action **Action 3 : Communication :** o Conception d'une plaquette expliquant ce qu'est un diagnostic et la plus-value pour l'entreprise 2 jours temps agent FFB x 200 € = 400 € o Design de la plaquette 1 jour temps agent FFB x 200 € = 200 € o Création d'un logo pour l'outil « GPS compétences ». 1 jour temps agent FFB x 200 € = 200 € o Communication sur l'outil GPS compétences Prestataire : 4 500 € Total de 5 300 € pour cette action

INDICATEURS DE RESULTATS	o Production d'un outil « GPS COMPETENCES » : auto-positionnement + auto-formation + accompagnement o Production de supports de formation (présentiel et à distance) o Taux d'utilisation de l'outil o Nombre de connexions sur l'espace auto-positionnement d'accompagnements réalisés