

# BILAN OPERATION FSE n°201504591

## GTEC BATIMENT 2015 PERIGORD NOIR



### Quelques illustrations de réalisations pédagogiques



1) Accompagner un groupe de décideurs à la gestion active des ressources humaines et l'anticipation des mutations (2 volets) – voir bilan détaillé et justificatifs en annexe

**a) Diagnostic accompagnement formation d'un groupe de décideurs, dynamique de coopération interentreprises et impact par entreprise – 4 thèmes traités tout au long de l'année**

Un groupe de 10 entreprises artisanales ont participé aux réunions et bénéficié d'un suivi annuel =

<b>GROUPE FEMMES DU BTP 2015</b>		
<b><i>Entreprise</i></b>	<b><i>Correspondante</i></b>	<b><i>Commune du siège</i></b>
ENTREPRISE MALAURIE	Florence Malaurie	Cénac et St Julien
ATSE BORDES	Marie Allard	St Geniès
ETM	Séverine Macrez	Sarlat
STYLES ET FENETRES	Béatrice Das Neves	Sarlat
Sarl RHODDE ET FILS	Carole Rhodde	St Geniès
Sarl CHAPOULIE	Christelle Chapoulie	St Geniès
Sarl CRR	Clémentine Veysset	Vitrac
ARMANDO ET NELSON	Ondina Alvès	Sarlat
Sarl BROUSSE	Patricia Brousse	Jayac
Sarl CLER	Isabelle Cler	Grolejac

Différents intervenants sont venus apporter des réponses concrètes sur différents thèmes :

- Le 12/02/2015 : **La réforme de la formation professionnelle avec Agirconcepts et l'AIFS**
  - En lien avec Constructys - 5 entreprises ont ensuite repris contact avec Frédéric Suire (AGIR) pour un accompagnement GPEC dans leur entreprise : 2 devraient finaliser l'action pour leur plan de formation 2016
  - 7 entreprises ont sollicité Julie Martegoutte de l'AIFS pour des formations sur la qualité de l'accueil et sur des CACES engins de chantier
- Le 14/04/2015 : **La transition écologique et le développement durable avec la mise en place du RGE dans l'entreprise avec le CAUE Dordogne**
  - 5 entreprises ont pu vérifier la conformité de leurs attestations RGE et ont donné leur accord pour participer à un projet expérimental pour la réalisation d'un cahier des charges de la construction destiné aux femmes seules voulant faire des travaux de rénovation
- Le 26/06/2015 : **Améliorer les conditions de travail / la réglementation sécurité et santé au travail avec l'OPPBTB**

- 5 entreprises ont ensuite sollicité un rdv avec William Villaeys de l'OPPBTP pour un accompagnement renforcé dans leur entreprise sur l'actualisation de leur document unique et les mesures de préventions
- 3 entreprises l'ont également sollicité pour le montage de dossier pour l'achat de matériel pouvant ouvrir droit à une aide financière.
- Le 10/12/2015 : **La gestion des ressources humaines avec l'égalité homme femme, l'importance de la gestion de la pyramide des âges, les entretiens obligatoires et les formations sécurité obligatoires avec la Direccte Dordogne**
  - 4 entreprises ont décidé de faire évoluer leurs pratiques RH, d'analyser leur pyramide des âges et prévoient sur 2016 la mise en place des entretiens professionnels issus de la loi sur la formation professionnelle

Un suivi du groupe (collectif et individuel) est réalisé tout au long de l'année par la MDE et son prestataire APD = par téléphone, par mail, lors de contacts ou au sein de l'entreprise.

Pour mieux communiquer entre elles, chaque dirigeante bénéficie d'un compte utilisateur sur Salesforce Chatter et fait partie du groupe spécifiquement créé pour elles « Femmes du BTP » (voir § dédié à ces nouvelles techniques de communication).

## **b) L'alternance comme outils stratégique pour la GPEC de l'entreprise**

**28 entreprises** ont été sollicitées par la MDEPN et son prestataire APD pour identifier les opportunités de contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation avec des publics proposés par la Mission locale notamment. Les formations « titre professionnel du maçon du bâti ancien » et « CQP maçon du patrimoine » ont commencé en septembre 2015. Bilan =

- 10 mises en relation réussies avec des stagiaires en titre pro mais 5 offres détectées non pourvues - 6 mises en relation réussies pour des stagiaires en CQP

Le titre professionnel « chef d'équipe gros œuvre » a commencé en octobre avec 3 stagiaires présentés par la MDE avec l'appui du service public de l'emploi et d'autres contrats devraient compléter la session en 2016



Procédure suivie : Afin de développer des formations métiers, notamment le titre professionnel maçon du bâti ancien et le CQP maçon du patrimoine en alternance sur la

plateforme du bâtiment, une démarche de prospection active auprès des entreprises du Périgord Noir a été mise en place. Elle comporte plusieurs étapes :

- D'après une liste d'entreprises travaillée avec les syndicats professionnels et consulaires, une prospection téléphonique est faite au printemps afin de détecter les possibilités d'embauche. Cela donne lieu à des informations données par téléphone ou un rdv physique afin de voir plus en détail le profil du (de la) jeune recherché(e).
- Une communication est également faite sur le site internet de la MDE [www.mdepn.com](http://www.mdepn.com) + dans le flash info entreprise (mensuel)
- Les offres détectées sont saisies sur la bourse de l'emploi de la mission locale et communiquées auprès des conseillères qui vont pouvoir faire un rapprochement avec les jeunes qu'elles ont en suivi. L'information est également transmise à Pôle Emploi.
- Une mise à jour des offres est régulièrement effectuée jusqu'à ce que celle-ci soit pourvue
- Participation et appui à la journée de l'apprentissage organisée par la mission locale et soutenue par la MDEPN
- Organisation d'une réunion pour les chefs d'entreprise afin de leur présenter les avantages de l'alternance, les formations possibles et leur présenter les acteurs principaux intervenant à la plateforme
- Une fois le candidat trouvé, un accompagnement de l'employeur est fait afin de sécuriser les parcours : infos sur les périodes d'immersion avant embauche, infos sur les aides à l'embauche et sur les procédures administratives à effectuer auprès de la chambre des métiers
- Dans le cadre du titre professionnel « maçon du bâti ancien » en apprentissage porté par le CFA BTP24, un tableau de suivi est envoyé régulièrement au CFA afin qu'il puisse gérer les contrats plus rapidement
- Une présentation de la plateforme, des services possibles pour les alternants, et de l'appui possible lors du contrat, est effectuée lors du lancement de la formation. Un livret d'accueil est remis à chaque stagiaire
- Un appui à l'employeur tout au long du contrat est possible au besoin
- Une évaluation est faite avec l'opérateur de formation à plusieurs reprises lors du contrat pour éviter les décrochages
- Un appui au déroulement du passage de l'examen peut être apporté : recherche de nouveaux jurys, organisation générale à la plateforme. Les chefs d'entreprise jurys des épreuves sont également accompagnés lors de la préparation de leur nouveau rôle
- Une remise des diplômes est organisée en décembre à la plateforme en présence des employeurs, des jeunes, d'élus et autres représentants du comité de pilotage
- Une communication des bonnes pratiques de ces chefs d'entreprise est reprise lors de bilans, des points presses ou diffusée sur le site internet de la MDEPN ou le réseau Manadat

2) Anticiper les mutations dans le secteur du bâtiment grâce à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la cadre d'une démarche territoriale concertée.

**a) Une formation Lauzier a commencée en mars 2015 en alternance pour 1 an.**

- Une démarche de prospection a été réalisée par la MDEPN et son prestataire APD avec la profession et un opérateur identifié. Le choix de la lauze et les savoir-faire qui y sont associés a été retenu suite à ce diagnostic.
- Les différents spécialistes de la lauze ont été contactés (entreprises du bâtiment, de la couverture, ABF, autres architectes, fournisseurs de matériaux, élus...) et des informations ont été diffusées pour pouvoir commencer. suite à cela, 6 stagiaires et 3 entreprises ont été impliqués dans la formation dans des conditions économiques viables avec l'appui de la fondation du patrimoine.



Un travail sur ressource est également

conduit pour faciliter la signature des marchés (rareté de l'offre déplorée par les professionnels et ABF).

**b) Pour venir en appui à la coordination des acteurs et favoriser leur efficacité, la MDEPN met à disposition des outils de communication innovants en rapprochant les décideurs en entreprise.**

- Un site internet [www.mdepn.com](http://www.mdepn.com) avec une page dédiée à la plateforme [www.mdepn.com/plateforme](http://www.mdepn.com/plateforme)
- 11 @mailing communiquant sur l'offre de formation bâtiment, l'actualité du territoire et les acteurs proposant des actions sur le Périgord Noir
- Un réseau sociale entreprise « Salesforce Chatter » (ou Manadat) qui regroupe plus de 200 membres avec un groupe dédié aux entreprises du BTP.

Afin d'élargir le rayonnement de l'offre de formation de la plateforme, une communication a été faite auprès des prescripteurs de Dordogne = notamment le 26/05/2015 des visites sur site ont été réalisées auprès des Missions Locales du Ribéracois et de l'Agglomération Périgourdine ainsi que le PLIE de Périgueux. Une information par téléphone a été faite auprès du directeur de Pôle Emploi de Sarlat et de Cap Emploi.



								LE
<b>TOTAL STAGIAIRES</b>	70 % sont en emploi	111	30	24	13	11	15	18
%		100%	26%	22%	12%	10%	14%	16%

En outre, la MDEPN a porté la réflexion sur les freins à l'alternance en Périgord Noir (notamment pour le bâtiment qui est en pointe sur la performance énergétique) et les moyens d'y remédier. Elle a facilité avec son prestataire APD l'émergence d'une solution depuis portée par le pays du Périgord Noir = il s'agit d'un plan d'ensemble sur le parcours résidentiel des alternants, sa réalisation sera étalée entre 2016 et 2019. La CDC a marqué son accord à cette démarche innovante dans le cadre du Programme investissement d'avenir, en lien avec la GPEC de chaque entreprise.

### 3) Faire évoluer l'ingénierie de formation en incluant la performance énergétique dans les parcours

La MDEPN et son prestataire APD ont mobilisé un réseau de partenaires, réalisé un diagnostic avec les opérateurs de formation et défini un plan d'actions pour 2015-2016 justifiant la prise en compte de la spécificité du développement durable =

- **Création d'un équipement pédagogique collectif (partagé par au moins 4 organismes de formation) composé de 3 modules Praxibat**
  - Éclairage performant au lycée
  - Cloisons opaques (ambulatoire)
  - Ventilation (ambulatoire)

*L'avantage du caractère ambulatoire des modules est que tout organisme souhaitant bénéficier de l'outil de formation pourra le faire acheminer jusqu'à son centre de formation ou lieu de stage en Dordogne ou département voisin.*



- **Objectif de 450 stagiaires / an** grâce au partenariat avec AGIR, IDCpro, les Compagnons du devoir, le GRETA et le lycée. Evolution des référentiels incluant la performance énergétique et Praxibat
- **La plateforme de Sarlat proposera dès 2016:**

- de privilégier la démarche pratique favorisant l'apprentissage du geste directement utilisable sur chantier en s'appuyant sur trois modules Praxibat et des formateurs certifiés par l'ADEME,
- des formations courtes de trois jours valorisant les parcours des stagiaires issus de tous horizons : salariés, alternants, publics en insertion, demandeurs d'emploi, enseignants, etc
  - en lien avec différents signes de qualité deux parcours possibles :
    - formation 3 jours avec évaluation Ademe
    - sensibilisation 1 à 3 jours avec attestation de stage
- Budget d'investissement (hors FSE) de 110 K€ TTC=
  - 40% Région, 40% Ademe,
  - 10% fondation Crédit agricole
  - 10 % autofinancement MDEPN

***Un partenariat avec la section menuiserie du lycée Pré de Cordy est passé pour la construction des cellules Praxibat et l'exploitation d'un des trois modules = celui de l'éclairage performant.***



Voir en annexes les descriptifs détaillés et justificatifs de chacun des volets de l'opération ainsi que la prise en compte des principes horizontaux.