

AVENANT n°46

2nd PLAN TRIENNAL DE FORMATION DE LA BRANCHE BTP

PREAMBULE

Contexte

Conformément à l'article Lp. 333-3-1 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie créé par la Loi du pays n°2017-7 du 21 mars 2017 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, « les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour définir leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue ».

Par le présent avenant, les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire de la branche BTP établissent leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans leur secteur.

Premier plan triennal de la branche BTP

Le premier plan BTP financé par le FIAF sur trois ans a concerné 319 stagiaires.

A noter : Outre ce plan, en incluant les projets de formation des enveloppes FIAF des entreprises et les projets de formation servant le secteur, 850 personnes en tout ont été formées.

Une formation canalisateur et trois CQP Assistant Hygiène Sécurité Environnement ont été rajoutés à ce premier plan.

Le constat a été fait que les entreprises de moins de 10 salariés ont plutôt répondu sur le financement par enveloppe du FIAF que sur le plan BTP de branche sur lequel elles ne sont que 14 entreprises à avoir participé contre 52 entreprises de plus de 10 salariés (66 entreprises ont utilisé le plan).

Plusieurs explications : La contribution du 0.2% mal connue, mal comprise ; la crise qui a éliminé un certain nombre de petites entreprises ; la communication autour du plan ; la culture formation peu présente dans ces entreprises vite impactées par l'absence du personnel en formation.

Certaines petites entreprises du second œuvre se forment aussi via la CMA.

Toutefois, l'analyse de la réalisation de ce premier plan de formation de branche a démontré :
Les forces du dispositif :

- Taux de remplissage (78%),
- Ouverture du plan à d'autres secteurs (notamment l'industrie),

AC
FIAF
CC
ET
MY

- Coût relativement faible par formé,
- Bon taux d'acquisition de compétences,
- Bons résultats sur les enquêtes à chaud.

Les faiblesses du dispositif :

- Délai de réalisation et de planification des actions,
- Transmission des informations au FIAF,
- Nombre réduit d'entreprises de moins de 10 salariés,
- Taux de remplissage (atteindre entre 90 et 100% comme les autres formations),
- Communication,
- Difficultés à récupérer les réponses des enquêtes à froid.

Au vu donc de cette première expérience, il est convenu de partir d'une stratégie du secteur et de l'état des lieux de ce qu'on veut résoudre dans la branche, ce qui permettra ensuite une interrogation sur les menaces et opportunités que la branche peut répertorier. La branche pourra ensuite confier au FIAF la réalisation d'un plan.

Présentation du secteur BTP

1. ENTREPRISES ET EMPLOI

Le secteur du BTP, qui comprend la conception et la construction d'ouvrages publics et privés est très vaste et complexe.

Le domaine du BTP est composé de trois grandes familles :

- ✓ Structure et gros-œuvre
- ✓ Second œuvre
- ✓ Les travaux publics et le génie civil qui correspondent aux travaux réalisés majoritairement pour les maîtres d'ouvrages publics.

Les trois grandes familles regroupent une trentaine d'activités dont le code NAF commence par 41, 42 ou 43.

- Le total employeurs du BTP au 31/12/2020

A21 Section NAF rev2	au moins 1 salarié
F Construction	733

Source : CAFAT

- Employeurs et salariés du BTP par code NAF au 31/12/2020

Les entreprises de moins de 10 salariés représentent 85% des entreprises du BTP.

Code NAF	Libellé NAF	Nb Employeurs	Nb Salariés
4110A	Promotion immobilière de logements	1	1
4110D	Supports juridiques de programmes	1	1
4120A	Construction de maisons individuelles	48	400
4120B	Construction d'autres bâtiments	118	889
4211Z	Construction de routes et autoroutes	15	172
4221Z	Construction de réseaux pour fluides	23	175
4222Z	Construction de réseaux électriques et de télécommunications	4	41
4291Z	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux	1	6
4311Z	Travaux de démolition	2	5
4312A	Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires	83	575
4312B	Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse	70	829
4313Z	Forages et sondages	7	150
4321A	Travaux d'installation électrique dans tous locaux	84	567
4321B	Travaux d'installation électrique sur la voie publique	1	25
4322A	Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	24	80
4322B	Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	3	3
4329A	Travaux d'isolation	1	2
4329B	Autres travaux d'installation n.c.a.	5	17
4331Z	Travaux de plâtrerie	7	63
4332A	Travaux de menuiserie bois et PVC	15	47
4332B	Travaux de menuiserie métallique et serrurerie	13	44
4332C	Agencement de lieux de vente	1	13
4333Z	Travaux de revêtement des sols et des murs	22	103
4334Z	Travaux de peinture et vitrerie	33	251

4339Z	Autres travaux de finition	9	61
4391A	Travaux de charpente	14	66
4391B	Travaux de couverture par éléments	4	19
4399A	Travaux d'étanchéification	7	29
4399B	Travaux de montage de structures métalliques	16	129
4399C	Travaux de maçonnerie générale et gros -œuvre de bâtiment	82	363
4399D	Autres travaux spécialisés de construction	19	86

2. LES METIERS REPERES DANS LES ENTREPRISES DE BTP

Les fonctions d'encadrement de chantier :

- ✓ Le chef d'équipe
- ✓ Le chef de chantier
- ✓ Le conducteur de travaux

Les autres fonctions sur le chantier

- ✓ L'ouvrier hautement qualifié
- ✓ L'ouvrier professionnel
- ✓ L'ouvrier d'exécution

Les fonctions transverses

- ✓ Conduites d'engins
- ✓ Conduite de grues

Les fonctions « support »

- ✓ Responsable HSE
- ✓ Comptabilité
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Administratif
- ✓ Techniciens études, métrés, devis
- ✓ Informatique

3. METIERS EMERGENTS

L'arrivée sur le marché des nouvelles technologies permises par le numérique ont généré de nouveaux concepts comme le « bâtiment du futur ». L'innovation s'incarne dans de nouveaux métiers qui, comme le BIM (Building Information Modeling : logiciels permettant la modélisation en 3D d'un bâtiment accompagné d'un listing des matériaux utilisés favorisant la maintenance et le partage d'informations entre les différents lots), bénéficient des progrès technologiques pour réduire les coûts de construction, de maintenance et de démantèlement.

Handwritten notes in blue ink: "757", "cc", "M", "RT", "AC".

Elle se matérialise à travers de nouvelles activités susceptibles de concerner tout à la fois bureaux d'études, cabinets d'architecte, entreprises du BTP ou de la maîtrise d'énergie, promoteurs...

- ✓ BIM Manager ou chef de projet BIM ou gestionnaire de données du bâtiment ou référent/spécialiste BIM
- ✓ Ingénieur en efficacité énergétique ou ingénieur en performance énergétique ou ingénieur consultant en efficacité énergétique.

La lutte contre le gaspillage et la transition écologique impliquent le développement de nouvelles compétences auxquelles répondent des nouveaux métiers comme :

- ✓ Diagnostiqueur de produits, matériaux et déchets issus des bâtiments
- ✓ Préparateur en déconstruction ...
- ✓ Technicien d'installation et de maintenance de systèmes énergétiques
- ✓ Technicien-chef de projet en rénovation énergétique...

4. CONTENU DE L'AVENANT

Pour la définition des besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur les éléments recensés auprès des entreprises de la branche BTP.

ARTICLE 1

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que le présent avenant recense les besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, à date de signature de l'avenant, pour une durée de trois ans.

Pour actualiser si nécessaire, les besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle, et faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir chaque année, à date d'anniversaire du présent avenant, lors d'une commission mixte paritaire dédiée.

ARTICLE 2

Les partenaires sociaux ont exprimé leurs besoins, orientations et priorités pour la formation professionnelle de la branche en définissant les enjeux et les problématiques rencontrés par le secteur du BTP, auxquels le plan doit répondre, dans un objectif d'amélioration de la compétitivité, de la qualité et de la pérennité des entreprises de BTP.

La branche convient par ailleurs d'instaurer des indicateurs afin de mesurer l'impact du plan de formation pour les entreprises et les salariés concernés.

ARTICLE 2.1

D'une part, la branche convient que le secteur du BTP doit faire face à des enjeux majeurs :

1. Métiers en tension et nouveaux métiers
2. Vieillessement de l'effectif
3. Accidentologie du travail importante
4. Transition écologique, numérique
5. Montée en compétences des salariés
6. Evolution des règles techniques et environnementales.

La branche BTP doit donc s'attacher à proposer un plan de formation qui permette de relever tous ces défis pour gagner en compétitivité, en qualité des constructions et pérenniser les entreprises du secteur du BTP et leurs emplois.

D'autre part, la branche convient que la réalisation d'un ouvrage fait intervenir un ensemble d'acteurs qui fournissent leurs services lors de la conception, des démarches administratives, de la conduite du chantier et de la mise en œuvre des différents éléments qui constitueront ledit ouvrage.

On peut distinguer :

- La maîtrise d'ouvrage : personne physique ou morale pour le compte de laquelle sont effectués les travaux (le client). Son rôle est de définir le programme de construction en fixant ses exigences en matière de prix, de délais, de qualité.
- La maîtrise d'œuvre qui conçoit l'ouvrage, dirige et contrôle l'exécution des travaux (architectes, bureaux d'études, contrôleurs techniques...).
- Les entreprises qui effectuent les travaux proprement dits, terrassement, gros œuvre et second œuvre.

L'enjeu est donc d'améliorer collectivement l'acte de construire puisque chaque intervenant a une influence sur la compétitivité et la qualité des ouvrages. Le plan BTP doit être accessible et pensé selon une vision filière compte tenu de l'interactivité sur les chantiers.

Pour rappel, chaque branche doit mettre en place sa stratégie de formation conformément aux dispositions en vigueur afin de répondre aux besoins de formation transversales.

ARTICLE 2.2

Les partenaires sociaux de la branche définissent les problématiques suivantes comme constituant les besoins auxquels les actions de formation professionnelle doivent répondre pour permettre aux entreprises de faire face aux enjeux identifiés :

- Difficultés liées au maintien et au développement des compétences professionnelles techniques de base classiques des métiers du BTP, et à la maîtrise des savoirs de base : lecture, écriture, calcul et maîtrise d'outils informatiques et numériques.
- Difficultés relatives aux comportements et attitudes dans l'environnement professionnel (adaptabilité, motivation, conscience au travail, volonté, respect, organisation, réflexion, anticipation, etc...)

Handwritten signatures and initials: FT, CC, MR, AK.

- Difficultés liées aux fonctions d'encadrement de chantier relevées par 30% des répondants au sondage qui révèlent des besoins en termes de compétence managériale et de relais entre les différentes hiérarchies : chefs d'équipe, chef de chantier et conducteur de travaux. Les différences culturelles et générationnelles seront prises en compte.
- Difficultés liées au suivi administratif, contractuel et financier des appels d'offres et des chantiers, pour une optimisation des délais et des coûts, a fortiori une meilleure compétitivité des entreprises.
- Difficultés liées à la culture qualité, hygiène, sécurité et environnement, et à la prévention des risques :
 - ✓ Indice de fréquence de 63.6 pour le BTP, révélant des besoins importants en prévention des risques.
 - ✓ Non prise en compte des risques environnementaux (déchets, biodiversité, ressources, pollution, nuisances) faute de connaissances et compétences dédiées.
- Difficultés liées à l'application des nouvelles normes BTP et environnementales (ex : Eurocodes, Performance Energétique des Bâtiments).
- Difficultés liées à l'évolution des chantiers du BTP en Nouvelle Calédonie : développement des chantiers de rénovation, démantèlement.
- Difficultés liées à l'émergence des nouvelles technologies dans le secteur de la construction : développement de l'usage du numérique (BIM...etc.)
- Difficultés liées à l'attractivité du secteur : comment attirer des jeunes diplômés et motivés pour travailler dans le domaine, développer et faire connaître les nouveaux métiers du secteur (moyenne d'âge du secteur = 40 ans).

ARTICLE 2.3

Pour définir précisément les besoins en formation des entreprises permettant de répondre à ces problématiques et ces enjeux définis aux articles 2.1 et 2.2, les partenaires sociaux conviennent qu'un travail d'ingénierie, en termes de contexte et de formation, devra être réalisé préalablement à toutes formations.

Pour définir le futur plan triennal, les partenaires sociaux conviennent de demander au FIAF un accompagnement en ingénierie pédagogique permettant de répondre aux problématiques listées, par le développement de parcours de formation professionnelle adaptés aux besoins des entreprises et des salariés.

ARTICLE 2.4

Pour permettre la réalisation du bilan mentionné à l'article 1 du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de définir des indicateurs qui permettront d'évaluer les impacts du plan de formation sur les enjeux identifiés, au regard de l'objectif d'une amélioration de la compétitivité prix et hors prix des entreprises de la branche par la montée en compétence des salariés.

Pour chaque enjeu, les impacts attendus et leurs indicateurs sont :

Difficultés	Indicateurs	Effets attendus
Difficultés liées au maintien et au développement des compétences professionnelles techniques de base classiques des métiers du BTP	Qualité des constructions (sinistralité des bâtiments indiquée par les assurances)	Baisse de la sinistralité
Difficultés liées à la maîtrise des savoirs de base : lecture, écriture, calcul et maîtrise d'outils informatiques et numériques	Retours des entreprises sur l'évolution de leurs salariés	Possibilité de progresser et d'évoluer au sein de l'entreprise, Epanouissement personnel
Difficultés relatives aux comportements et attitudes dans l'environnement professionnel (adaptabilité, motivation, conscience au travail, volonté, respect, organisation, réflexion, anticipation, etc.)	Taux d'absentéisme, addictions diverses	Baisse du taux d'absentéisme, addictions zéro
Difficultés liées aux fonctions d'encadrement de chantier qui révèlent des besoins en termes de compétence managériale et de relais entre les différentes hiérarchies. Les différences culturelles et générationnelles seront prises en compte.	Amélioration des relations inter salariés (respect de la hiérarchie ascendant et descendant), montée en compétences à l'intérieur des entreprises	Transmission des compétences entre salariés, Accès aux formations managériales
Difficultés liées au suivi administratif, contractuel et financier des appels d'offres et des chantiers	Taux d'obtention des marchés pour les TPE/PME	Augmentation du taux d'obtention des marchés
Difficultés liées à la culture qualité, hygiène, sécurité et environnement, et à la prévention des risques	Chiffres de la CAFAT	Baisse de l'indice de fréquence des AT

Difficultés liées à l'application des nouvelles normes BTP et environnementales	Réglementation incomplète et difficilement applicable	
Difficultés liées à l'évolution des chantiers du secteur du BTP en NC	Professionnalisation des métiers du second œuvre	Maintien de l'emploi, compétitivité des entreprises
Difficultés liées à l'émergence des nouvelles technologies dans le secteur de la construction	Baromètre du Numérique (Observatoire du Numérique)	Evolution de la numérisation des entreprises du BTP
Difficultés liées à l'attractivité du secteur : comment attirer des jeunes diplômés et motivés pour travailler dans le domaine	Evolution de la moyenne d'âge dans les entreprises (moyenne d'âge = 40 ans), pénibilité du travail	Baisse de la moyenne d'âge des salariés du secteur, développer et faire connaître les nouveaux métiers du secteur, attractivité des salaires

ARTICLE 3

La coactivité spécifique au secteur de la construction avec l'intervention de nombreux acteurs sur un chantier en font une filière « moteur » qui entraîne des activités ne relevant pas de la branche BTP (Maîtres d'ouvrages, architectes, bureaux d'études, bureaux de contrôles...).

Pour ces raisons, les partenaires sociaux conviennent que les salariés d'autres accords professionnels ou conventions de branche ayant adopté leur plan de formation conformément aux dispositions du code du travail, pourront intégrer les actions de formation transversales issues du plan de formation de la branche « BTP » sans que cela ne porte préjudice aux salariés relevant du présent accord professionnel.

ARTICLE 4

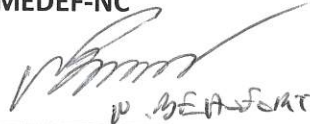
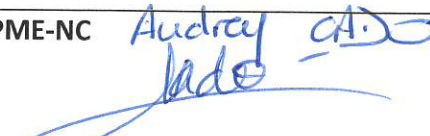
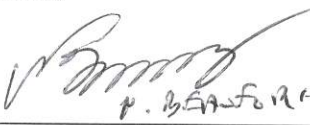
En accord avec ses missions définis à l'article Lp. 544-11 du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche sollicitent le Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF) dans l'accompagnement, la mise en œuvre et le financement d'actions de formations répondant aux besoins, orientations et priorités du secteur identifié par le présent avenant.

ARTICLE 5

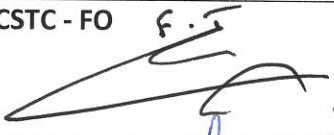

Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp 334-12 à Lp 334-15 et R 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 10 août 2021

COLLEGE DES EMPLOYEURS

<p>MEDEF-NC</p>  <p>W. BEAUFORT</p>	<p>CPME-NC</p>  <p>Audrey A.D.</p>
<p>FCBTP</p>  <p>W. BEAUFORT</p>	<p>BTP-FPME</p>
<p>U2P-NC</p>	

COLLEGE DES SALARIES

<p>COGETRA</p>	<p>CSTC - FO</p>  <p>F.F.</p>	<p>CSTNC</p>
<p>USOENC</p>	<p>USTKE</p> 	<p>UT-CFE-CGC</p>  <p>Ch. COULSON</p>

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALÉDONIE

<p>DTE-NC</p>
