

ARGOS

Analyse régionale pour les grandes orientations du schéma des formations

GFE 04 Bâtiment : Equipements et Finitions

Réalisation
CarifOref Midi-Pyrénées

Mai 2005



Sommaire

1- Les professions	4
2- Le marché du travail.....	5
3 - La formation.....	6
4 - Les relations formation-emploi.....	7
5- Les pistes de réflexion pour l'évolution de l'offre de formation	9

Directeur de la publication

Jean-Bernard Ruggieri

Rédaction

Pascale Barbolosi
(Pôle Oref-Métiers)

Maquette, mise en page

Stéphane Henry
Virginie Thuries

• Données de cadrage

Le GFE 04 rassemble les spécialités du second œuvre regroupées en 4 corps de métiers : couverture étanchéité, plomberie chauffage, plâtrerie et peinture-finition, principalement concentrés dans le secteur de la construction (59 % des emplois en 1999). On les retrouve aussi dans les services non marchands (18 % dans l'administration et l'éducation) et dans la santé et l'action sociale (6,5 %).

Avec près de 20 000 actifs recensés en Midi-Pyrénées, il constitue le 11^{ème} GFE en terme d'effectifs, regroupant un peu plus de 2 % de la population active régionale. Cette main-d'œuvre est essentiellement ouvrière (45 % d'ouvriers qualifiés, 30 % d'ouvriers non qualifiés), faiblement diplômée (50 % ont un niveau V), plutôt jeune et composée quasi exclusivement d'hommes (98 % d'hommes).

La formation initiale compte 1 215 jeunes inscrits dans les dernières années des différentes formations, dont 520 en voie scolaire et 695 en apprentissage, 80 % d'entre eux préparent un diplôme de niveau V. La formation professionnelle continue, avec un effectif total de 1 790 personnes, concernent quasi exclusivement des niveaux IV et V (93 % des formations).

Le marché du travail de ce GFE enregistré en 2004, en Midi Pyrénées, 2 607 demandeurs d'emploi, soit une baisse de 26 % par rapport à 1999. Parmi ces personnes, 72 % ont un diplôme de niveau V, 60 % ont plus de 30 ans et 26 % recherchent un emploi depuis plus de 12 mois. Parallèlement, en 2003, l'Anpe comptabilisait 2 786 offres d'emploi, portant principalement sur des ouvriers qualifiés (60 % des offres enregistrées) émanant d'entreprises de moins de 50 salariés à 96 %. En résumé, il y a 0,61 offre d'emploi dans ces métiers pour 1 demande d'emploi.

FORMATION

Jeunes « qualifiants »

Elèves en dernière année³ : 520

Apprentis en dernière année⁴ : 695

Contrats de qualification⁵ : 138

Formation professionnelle continue¹

FPC (+ 300 h.) : 850

FPC (- 300 h.) : 940

MARCHE DU TRAVAIL

- 2 607 demandeurs d'emploi⁷
- 669 chômeurs de longue durée
- 571 jeunes demandeurs d'emploi (22 % des demandeurs d'emploi)
- 2 786 offres d'emploi⁸

Indicateurs construits par le CarifOref

EMPLOI

Actifs :

- 19 928 actifs en 1999²

Structure par âge (1999) :

- 12 % de moins de 25 ans
- 35 % de 25 à 39 ans
- 43 % de 40 à 55 ans

Mouvements de main-d'œuvre⁶ :

- 2 294 mouvements
- > dont 1 108 entrées et 1 186 sorties

¹ Effectifs en formation professionnelle continue sur fonds publics (FPC) en 2003. Sources : Afpa, Assédic, Conseil Régional Midi-Pyrénées, Drtefp Midi-Pyrénées, Fongécif.

² Actifs occupés en 1999. Source : Recensement général de la population 99 - Insee.

³ Effectifs en dernière année de formation initiale sous statut scolaire, année 2004-2005. Source : Académie de Toulouse.

⁴ Effectifs en dernière année de formation initiale par apprentissage au 31.12.2003. Source : Conseil Régional Midi-Pyrénées.

⁵ Effectifs ayant signé le contrat en 2003. Source : Drtefp Midi-Pyrénées.

⁶ Les mouvements de main-d'œuvre couvrent les effectifs salariés des entreprises de plus de 10 salariés en 2002. Source : Drtefp Midi-Pyrénées.

⁷ Personnes à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein déclarées à l'Anpe au 31.3.04 (catégories 1 et 6). Source : Drtefp Midi-Pyrénées.

⁸ Les offres d'emploi enregistrées à l'Anpe en 2003 ne couvrent qu'une partie (38 % en moyenne) de l'ensemble des offres d'emploi. Source : Drtefp Midi-Pyrénées.

GFE 05	
Poids du GFE dans l'emploi total	2 % ⁹
Taux apparent de débouché ¹⁰	16,4
Taux de tension ¹¹	0,61
Taux de sélectivité des formations ¹²	145

Après plusieurs années de très forte activité dans le bâtiment, dues en grande partie à la construction neuve dopée par la mise en place de mesures gouvernementales incitatives, et un exercice 2001 encore de bonne tenue, l'année 2002 a été marquée par un léger repli mais connaît encore une légère croissance.

Le secteur ressent évidemment le contexte économique maussade, mais il est moins touché que d'autres branches. Le maintien d'un taux de TVA à 5,5 %, sur les travaux d'entretien-rénovation du logement ainsi qu'un record absolu du nombre de logements neufs en construction depuis 20 ans a contribué à soutenir l'activité.

A noter qu'au niveau régional, l'activité de l'ensemble de l'industrie régionale du bâtiment devait s'orienter à la hausse dès 2004, et ce grâce aux grands travaux tels Aéroconstellation, le métro de Toulouse ou le viaduc de Millau. Cependant une phase de régulation est attendue sur l'ensemble du territoire en 2006 : une stabilisation voire une baisse des prix des logements neufs devrait entraîner un repli de la production entre 2006 et 2007.

⁹ Il s'agit de la part de l'emploi du GFE dans l'emploi régional lors du recensement 1999. Source : Insee.

¹⁰ Le taux de débouché est le rapport d'un stock d'emploi sur un flux annuel de sortants de l'appareil de formation.

¹¹ Le taux de tension du marché du travail est le rapport entre le flux d'offres d'emploi et le flux de demandes d'emploi enregistrées sur la même période.

¹² Le taux de sélectivité des formations indique le nombre de premiers vœux des élèves pour 100 places offertes en lycées publics, juin 2003. Source : Académie de Toulouse.

1- Les professions

- **Un groupe professionnel ouvrier et masculin**

Sur un effectif total de 19 928 actifs, la profession ouvriers non qualifiés du bâtiment forme une part importante du groupe avec près d'un tiers des effectifs. Les ouvriers qualifiés d'entretien général sont également bien représentés (19 %) contrairement aux couvreurs qualifiés (1,7 %). Les quatre autres professions sont réparties de manière homogène (autour de 12 %).

Ce secteur connaît une diminution croissante de ses effectifs depuis 1982 : - 3 % par rapport à 1982 et - 17 % par rapport à 1990. Seuls les ouvriers qualifiés ont connu une recrudescence de leurs effectifs de 26 %, ce qui traduit un besoin croissant de main-d'œuvre qualifiée.

Sur l'ensemble du GFE, un peu plus d'un quart des actifs a entre 30 et 39 ans. Si on affine l'analyse par profession, la répartition des ouvriers qualifiés demeure sensiblement équivalente. Cependant, les ouvriers non qualifiés sont composés en grande partie (27 %) de jeunes de moins de 25 ans, et plus des deux tiers d'entre eux ont moins de 40 ans. En revanche, plus de la moitié (57 %) des artisans a plus de 45 ans, et le renouvellement de leur métier s'annonce difficile au vu de la faible proportion (4,3 %) de jeunes de moins de 29 ans.

Les professions de ce groupe sont assez concentrées dans le secteur de la construction (59 % des emplois), ce qui laisse à penser que l'évolution de ces métiers est relativement corrélée avec celle du secteur de la construction.

- **Une population faiblement diplômée**

Quelle que soit la catégorie d'âge considérée, plus de 50 % des actifs sont diplômés d'un BEP ou d'un CAP. En moyenne, il n'y a donc eu ni amélioration de la qualification, ni phénomène de déqualification entre les générations. Cependant, une relative hausse de la qualification est à constater parmi les jeunes ouvriers et artisans : les plus jeunes ont tendance à être davantage diplômés que leurs aînés.

En effet, en 1999, près de 14 % des actifs âgés entre 25 et 29 ans sont diplômés d'un Bac pro alors qu'ils ne sont que 6 % dans la catégorie 45-49 ans, avec une différence d'autant plus notable pour les artisans (18,2 % de titulaires d'un Bac pro chez les 25-29 ans et 6 % pour les 45-49 ans).

2- Le marché du travail

Les offres d'emploi déposées à l'Anpe en 2003 se chiffrent à 2 839, elles représentent 2 % de l'ensemble des offres régionales toutes données confondues et enregistrent une baisse de l'ordre de 11 % par rapport à 2001. La majorité porte sur des ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et émanent de petites entreprises.

En 2004, il y avait en Midi-Pyrénées 2 607 demandeurs d'emploi dans les métiers du GFE 04, dont 25,6 % de chômeurs de longue durée. On observe une diminution du nombre de demandeurs d'emploi de l'ordre de 26 %, entre 1999 et 2004. Cette baisse a surtout été favorable aux ouvriers qualifiés ainsi qu'aux chômeurs de longue durée. Les demandes d'emploi se concentrent essentiellement sur les ouvriers non qualifiés du bâtiment second œuvre, avec près de 1 322 demandes. La profession ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition en bâtiment, malgré une baisse de 9 % sur la période 1999-2004, enregistre une récente hausse des demandes d'emploi (+ 15 %) entre 2003 et 2004. La catégorie plombiers, couvreurs, chauffagistes, avec 509 demandes en 2004, affiche quant à elle un taux de tension¹³ de 0,98 qui traduit un marché du travail relativement tendu et des difficultés de recrutement pour cette profession.

L'inscription à l'Anpe se fait, dans 38 % des cas, suite à un CDD ou une fin de mission d'intérim. Sur la période 1993-2003, les demandes d'emploi, dues à un licenciement ou à un contrat précaire, sont en baisse pour les ouvriers qualifiés mais en hausse pour les non qualifiés.

Seulement 18 % des sorties du chômage se font pour une reprise d'emploi. Depuis 1994, ce chiffre est en baisse alors que les sorties pour entrée en stage ont doublé (notamment pour la catégorie d'ouvriers non qualifiés). Cela traduit une volonté de professionnalisation dans les métiers de ce GFE car les offres portent aujourd'hui sur de l'emploi qualifié, ce qui n'était pas forcément le cas il y a une dizaine d'années.

Les demandeurs d'emploi ne détiennent en grande majorité aucune qualification ou un diplôme de niveau V. Le chômage touche davantage les diplômés de niveau V mais l'évolution observée pourrait renverser la tendance. En effet depuis 1999, le nombre de diplômés de niveau V à la recherche d'un emploi a chuté de 30 %, alors que celui de niveau III a plus que doublé.

Pour l'ensemble des métiers, le taux de tension est de 0,68. Cependant, ce taux varie selon les professions traduisant des difficultés de recrutement relativement importantes. C'est notamment le cas des plombiers, couvreurs, chauffagistes pour lesquels on observe 0,97 offre pour une demande. A l'inverse, l'insertion ou le retour à l'emploi sont plus difficiles pour la main d'œuvre non qualifiée (0,46 offres pour une demande d'emploi).

¹³ Les difficultés de recrutement sont repérées par le taux de tension défini par le rapport entre le flux d'offres d'emploi et le flux de demandes d'emploi sur la même période. Par définition un taux de tension supérieur à 1, c'est-à-dire un excès d'offres par rapport à des demandes, matérialise des difficultés de recrutement. Cependant, ce ratio est le rapport entre deux flux dont l'un peut être considéré comme exhaustif (les demandes) et l'autre comme partiel (les offres d'emploi enregistrées à l'Anpe, couvrent en moyenne 30 à 40 % des offres du marché du travail, variable selon la période et le type d'emploi recherché). C'est pourquoi, le choix se porte souvent sur un seuil « critique » de 0,75, c'est-à-dire qu'un taux de tension supérieur à 0,75, pour un métier, peut traduire des difficultés de recrutement.

3- La formation

- Une offre de formation large et diversifiée...

L'appareil de formation de ce GFE propose un choix complet et varié, avec une offre étendue du CAP au BTS, couvrant la quasi-totalité des métiers. Cette filière de formation offre également une bonne couverture du territoire régional, même si la Haute-Garonne reste le pôle principal. En effet, la Haute-Garonne est le département le plus attractif, scolarisant près de 37 % de l'effectif total, loin devant l'Aveyron (11 %) et le Lot (10 %).

La région Midi-Pyrénées compte 1 215 jeunes répartis dans les dernières années des différentes formations du GFE 04, 57 % d'entre eux se sont orientés vers l'apprentissage et 80 % préparent un diplôme de niveau V. Ce niveau comptabilise ainsi près de 1 000 jeunes en dernière année de formation dans 20 CAP (plus de la moitié des effectifs du niveau), 8 BEP (un quart), et 4 Mentions complémentaires. Les CAP (en 2 ans) Installateur sanitaire et Peintre-applicateur de revêtement, ainsi que le BEP (en 2 ans) Techniques des installations sanitaires et thermiques, sont les seules formations comptabilisant un effectif supérieur à 100 en dernière année.

Les formations de niveau IV, avec 5 Bacs pro, 1 Bac techno et 5 Brevets professionnels, enregistrent près de 200 inscriptions en dernière année. Si certaines spécialités sont très demandées (Bac pro Energétique option A, installation et mise en œuvre des systèmes énergétiques et climatiques et option B gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques), d'autres sont largement délaissées (Bac pro Aménagement finition et Bac techno. Génie énergétique).

Le niveau III offre une palette bien plus restreinte quantitativement avec 3 formations (2 BTS et 1 DUT) d'un effectif total de 50 jeunes, en dernière année.

...dont l'attractivité est contrastée

Le taux de sélectivité s'élève à 145, toutes formations confondues sur l'ensemble de la région. Les formations du GFE 04 sont donc attractives, mais elles sont moyennement sélectives. Le CAP Maintenance des bâtiments de collectivités compte 90 candidats pour 100 places offertes, mais un taux de remplissage de 100 % : ces jeunes s'y sont sans doute orientés par défaut et sont donc propices à une évaporation vers d'autres métiers, au cours de leur formation ou dès leur entrée sur le marché du travail.

Cependant, derrière ce taux se cache une grande disparité selon les formations et les départements.

En effet, les formations de niveau III sont bien plus attractives que celles de niveau IV et V, avec un taux de sélectivité de l'ordre de 135 pour le niveau V et de 207 pour le niveau III. Même si ces dernières restent particulièrement attractives auprès des jeunes, elles enregistrent un repli de leur taux d'attractivité en faveur des formations de niveau V. En effet, entre 1999 et 2004 ce taux est passé de 50 à 135 pour le niveau V et de 286 à 207 pour le niveau III. Cette évolution coïncide avec les besoins du marché du travail, les professionnels étant davantage à la recherche de main-d'œuvre d'exécution et non d'encadrement.

De plus, certaines formations se trouvent dans des situations très différentes selon le lieu d'implantation : le BEP Techniques du froid et du conditionnement de l'air est, par exemple, sélectif en Haute-Garonne (230 candidats pour 100 places offertes) mais totalement délaissé en Aveyron (73 candidats pour 100 places). De même que le Bac pro Bâtiment : métal, aluminium, verre, matériaux de synthèse très sélectif en Haute-Garonne (192 candidats pour 100 places), mais peu attractif en Aveyron (67 candidats pour 100 places) ainsi que dans le Gers (80 candidats pour 100 places).

Près de 85 % des jeunes souhaitant intégrer une formation de niveau V, ont pour 1^{er} vœu un BEP en 2 ans, diplôme propédeutique à un Bac pro : ces jeunes auraient donc pour projet de poursuivre en niveau IV et non de rentrer sur le marché du travail, pour y exercer un emploi d'exécution. Les filles sont peu présentes au sein de ces formations : 2 % des effectifs de niveau V et 14 % des effectifs de niveau III. Au vu de ces chiffres, on peut penser qu'elles sont davantage attirées par les formations type BTS conduisant à des métiers plus qualifiés. Cependant, la proportion des filles au sein des formations de niveau III baisse : 25 % en 2002 et contre seulement 14 % en 2004.

La formation professionnelle continue¹⁴, avec un effectif total de 1 790 personnes, s'adresse principalement (80 %) à un public de plus de 26 ans et concerne surtout des formations de niveau IV et V (93 %). Les formations plus longues (plus de 300 heures) sont réservées à un public jeune essentiellement pour des niveaux V. De même, les formations de moins de 300 heures s'adressent davantage à des individus de plus de 26 ans, plutôt pour des niveaux IV (91 %).

¹⁴ Financée sur fonds publics (hors Sijé)

4- Les relations formation-emploi

Les évolutions du marché sont, aujourd'hui, largement confirmées, à savoir principalement :

- l'importance grandissante de la part des travaux d'entretien amélioration dans l'activité des entreprises,
- le contexte d'innovation technique constante dans lequel évolue la profession,
- les exigences en matière de protection de l'environnement et de confort.

Ces évolutions ont eu notamment comme conséquence :

- le développement de la fonction de service,
- le développement de nouveaux marchés à forte connotation technologique.

Les entreprises ont été amenées à s'adapter, soit en diversifiant leurs activités, soit en se spécialisant. Or, le choix de la spécialisation semble être une tendance qui s'affirme aujourd'hui dans les entreprises (spécialisation sur l'aspect entretien-dépannage, sur les énergies nouvelles, sur la maintenance, etc.).

• Les évolutions du secteur bouleversent les compétences

Le secteur du bâtiment second oeuvre connaît diverses évolutions qui impliquent une adaptation des compétences requises. Tout d'abord, les évolutions technologiques, comme les innovations constantes ou l'élargissement de la gamme des produits, entraînent une extension du champ d'intervention des entreprises et le développement de savoir-faire associés (pose d'isolants thermiques, acoustiques, travaux d'étanchéité, protection incendie, aménagement-décoration...). Ainsi, en gagnant en technicité, le métier se spécialise. En conséquence, les déficits de compétences s'accroissent, d'où le besoin d'adapter le niveau de formation générale, et de relever le niveau d'exigence technique. Un parcours de formation plus spécialisé devient nécessaire, où la formation professionnelle continue devient de plus en plus importante, et occupe un nouveau rôle : celui d'adapter les compétences des actifs en poste, et non plus uniquement d'insérer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

Les évolutions réglementaires, en matière de normes techniques (DTU), de normes de sécurité (SPC : sécurité, protection, santé), de certifications, de réglementation thermique, ou encore de gestion des déchets professionnels, impliquent aussi de nécessaires adaptations de l'organisation du travail et des compétences requises. Autant de métiers et/ou compétences émergent(e)s à considérer dans le système de formation.

L'environnement organisationnel évolue lui aussi : on observe de plus en plus de chantiers de petite taille, principalement issus de demande privée, nécessitant une plus grande polyvalence du personnel des entreprises de la filière. Face à cette évolution de la demande, les entreprises ont dû intégrer la notion de service et de multicom pétence, tant pour les ouvriers que pour les personnels d'encadrement. Cela permet aux petites entreprises de répondre à différentes offres de marché avec le même personnel, surtout en période de crise ou de redémarrage économique.

• Recrutement difficile de jeunes ouvriers qualifiés

Le besoin en recrutement du bâtiment se porte essentiellement sur une main-d'œuvre jeune et qualifiée. La difficulté des entreprises à pourvoir tous les postes offerts s'explique par la faible disponibilité des demandeurs d'emploi qualifiés, souvent engagés dans des missions d'intérim, et par un grand nombre de demandeurs d'emploi non qualifiés qui doivent donc bénéficier de formations complémentaires, voire qualifiantes pour être opérationnels à court terme. De plus, une des préoccupations majeures et récurrente est que le bâtiment n'exerce pas aujourd'hui une force d'attraction suffisante sur les jeunes professionnels, pour en inciter la majeure partie à y faire carrière. En effet, certaines formations sont remplies de jeunes pour lesquels l'orientation s'est faite par défaut plus que par choix, et qui sont donc propices à une évaporation vers d'autres métiers. Autant de jeunes qualifiés, opérationnels et disponibles qui ne se présenteront pas sur les métiers de ce GFE. Face à cette situation, les entreprises jettent leur dévolu sur des ouvriers non qualifiés, qu'ils recrutent et forment en interne.

De plus, au sein du système de formation professionnelle continue, on observe que les jeunes sont plutôt engagés dans des formations qualifiantes, plus longues. Il s'agit pour eux d'acquérir une compétence qu'ils n'ont pas, afin de favoriser leur intégration sur le marché du travail. Les adultes visent davantage des formations courtes, souvent complémentaires à leur compétence principale déjà acquise dans le secteur du bâtiment. Il peut s'agir d'une remise à niveau, d'une spécialisation ou encore l'acquisition de compétences connexes rendues nécessaires par l'évolution des normes, le développement d'innovations technologiques, l'extension du champ d'intervention des entreprises.

Les entreprises sont donc à la recherche d'ouvriers qualifiés. Mais les aspirations des jeunes sont-elles en adéquation avec les besoins du marché du travail ? Même si les jeunes préparent massivement des formations de niveau V, une relative hausse de la qualification a été observée chez les jeunes ouvriers et les artisans. Les jeunes semblent aspirer à un diplôme type Bac pro pour accéder directement à des postes d'encadrement, alors que les entreprises préfèrent faire débiter les niveaux IV à des postes d'exécution avant d'évoluer vers de l'encadrement. Une des raisons essentielles de cette aversion des jeunes pour les métiers d'exécution est un fort déficit d'image dont souffrent ces métiers, et la grande difficulté à orienter ces jeunes vers les formations correspondantes. Mauvaise image liée aux vagues de licenciements du début des années 90 et à la nature des emplois (métiers d'exécution), aux conditions de travail difficiles (pénibilité, risques permanents), à des salaires peu attractifs... Eléments négatifs qui ont tendance à disparaître : les nouveaux apports technologiques diminuent la pénibilité de certaines tâches et orientent de nombreux métiers vers des métiers de poseurs, où la prévention des risques est devenue une donnée primordiale pour les entreprises. C'est pourquoi, il est important de continuer une politique de promotion et d'information des métiers, auprès des jeunes et de leurs parents.

Dans l'artisanat, le renouvellement du métier s'annonce difficile et doit être pris en compte au plus vite. Successions et reprises doivent être encouragées et accompagnées. L'impératif de qualification (formation initiale et continue) et de communication s'impose ici plus que jamais, pour aider les potentiels repreneurs à gérer ou conduire une entreprise. A ce titre, l'Ecole supérieure des jeunes dirigeants du bâtiment (Esjdb) dispense, depuis 1994, aux futurs dirigeants du bâtiment une formation de 18 mois en alternance pour les préparer à une transmission familiale, à une reprise ou création d'entreprise. La Capeb expérimente par ailleurs des modules départementaux de formation destinés à favoriser la reprise d'entreprises familiales.

- **Une image à améliorer / un secteur à valoriser**

Avec un besoin fort de recrutement en personnel qualifié, l'amélioration des conditions d'exercice des métiers et l'évolution des mentalités, le contexte économique et social est favorable à l'arrivée des femmes dans ces métiers. Comme il avait été préconisé en 2001, les différents acteurs se sont mobilisés pour engager une féminisation du secteur du bâtiment. Des initiatives ont été prises pour former et informer les femmes aux métiers du bâtiment : actions de découvertes de ces métiers, initiatives de la part des employeurs, partenariat avec les organismes de formation et l'Education nationale, campagne de communication... Ainsi la Fédération française du bâtiment (FFB) a lancé, en 2004, à l'occasion des Couloirs du Bâtiment une campagne d'affichage à visée des femmes. Un protocole d'accord a aussi été passé, entre la FFB et l'Etat, en février 2002, dont l'objectif était de mobiliser l'ensemble des partenaires pour faire évoluer les mentalités. Ces actions ont pour but de promouvoir l'image du secteur, d'informer pour le rendre plus attractif. A la rentrée 2004, 28 personnes en formation initiale en Midi-Pyrénées sont des femmes. Avec 2 % d'entre elles engagées dans des formations de niveau V et 14 % en niveau III, on peut penser qu'elles sont davantage attirées par les métiers plus qualifiés. En 2002, elles représentaient un quart des effectifs de niveau III. Cette tendance s'inverse et les efforts entrepris en matière de communication ont amené les femmes à se sentir davantage attirées par des métiers d'exécution. On peut penser que la formation continue professionnelle s'adresse davantage aux demandeuses d'emploi souhaitant se reconvertir vers l'un des métiers du bâtiment, pour une entrée rapide sur le marché du travail.

- **Un secteur perçu comme précaire**

Malgré les difficultés de recrutement rencontrées et la hausse sensible de la population active de ce GFE, le bâtiment, fortement utilisateur de main-d'œuvre, reste un secteur où les contrats à durée déterminée et les missions d'intérim représentent une part importante. Ces caractéristiques s'expliquent par la variabilité sectorielle, véritable contrainte pour les entreprises : cette main-d'œuvre flexible permet de minimiser l'excès de salariés en cas de crise sur l'emploi. Ces comportements amplifient le phénomène de précarisation du secteur et contribue à sa mauvaise image, alors qu'il s'agit d'un secteur dynamique porteur d'emploi. Néanmoins, pour un certain public, ce type de contrat peut constituer un mode d'insertion à l'emploi.

5- Les pistes de réflexion pour l'évolution de l'offre de formation

1. Favoriser la découverte des métiers du secteur pour combler le déficit d'information qui engendrerait la faible attractivité du secteur. Communiquer sur la spécialisation des métiers et sur les nouveaux apports technologiques, peu connus du public mais qui contribuent pourtant à améliorer les conditions de travail (pénibilité et risque) et à valoriser les métiers du bâtiment. C'est pourquoi, il est important de continuer une politique de promotion et d'information des métiers auprès des jeunes et de leurs parents.
2. Développer les actions de communication visant à attirer les femmes vers les métiers du bâtiment, et inciter les entreprises à accueillir un public féminin et à adapter les conditions d'accueil de ces dernières dans les entreprises.
3. Développer la diffusion des offres de reprise d'entreprises. Mettre en place des prestations de services pertinentes en termes d'accompagnement du repreneur/créateur, complétées par une aide financière à l'installation.
4. Renforcer le processus de concertation pour mieux articuler l'offre de formation, les publics à former et les qualifications utiles en vue d'apporter une meilleure réponse aux besoins de recrutement des entreprises.
5. Développer la complémentarité entre formations initiales et continues, pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises. Le système de formation initiale doit permettre d'acquérir un bloc de compétences qualifiantes permettant d'accéder à l'emploi, mais doit aussi être complété, dans un second temps, par la formation professionnelle continue pour une spécialisation dans la mesure où le niveau des compétences et la complexité des métiers évoluent rapidement.
6. Généraliser les dispositifs d'évaluation des besoins et de l'offre de formation, en confortant annuellement un observatoire régional du bâtiment chargé de développer des moyens de veille, notamment sur l'évolution des besoins et en élaborant des indicateurs portant sur l'efficacité des actions de formation.
7. Favoriser la qualification et l'insertion des nouveaux entrants par la formation initiale, en utilisant le contrat de professionnalisation comme un instrument permettant d'accueillir, de former et d'amener vers la qualification des jeunes. Créer les conditions d'un tutorat actif.
8. Adapter les compétences des actifs aux évolutions technologiques, réglementaires ou organisationnelles et répondre au vieillissement de la population par l'utilisation du système de formation professionnelle continue. Promouvoir la VAE afin de développer, valoriser et reconnaître le savoir faire des actifs au sein de l'entreprise. Offrir des perspectives d'évolution de carrière pour les salariés au retour d'une formation, afin de les impliquer dans la formation professionnelle.
9. Garantir la souplesse et la simplicité du système de formation qui permettrait une adaptabilité rapide des formations aux besoins du marché du travail. Veiller à ne pas ouvrir de formations dispensant des compétences trop spécialisées qui pourraient rapidement devenir obsolètes. Se focaliser sur un socle de qualifications permettant d'accéder à l'emploi, pour se spécialiser par la suite.

En téléchargement sur le site

www.cariforef-mp.asso.fr

Rubrique «Relation formation-emploi (ARGOS)»

La collection « **Pistes de réflexion** » vous propose une synthèse par GFE des orientations générales en matière de formation, à partir des travaux réalisés dans la démarche Argos.

A paraître en 2005 :

GFE 01 - Agriculture

GFE 05 - Structures métalliques - travail des métaux - Fonderie

GFE 06 - Mécanique - Automatismes

GFE 07 - Electricité - Electrotechnique - Electronique