

Si la lutte contre l'illettrisme est un enjeu majeur dans nos professions, il convient d'en adapter les modalités aux besoins spécifiques de la profession, des entreprises, et bien évidemment aux besoins des salariés concernés.

La tradition sur les chantiers, c'est d'intégrer toute personne capable de démontrer, "au pied du mur" son utilité dans l'équipe.

Bien des jeunes en difficulté scolaire se sont révélés sur les chantiers, et ont pu par la suite, grâce à la reconnaissance professionnelle, dépasser leur blocage... De cela, il existe une sorte de fierté collective : le fait de ne pas être "des intellectuels" est une revendication partagée par beaucoup.

Mais aujourd'hui nos professions se transforment : les exigences en terme d'autonomie augmentent, les consignes par gestes ne suffisent plus, on communique de plus en plus par écrit. Le "manœuvre à vie" est de plus en plus rare dans les effectifs des entreprises.

Autant d'exigences qui se heurtent aux difficultés des personnes face à l'écrit, et autant de raisons de s'engager dans des actions permettant de réduire ces difficultés.

Mais nous devons prendre garde à ce que les bonnes intentions ne se traduisent pas par des actions maladroites qui aboutiraient à désigner et mettre à l'écart, ceux là mêmes que l'on voulait "sauver de l'exclusion".

La profession a mis au point une offre de formation valorisante, la démarche proposée brise la séparation artificielle entre le "domaine technique" et les "savoirs généraux", et donne la parole à ces hommes de métier.

Yves FURET
Président

Développement Durable et Energies Renouvelables : ou en sommes-nous ?

L'année 2008 a été marquée par une montée en puissance des formations liées au développement durable et aux nouvelles énergies. Le Grenelle de l'Environnement et ses mesures incitatives en matière de rénovation énergétique ainsi que la hausse brutale du prix du pétrole au 1^{er} semestre 2008 ont eu pour conséquence un engouement pour les énergies renouvelables.

Cependant, la baisse toute aussi spectaculaire du prix du baril et l'arrivée d'une crise financière puis économique au second semestre, ont quelque peu modéré les ardeurs des particuliers comme des professionnels.

Toutefois, le marché de la rénovation est une véritable opportunité pour les entreprises du BTP de passer sans

FEEBAT (Formation aux Economies d'Énergie dans le Bâtiment) a également contribué à cette dynamique. L'idée maîtresse de ce dispositif est d'apporter aux clients une offre globale en matière d'amélioration énergétique. Cette offre globale, conjuguée à la coopération des différents corps de métiers ainsi qu'un effort de formation important, semblent être les 3 clés de la réussite pour les entreprises de BTP qui se lancent dans la rénovation énergétique.

Les enjeux sont tous aussi importants pour les entreprises réalisant des constructions neuves puisque le Plan Climat 2004, relayé par la RT 2005, impose une amélioration de la performance énergétique des bâtiments neufs de 40 % d'ici 2020.



Une grande surface de toiture favorise l'implantation de panneaux photovoltaïques (ci-dessus une réalisation de l'entreprise JET Energies)

trop de dommages cette crise puisqu'une baisse d'activité est certes prévue dans ce secteur en 2009 (-6%) mais moins sensible que pour les travaux neufs (-12 %). Dans ce contexte, bon nombre d'entreprises, notamment de plomberie chauffage, génie climatique et électricité, ont fortement investi dans la formation.

Cette démarche a été facilitée par la mise en place d'une offre de formation locale sous l'impulsion notamment de l'IFRB Picardie et de l'AFPA.

Si on regarde de près les actions réalisées en 2008, on constate qu'une majorité d'entre elles avaient pour objectif l'obtention des labels QUALI mis en place par QUALIT'ENR (Qualisol, QualiPV, QualiPAC et Qualibois). La mise en place par les fournisseurs d'énergie du dispositif de formation

Concrètement, cela passe par la construction systématique de Bâtiments Basse Consommation à horizon 2012 (B.B.C. : moins de 50 kWh/m²/an) et de BEPOS (bâtiment à énergie positive) d'ici 2020.

Tout le monde est donc concerné ! Reste à passer du discours aux actes !... En espérant que cela se concrétisera par des marchés rentables et pérennes ! Il est également indispensable que les entreprises ne se contentent pas des labels pour se positionner sur les marchés. Il faut également qu'elles forment leurs compagnons sur les techniques d'installation et de mise en œuvre des matériels ou matériaux.

Nous avons voulu connaître le sentiment d'entreprises à ce sujet 3 témoignages riches d'enseignements sur leur motivation, les enjeux et les conditions de réussite.

Développement Durable et Energies Renouvelables : des entreprises témoignent !

L'entreprise JET CANA, PME de 20 salariés située à Boves (80) est au départ spécialisée dans la pose de réseaux secs en micro-tranchées mais également dans les travaux de VRD. Elle a récemment créé un département, « Energies renouvelables » : JET Energies. Pascal Billot, directeur, nous explique comment il voit l'avenir :

Le marché actuel ?

« Un des axes prioritaires se situe au niveau de l'ingénierie environnementale : les études concernant l'implantation de champs solaires, de parcs éoliens et hydrauliens sont en cours avec la France mais, également avec des pays comme le Sénégal ou l'Australie.

Le milieu agricole est également très porteur : en effet, les surfaces importantes de toitures des exploitations permettent l'installation de panneaux photovoltaïques.

D'autre part, c'est un marché qui mûrit et on constate un développement de la concurrence. La crise actuelle a des conséquences : l'intérêt est toujours là mais on note un ralentissement des commandes. La baisse du prix du pétrole a amplifié cette tendance au report d'investissement. En outre l'activité médiocre du secteur T.P. nous a amené à « déplacer » des ouvriers vers le secteur « Energies renouvelables », notamment la pose de planchers chauffants ou de panneaux photovoltaïques.

Cependant, cela n'est pas sans poser de problèmes car tous ne sauront pas s'adapter à la technicité de l'activité ; certains refusent même d'aller en formation ! Une des reconversions envisageables pourrait être l'installation de candélabres solaires ».

Les effets du Grenelle de l'environnement ?

« L'écoprêt à taux Zéro (PTZ) a du mal à décoller et le dossier est lourd à monter ».

L'investissement formation de l'entreprise ?

« Globalement, l'offre de formation s'est considérablement améliorée y compris au niveau initial ce qui nous a permis de former et de recruter des personnes compétentes. Je pense notamment aux contrats de professionnalisation « Licence Energies Renouvelables » qui nous ont donné satisfaction ».

TELECOISE, entreprise de 270 salariés située à Beauvais spécialisée dans les travaux électriques a réalisé en 2008, un gros effort de formation en matière d'Energies renouvelables. Cela lui a permis notamment d'obtenir les labels Qualisol, QualiPV et QualiPAC.

François DELHAYE, PDG de l'entreprise, nous livre ses impressions.

« Les mentalités évoluent ! »

« Tout d'abord, les labels sont les « sésames » nécessaires sur certains marchés.

Les maîtres d'ouvrages ont déjà connu des difficultés de réalisation, des malfaçons avec certaines entreprises non qualifiées : ils sont donc aujourd'hui beaucoup plus vigilants et surtout plus sensibles à la formation : ils n'hésitent d'ailleurs pas à se former eux-mêmes !

Les appels d'offres sont ouverts aux variantes et on nous demande régulièrement des études en amont.

D'autre part, les maîtres d'œuvre obligent de plus en plus à intégrer du développement durable et des énergies renouvelables dans les projets

concernant l'habitat social. Les bailleurs sociaux sont aussi en recherche de solutions et nous devons être force de proposition, nous distinguer lors des négociations en privilégiant une offre globale, promouvoir de nouvelles orientations. Cela passe par la formation de notre encadrement et de nos techniciens Bureaux d'études. Nos nouvelles compétences nous ont permis de travailler sur 3 nouveaux concepts : l'intégration d'Energies renouvelables dans la construction bois, la construction métallique et la préfabrication lourde ».

Qu'est-ce qu'il faut faire pour que cela marche vraiment ?

La meilleure façon de promouvoir un habitat moins énergivore est de proposer des projets « Basse consommation » au prix de la construction traditionnelle voire en dessous ». Une évolution des règlements d'urbanisme de nos communes est également indispensable ainsi que l'intégration systématique de modes d'énergies renouvelables dans les projets.

De toute façon, nous n'avons pas le choix ! La RT 2005 et bientôt 2010 impose de réaliser des bâtiments performants au niveau énergétique.

Il est primordial que les entreprises se forment. Elles en ont les moyens car nous bénéficions d'une offre de formation locale satisfaisante.

Il faut aussi privilégier certains principes : la récupération d'énergie gratuite, l'étanchéité à l'air de l'habitat et l'isolation.

Le groupe SEBDO ENR, emploie 80 salariés avec des agences dans la Somme et la Manche. Il fut le 1^{er} à réaliser une maison bioclimatique à moins de 100 000 € et vient d'être sélectionné comme société innovante française pour échanger sur les enjeux de l'innovation le 7 mai 2009 à Bruxelles auprès du commissaire européen à la compétitivité et à l'innovation. Leurs principaux clients sont les particuliers et les grandes entreprises du BTP, les exploitations agricoles et les collectivités territoriales. Son PDG, Sébastien Horemans, nous donne ses impressions sur les effets de la crise et sur l'évolution des marchés.



La pose d'une centrale solaire par l'entreprise SEBDO : la charpente est prête à recevoir les panneaux solaires !

« Paradoxalement, la crise a des effets positifs. Elle a fait prendre conscience aux personnes qu'il était essentiel de faire des économies d'énergie. C'est pourquoi le marché de la rénovation notamment thermique est florissant. Une part importante des maisons qui se construisent aujourd'hui sont bioclimatiques ou à énergie passive. Les centrales solaires et bientôt les fermes solaires constituent également un marché d'avenir prometteur. Il faut toutefois rester prudent car la crise peut avoir des effets inattendus.

La pérennité de l'entreprise passera par la recherche et le développement mais également par la formation de notre personnel ».

F-Xavier DETRE

La Formation : Pourquoi/Comment ?

L'entreprise est une structure en mutation permanente qui possède son propre système de valeurs mais qui doit s'adapter à son environnement, gérer les événements internes ou externes, avoir des objectifs « sociaux » et économiques à moyen et long terme. Bref, un ensemble de décisions s'impose afin d'assurer sa pérennité, la formation peut alors être un axe de recherche : c'est pour cela que nous souhaiterions ici vous proposer une démarche de réflexion.

Première étape : les 4 sources d'analyse des besoins en formation

La politique générale de l'entreprise : les objectifs que se fixent le décideur, que ce soit au niveau économique, gestion des RH, le positionnement de l'entreprise/marché. Nous nous situons ici dans du moyen/long terme.

Les dysfonctionnements ou événements : il faut traiter les aléas rencontrés, les incidents... mais aussi les réussites. Il est important de connaître le pourquoi des choses, afin d'en tirer profit ou d'y remédier, c'est du court terme.

La gestion de l'« humain » : en effet, une entreprise est formée d'Hommes, il est important pour la réussite individuelle et de l'ensemble de gérer le contrat individuel.

L'évolution des métiers et la gestion des compétences : le marché, les concurrents ainsi que les produits évoluent. Dès lors l'entreprise doit faire face à des mutations de métiers ou de façon de faire.



La polyvalence maçon-briqueur un avantage supplémentaire dans l'organisation des chantiers

Deuxième étape : doit-il exister un projet formation ?

Selon les cas cités précédemment et en fonction du système de valeur de l'entreprise, sont alors définis des moyens d'actions. Des décisions structurelles en termes d'organisation, de moyens matériels, de communication ou de gestion du personnel doivent être prises. C'est à ce moment là que la formation peut intervenir en permettant une adaptation, une anticipation, une réduction des écarts, une satisfaction d'enjeux personnels ou globaux.

En fonction de l'entreprise, le besoin en formation est plus ou moins une évidence, pour certaines cette solution n'est jamais envisagée : il s'agit bien alors de choix du décideur.

A ce niveau, l'AREF peut intervenir, si nous sommes sollicités par rapport à une problématique, nous pouvons alors avec vous faire une analyse des besoins et envisager la possibilité d'une réponse formation.

Troisième étape : la démarche formation

Si l'entreprise prend l'option d'agir par le biais de la formation sur certains axes, alors il faut définir un plan d'action. Le stage « catalogue » et les stages « inter » entreprises existent et peuvent être appropriés, mais des actions de formation « intra » ou « intégrées » peuvent aussi être mises en place.

En réalité, seule une véritable analyse des besoins permet au cas par cas de définir l'action qui conviendra.

Prenons le cas d'un dysfonctionnement, alors il ne s'agit pas que de faire un constat : pour réellement répondre à cette situation, il faut en analyser les causes et définir les objectifs visés afin d'en déduire des moyens d'actions possibles.



La maîtrise parfaite de la soudure un atout pour la bonne réalisation des travaux

En partant des 4 sources d'analyse et en pratiquant une analyse systématique des besoins alors l'entreprise arrive à différentes conclusions : regroupées dans un plan d'action, elles représentent un plan de formation annuel (voir pluriannuel).

Quatrième étape : la mise en pratique du plan de formation

La somme des différents objectifs peut alors former un plan de formation, mais ensuite sa mise en œuvre nécessite également un suivi.

Pour certaines opérations, il est nécessaire d'élaborer un cahier des charges, de choisir un système pédagogique adéquat, de définir le type d'action qui serait le plus adapté...

Organiser les formations, puis en suivre les effets réels font aussi parties de la démarche globale. Seule la mesure des effets, à chaud mais aussi à froid, assurera du degré de pertinence de l'action mise en place.

De la première étape à la mise en place pratique du plan de formation, l'AREF est à votre service. En effet, notre connaissance du secteur, des métiers et du fonctionnement des entreprises peuvent vous aider lors des questionnements sur les sources d'analyse. Nous pouvons ensuite vous accompagner dans l'élaboration du projet formation, du plan de formation et dans sa mise en place réelle.

A toutes ces étapes, des ressources sont donc à votre disposition : alors n'hésitez pas, contactez-nous si vous pensez qu'une réponse formation, à défaut d'être une solution idéale, vous semble une piste de progression.

Cyrille MOISSON

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE COMMENT S'Y PRENDRE

La VAE est une démarche individuelle et volontaire. Elle nécessite de la part du candidat une détermination et un engagement important. Pour être pertinente, elle doit s'inscrire comme une étape de la réalisation d'un projet professionnel mûrement réfléchi.

Voici les cinq étapes qui doivent permettre au candidat de mener à bien son projet.

1-Définir ou valider le projet professionnel

La VAE est un nouveau moyen d'acquies un diplôme ou une qualification...Mais quel diplôme envisager et pour quelles raisons ? S'agit-il de la volonté d'élever son niveau de qualification, de donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle... ?

2-Choisir son diplôme ou la qualification

Si la VAE est ouverte à tous, certaines conditions sont fixées : durée et qualité de l'expérience requise, diplôme ou certification accessible par la VAE...Il est nécessaire avant de s'engager, de vérifier que toutes les conditions sont remplies et notamment l'adéquation entre le diplôme préparé et la réalité du métier. Il peut donc y avoir plusieurs perspectives de VAE correspondant à plusieurs certifications.

3-Constituer son dossier

Le candidat s'adresse à l'institution ou à l'organisme qui délivre la certification qu'il souhaite obtenir. Les modalités de demande, ces documents constitutifs, ainsi que les critères de recevabilité sont fixés par Arrêté. L'organisme vérifiera que la demande est recevable et indiquera la procédure à suivre. Un intervenant certifié pourra apporter, si le candidat le souhaite, une aide méthodologique dans la constitution de son dossier, dans la description et la traduction de ses expériences.

4-L'examen par le jury

Le jury vérifie si les acquis dont le candidat fait état, correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées par le référentiel de la certification. Les modalités et les critères d'évaluation des compétences sont fixés par l'institution ou l'organisme qui délivre la certification : examen des pièces, entretien, mise en situation du candidat ou tout autre moyen

d'évaluation jugé adéquat et prévu par la réglementation de la certification.

5-Validation totale ou partielle

La décision du jury peut prendre deux formes : validation totale ou validation partielle. Dans ce dernier cas, le jury estime que l'expérience du candidat ne correspond qu'à une partie de la certification et se prononce sur la nature des compétences et aptitudes manquantes. Pour prétendre à l'obtention totale de la certification un délai de 5 ans est accordé au candidat pour se soumettre à un contrôle complémentaire.

TEMOIGNAGE

La reconnaissance du parcours professionnel par la VAE

Titulaire du baccalauréat et forte d'une expérience de 10 ans, je souhaitais valider mon parcours en obtenant le BTS « assistante de direction ». Après m'être soigneusement renseignée, je me suis "lancée" dans la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience. Une fois, mon dossier déposé auprès du DAVA (Dispositif Académique de Validation des Acquis), j'ai pu concrétiser mon projet au cours d'un entretien préalable avec un conseiller ; j'étais prête pour l'aventure !

Un accompagnement de 20 H par le DAVA, réparti sur un an, m'a apporté un réel soutien à la construction et à l'élaboration de mon livret, mais il s'agit également d'un engagement d'une centaine d'heures de travail personnel. Challenge difficile quand on doit assumer une activité professionnelle à temps plein et son rôle de maman ! Malgré cela, la persévérance et la motivation constante m'ont permis d'arriver au but fixé. Je suis très contente d'avoir réussi, l'expérience fut très enrichissante, tant sur le plan professionnel que personnel. Etre titulaire du BTS, aujourd'hui, est pour moi, une « vraie reconnaissance de mon parcours professionnel ».

Sophie COUSSEMENT
Assistante des Conseillers
AREF Picardie

brèves

BREZILLON 100% DE REUSSITE



La remise des diplômes aux 13 candidats.

La dernière opération de coffreur bancheur réalisée par l'entreprise Brézillon en contrat de professionnalisation s'est traduite par une insertion réussie à 100 pour 100 des 13 jeunes. Nous pouvons féliciter l'entreprise et tout particulièrement l'ensemble de ses collaborateurs, encadrement et tuteurs qui se sont investis dans cette action, mais aussi le formateur (AFPA de Bernes s/Oise) qui a mis en œuvre des moyens adéquats pour atteindre les objectifs fixés. Un taux de réussite de ce niveau est suffisamment exceptionnel pour associer les différents partenaires. Encore BRAVO !

FORMATION DE PROXIMITÉ

Dans son souci permanent de proposer à ses adhérents une offre de formation de proximité, l'AREF Picardie a mis en place de **nouvelles actions** en 2008 et 2009, en voici la liste :

- Perfectionnement du binôme chef de chantier/conducteur de travaux TP (6 jours en discontinu avec le CESI Normandie)
- Perfectionnement chef de chantier Gros Œuvre (19 jours en discontinu avec le CFPCT)
- La fonction commerciale du dépanneur et du technicien SAV (4 jours en discontinu avec AFORTECH)
- Management au quotidien pour les chefs d'équipe ou responsables de chantier (4 jours en discontinu avec la CAFOC : 1 action spécifique Gros Œuvre et 1 Second Œuvre)
- Modules courants faibles (Alarme intrusion et VDI) (3 jours en continu pour chaque module avec le GRETA BATP)

Si vous souhaitez avoir le contenu des ces actions, contactez votre conseiller.

Aref.com
munication

Lettre semestrielle éditée
par l'AREF-BTP Picardie

Centre Oasis, 80044 Amiens
Cedex 1, Tél. 03 22 89 49 00

Directeur de la Publication :
Yves FURET

Rédacteur en Chef :
PoI BOULARD

Tiré à 1000 exemplaires