

NATHALIE FORTUNEE

DELEGUEE REGIONALE CONSTRUCTYS

Sommaire

- I. La Présentation du Secteur
- II. Présentation de l'OPCA CONSTRUCTYS Antilles-Guyane
- III. L'Accompagnement des Entreprises du secteur

- A. *La démarche Compétences*
- B. *Former plutôt que licencier*
- C. *Le GEIQ : Outil favorisant la GPEC de nos entreprises – exemple du GEIQ de Guyane*

I. La Présentation du secteur

Caractéristiques du secteur

En Martinique, en 2010 le secteur du BTP compte 5 764 entreprises.

A la fin du 3^{ième} Trimestre 2013, la plupart des indicateurs représentatifs du BTP sont au rouge tels que la Production, les financements bancaires, la commande publique, les activités des bailleurs sociaux....

Il n'y a que le nombre de logements autorisés à la construction qui annonce une stabilisation par rapport à 2012 avec environ 3 200 logements construits au 3^{ème} trimestre 2013.

On note 441 créations d'entreprises en 2012 ce qui constitue une légère baisse par rapport à 2011. Toutefois, le nombre d'entreprises du BTP global ne cesse d'augmenter car les défaillances d'entreprises restent stables. Le taux de survie des entreprises du BTP en Martinique est largement supérieur à celui de la Métropole. Environ 64 % des entreprises créées en 2006 fonctionnent encore en 2012 contre 48 % pour la Métropole.

I. La Présentation du secteur

Caractéristiques du secteur

L'Emploi dans ce secteur d'activité est fortement recherché ; le nombre de Demandeurs d'Emploi souhaitant intégrer le BTP a augmenté au 3^{ème} trimestre 2013 et s'élève à 5 715 contre 5 560 en août 2013 ; soit une augmentation de 2,8 %.

L'Emploi Salarié du secteur représente 5,1 % du total des emplois salariés en Martinique. Il a régressé de 7,7 % entre 2011 et 2012. On dénote 6 266 salariés au 31 décembre 2012.

L'âge moyen des salariés est aujourd'hui de 46 ans, la proportion des moins de 30 ans est inférieur à 11 %, celle des 50 ans et plus, supérieur au tiers.

42 % de ces salariés appartiennent à une main d'œuvre « flottante » qui entre dans la profession sous un régime de contrats précaires et se renouvelle en permanence et concerne des salariés les moins qualifiés.

La profession se trouve placée face au double phénomène du vieillissement dont les effets négatifs sur la productivité du travail sont connus et en même temps de la baisse de la qualification moyenne en raison des caractéristiques de la main d'œuvre flottante.

II. Présentation de CONSTRUCTYS Antilles-Guyane

CONSTRUCTYS Antilles-Guyane est un OPCA unique pour l'ensemble des Entreprises de la Construction, quelle que soit leur taille et leurs salariés.

Notre objectif est de faciliter et de développer l'accès à la formation au plus grand nombre de salariés pour préserver l'emploi et améliorer les performances de l'entreprise.

Nos missions :

- Mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés, ainsi que la Sécurisation des Parcours Professionnels au bénéfice des Salariés, des Jeunes et des Demandeurs d'Emploi.

II. Présentation de CONSTRUCTYS Antilles-Guyane

- Collecter les contributions légales, conventionnelles et volontaires des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics,
- Participer au financement des actions de formation des salariés des entreprises adhérentes et des Demandeurs d'Emploi,
- Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle,
- Assurer un service de proximité effectif au bénéfice des entreprises du BTP et de leurs salariés,
- Conclure avec l'Etat, les Collectivités territoriales et tout autre partenaire, des conventions en vue du cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des Demandeurs d'Emploi,

III. L'Accompagnement des Entreprises

La formation professionnelle dans le secteur de la construction est aujourd'hui fondamentale, le BTP étant un des piliers de l'économie Martiniquaise.

En 2013, CONSTRUCTYS Antilles-Guyane, a été confronté à l'aggravation de la crise économique qui a frappé l'ensemble du secteur.

Dans ce contexte difficile, CONSTRUCTYS Antilles-Guyane a pris des mesures pour accompagner les entreprises confrontées à de nombreuses incertitudes.

Cet accompagnement porte sur les questions de l'emploi et de la formation et contribue à valoriser le capital humain de nos entreprises.

III. L'Accompagnement des Entreprises

De ce fait, CONSTRUCTYS Antilles-Guyane multiplie les relations partenariales avec les Institutions en charge du développement de la formation.

C'est ainsi qu'un Accord Cadre Actions de Développement des Emplois et des Compétences BTP est en cours avec les services de la DIECCTE mais aussi un conventionnement est institué depuis trois ans avec le Conseil Régional de la Martinique.

L'accompagnement des acteurs porte sur le financement du plan de formation des Entreprises du BTP, la mise en œuvre de projets et d'outils nécessaires à une gestion optimale des Ressources Humaines.

Parmi les différentes actions développées par CONSTRUCTYS Antilles-Guyane, nous ferons le point sur trois d'entre elles qui ont des effets bénéfiques et permettent aux entreprises de se positionner malgré les incertitudes économiques.

III. L'accompagnement des Entreprises

A. La démarche Compétences

La démarche Compétences est un dispositif sur mesure d'appui à la gestion des compétences pour les Entreprises du BTP de moins de 250 salariés. Cette démarche traite des problématiques relatives aux formations, aux évolutions professionnelles, aux recrutements nécessaires par anticipation des départs à la retraite pour conserver les savoir faire : à l'issue de la démarche, les entreprises ont une vision claire des axes de progrès à mettre en place pour assurer leur avenir.

III. L'accompagnement des Entreprises

A. La Démarche Compétences

La démarche est composée de deux phases

- Un Diagnostic PME
- Un Plan d'actions RH « Démarche Compétences »

Phase 1 : Diagnostic PME

Un diagnostic RH au sein des entreprises du BTP,

Objectifs : A partir du projet de l'entreprise, il s'agit d'identifier les points RH à travailler à l'avenir. Cette action est réalisée par un cabinet expert référencé sur cahier des charges, par notre OPCA dans le cadre d'un appel d'offres sur 1,5 jours (½ journée de diagnostic au sein de l'entreprise, ½ journée de travail pour le cabinet, ½ journée dédiée à la restitution des résultats personnalisés, par le cabinet d'expert, à l'entreprise).

III. L'accompagnement des Entreprises

A. La Démarche Compétences

Résultats attendus - livrables

- ◆ un compte-rendu écrit des résultats du diagnostic et des préconisations de Démarche Compétences en lien avec la problématique de l'entreprise.
- ◆ une restitution personnalisée par l'expert au chef d'entreprise en présence du conseiller CONSTRUCTYS.

Les avantages pour l'entreprise

- ◆ un faible investissement en temps du chef d'entreprise.
- ◆ une prise en charge financière de CONSTRUCTYS.
- ◆ des recommandations / axes de progrès formalisés, directement exploitables par l'entreprise.
- ◆ une possibilité d'enchaîner sur un accompagnement approfondi pour bâtir « SON » plan d'action RH.

III. L'accompagnement des Entreprises

A. La Démarche Compétences

Phase 2 : « La Démarche Compétences BTP »

Un accompagnement RH personnalisé au sein des entreprises du BTP

- ◆ un point approfondi et ciblé sur la problématique des compétences de l'entreprise, identifiée dans la phase diagnostic
- ◆ réalisé par un cabinet expert référencé sur cahier des charges par Constructyts Antilles-Guyane dans le cadre d'un appel d'offres
- ◆ au sein même de l'entreprise
- ◆ sur une durée de 3 à 6 jours

III. L'accompagnement des Entreprises

A. La Démarche Compétences

Résultats attendus – livrables : « Le plan d'actions RH »

- ◆ la description des emplois présents dans l'entreprise qui font l'objet de la Démarche Compétences.
- ◆ l'accompagnement à la mise en place des entretiens professionnels.
- ◆ un état des lieux des compétences présentes dans l'entreprises et une projection à 3 ans, en lien avec sa problématique.
- ◆ la proposition de tableaux de bord de suivi.
- ◆ la formalisation du plan de formation de l'entreprise pour l'année n+1 (de l'identification des besoins au plan de financement des formations).

III. L'accompagnement des Entreprises

A. La Démarche Compétences

Les avantages pour l'entreprise

- ◆ l'accompagnement proposé peut porter sur une partie seulement de l'organisation RH de l'entreprise, comme le Bureau d'étude par exemple,
- ◆ une analyse formalisée du potentiel humain de l'entreprise,
- ◆ une prise de recul pour développer une vision globale de la gestion RH de l'entreprise,
- ◆ des recommandations / axes de progrès structurés,
- ◆ une prise en charge financière de CONSTRUCTYS Antilles-Guyane.

Avec le diagnostic Ressources Humaines et le plan d'action Ressources Humaines, les Entreprises qui choisissent de bénéficier de ce dispositif sont en mesure de développer et d'adapter leurs compétences à l'évolution de leurs marchés.

III. L'accompagnement des Entreprises

B. Former plutôt que licencier

Objectifs

Qualifier ou requalifier les salariés dans le Bâtiment et les Travaux Publics pour sécuriser leurs parcours professionnels en période de ralentissement économique.

Pour faire face à la crise et éviter les licenciements des Entreprises du BTP qui connaissent des périodes de sous-activités voir d'inactivités CONSTRUCTYS Antilles-Guyane a mis en place un concept de formation intitulé : **Former plutôt que licencier**.

La période sensible est donc mis à profit pour qualifier et requalifier les salariés dont l'emploi est menacé tant par leur formation que par l'évolution des techniques et des technologies.

III. L'accompagnement des Entreprises

B. Former plutôt que licencier

Il s'agit essentiellement de travailler sur des parcours de formation larges de telle sorte d'occuper les salariés pendant cette période en attendant la reprise des chantiers.

D'une durée variant entre 4 et 15 semaines, le contenu des formations est déterminé selon les besoins liés aux perspectives de maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise.

Les formations couvrent généralement les thèmes suivants : les maîtrises des savoirs de base associés aux compétences métiers (travaux de voirie, lecture de plan, parcours de maçon....).

L'accompagnement de CONSTRUCTYS Antilles-Guyane consiste en une ingénierie financière, pédagogique et administrative.

III. L'accompagnement des Entreprises

B. Former plutôt que licencier

Pour ce faire, des partenariats se nouent avec les services de la DIECCTE et du Conseil Régional afin de constituer une réponse pro-active, adaptée et concertée pour surmonter les défis imposés par la crise et les mutations économiques.

Le coût de l'opération est quasiment neutre pour l'entreprise.

En effet, pendant la formation, CONSTRUCTYS Antilles-Guyane et les Partenaires financiers prennent en charge le coût pédagogique de la formation et les salaires.

Les formations se réalisent en continue selon les horaires habituels de travail.

CONSTRUCTYS Antilles-Guyane se mobilise pour aider les Entreprises du secteur à affronter la crise.

Ces actions permettent le maintien dans l'emploi des salariés, le renforcement de leurs compétences et le développement de la compétitivité des entreprises. Ainsi, malgré la période d'activité difficile, qui a des conséquences directes sur notre secteur d'activité, CONSTRUCTYS Antilles Guyane oriente les professionnels à se projeter dans l'avenir.

III. L'accompagnement des Entreprises

C. Le GEIQ : Outil favorisant la GPEC de nos entreprises – exemple du GEIQ BTP de Guyane

La création de cet Outil constitue le pari que les professionnels du secteur ont pris pour qualifier les entrants et faire face à leurs besoins de main d'œuvre.

La spécificité du GEIQ réside dans l'accompagnement apporté au salarié (Social et Professionnel) mais aussi à l'entreprise (appui au recrutement, GPEC).

Les GEIQ regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi.

Les GEIQ sont des entreprises qui embauchent directement des publics ciblés (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA), puis les mettent à disposition de leurs entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

III. L'accompagnement des Entreprises

C. Le GEIQ : Outil favorisant la GPEC de nos entreprises – exemple du GEIQ BTP de Guyane

Les plus-values d'un GEIQ pour le salarié

1. La possibilité de démontrer, tout en étant rémunéré, sa motivation au sein d'entreprises qui recrutent.
2. Une stabilisation de sa situation professionnelle.
3. Un accompagnement social qui renforce cette stabilité : le double tutorat.
4. L'accès à une formation longue.
5. Une transmission de savoir-faire professionnels optimisée.
6. Le droit à l'erreur : changement d'entreprise facilité
7. Un capital « social » ou relationnel procuré par un réseau d'entreprises ayant des postes à pourvoir.

III. L'accompagnement des Entreprise

C. Le GEIQ : Outil favorisant la GPEC de nos entreprises – exemple du GEIQ BTP de Guyane

Les plus-values d'un GEIQ pour l'employeur

1. Un repérage des publics à même d'intégrer sa structure, les plus motivés. Les partenaires de l'emploi sont sollicités en permanence.
2. La possibilité de tester des candidats sans endosser seul le risque employeur.
3. La mise en œuvre d'un accompagnement social, vecteur de réussite des contrats.
4. L'individualisation et l'adaptation des parcours de formation en mutualisant les contrats de professionnalisation le GEIQ offre à ses adhérents la capacité de négocier le contenu des formations et le calendrier.
5. L'amélioration de la qualité de l'alternance et la réduction du coût évité par les ruptures de contrats.
6. La gestion des tâches administratives et leur simplification.
7. Une aide à la gestion de la Ressource Humaine : anticipation des recrutements.
8. Un outil efficace pour les clauses d'insertion dans les marchés publics.

III. L'accompagnement des Entreprises

C. Le GEIQ : Outil favorisant la GPEC de nos entreprises – exemple du GEIQ BTP de Guyane

Plusieurs facteurs ont été réunis pour faire du GEIQ BTP une réussite :

La motivation des entreprises : à la base, il doit y avoir la recherche d'une intégration durable du salarié au sein de l'entreprise utilisatrice (même s'il n'y a pas d'obligation contractuelle d'embauche à l'issue du contrat passé entre celui-ci et le GEIQ).

L'intérêt politique pour le GEIQ marqué par l'Etat et les collectivités locales, et se traduisant par l'attribution d'aides, au moins au démarrage (3 à 5 premières années).

Un fort partenariat avec les structures gérant les demandeurs d'emploi et l'insertion : Pôle Emploi, Missions locales, PLIE, ADI,...

Un partenariat efficace avec les centres de formation.

III. L'accompagnement des Entreprises

C. Le GEIQ : Outil favorisant la GPEC de nos entreprises – exemple du GEIQ BTP de Guyane

L'implication totale des professionnels du secteur.

Le calcul soigneux du seuil de rentabilité déterminant le nombre minimum de contrats à conclure dans l'année.

La bonne prise en compte de la lourdeur de la gestion administrative, et le suivi étroit des encaissements : aides diverses, et surtout facturations aux entreprises adhérentes pour les mises à disposition des salariés.

La bonne exécution des missions d'évaluation (préalable au placement chez l'adhérent), de mise en place des formations à visée qualifiante en adéquation avec le poste occupé, et d'accompagnement professionnel et social du salarié.

III. L'accompagnement des Entreprises

C. Le GEIQ : Outil favorisant la GPEC de nos entreprises – exemple du GEIQ BTP de Guyane

Dans le secteur du BTP, le recours au GEIQ offre de multiples opportunités en matière de recrutement, de mobilité de personnels, d'évolutions des métiers et de gestion des compétences.

Le GEIQ répond à la problématique de l'emploi dans ce secteur dont l'activité est cyclique. CONSTRUCTYS Antilles-Guyane est le principal financeur du GEIQ BTP car il existe différentes mesures d'aides financières prévues par les Partenaires sociaux qui permettent de faire face aux charges courantes de la structure.

Grâce aux GEIQ, c'est environ 60 à 80 contrats de professionnalisation qui sont conclus chaque année sur le seul territoire de la Guyane.

Le GEIQ garantit aux entreprises une véritable approche économique avec de vrais emplois ciblés à la sortie.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION.



Nouveaux enjeux
Nouvelle gouvernance



Région Martinique