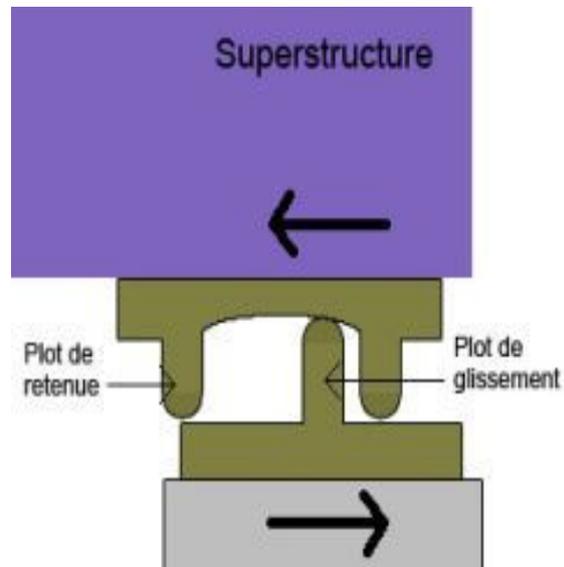
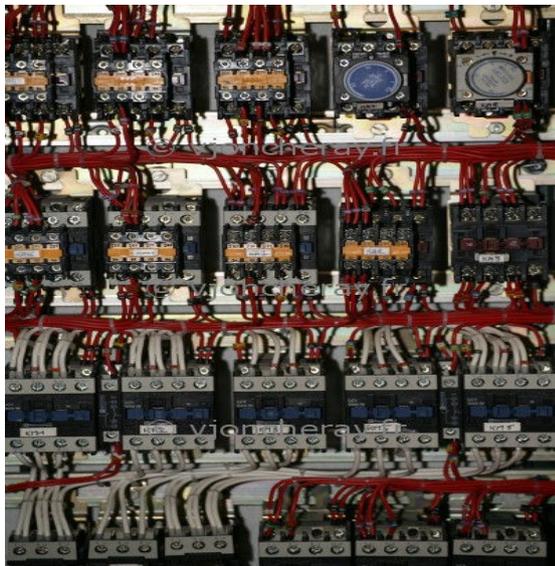




# CEP BTP de Martinique

## Rapport d'étude 2012



Septembre 2012

# Contrat d'étude prospective du secteur BTP de Martinique 2012

## Rapport d'étude

### Sommaire

<b>Synthèse exécutive du rapport</b>	<b>8</b>
<b>Préambule</b>	<b>17</b>
<b>Introduction</b>	<b>18</b>

## Partie A. Etat des lieux et diagnostic

<b>Chapitre 1. Analyse économique du secteur BTP</b>	<b>20</b>
<b>1.1. Un secteur au champ bien circonscrit</b>	<b>20</b>
1.1.1. Un code d'activité principale appartenant aux divisions 41, 42, 43 de la NAF	20
1.1.2. Exclusions et frontière	20
<b>1.2. Un secteur clé de l'économie martiniquaise</b>	<b>21</b>
1.2.1. 10% des établissements et 74% d'unités sans salarié	21
1.2.2. Le secteur du BTP fournit plus de 7% de l'emploi total	24
<b>1.3. Un secteur dynamique en termes d'évolution des effectifs, mais un décrochage depuis 2008</b>	<b>25</b>
1.3.1. Le BTP a été le secteur le plus créateur d'emplois entre 1999 et 2008	25
1.3.2. Mais il y a eu un retournement depuis 2008	26
1.3.3. Le secteur du BTP n'a pas connu de véritable reprise en 2011	30
<b>1.4. Les contraintes de l'activité du BTP</b>	<b>31</b>
1.4.1. Une raréfaction du foncier constructible	31
1.4.2. Une activité conditionnée par le logement	32
1.4.3. Une activité fortement dépendante de la commande publique	34
1.4.4. Les contraintes liées à l'environnement génèrent des surcoûts	35
1.4.5. Un vieillissement des chefs d'entreprise artisanale du BTP	37

## **Chapitre 2. L'offre de formation** **39**

<b>2.1. Formation professionnelle initiale sous statut scolaire</b>	<b>39</b>
2.1.1. Le secteur du BTP attire 25% des effectifs de la FPI	39
2.1.2. La répartition des effectifs entre les spécialités de formation ne reflète pas le dynamisme sectoriel du BTP	43
<b>2.2. Formation professionnelle initiale par l'apprentissage</b>	<b>45</b>
2.2.1. Etat des lieux: 600 apprentis sont accueillis à l'AMEP CFA BTP, mais les effectifs sont en baisse depuis 2007/2008	45
2.2.2. L'insertion des apprentis dans le secteur du BTP n'est pas satisfaisante	48
2.2.3. Diagnostic : des problèmes de comportements et de contrôle	49
<b>2.3. Formation des jeunes par le 1<sup>er</sup> RSMA</b>	<b>51</b>
2.3.1. Le 1 <sup>er</sup> RSMA se positionne comme un chaînon manquant entre la FI sans diplôme et l'accès à la FP qualifiante ou à l'emploi direct	51
2.3.2. De nombreux jeunes suivent des formations dans le secteur du BTP et les statistiques de l'insertion sont encourageantes	51
<b>2.4. Formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés</b>	<b>53</b>
2.4.1. Formation continue dans le secteur du BTP	53
2.4.2. La politique régionale de FP fait du BTP une de ses priorités	55
2.4.3. L'AFPAM, le Greta BTP et PROFORM'BTP font partie des principaux organismes de formation continue dans le domaine du BTP en Martinique	58
2.4.4. La VAE et les TP s'adressent prioritairement aux personnes entrées dans la vie active sans avoir obtenu de qualification reconnue au cours de leur FI	63
2.4.5. Les contrats de professionnalisation sont très peu utilisés dans le secteur du BTP	65
<b>2.5. Focus sur le développement durable</b>	<b>67</b>
2.5.1. Les emplois concernés progressent principalement dans l'aval des filières, et, en amont, dans les bureaux d'étude	67
2.5.2. L'offre de formation dans le domaine de l'énergie et du bâtiment apparaît calibrée pour la demande exprimée par les entreprises	68
2.5.3. La demande de formation exprimée par les entreprises reste timide	72
<b>2.6. Synthèse : l'offre de formation est dense, mais son processus d'élaboration n'associe pas suffisamment les professionnels</b>	<b>74</b>
2.6.1. L'offre de formation est dense, mais concentrée sur les niveaux V et IV	74
2.6.2. La principale faiblesse de l'offre de formation réside dans son mode d'élaboration, qui laisse peu de place à la concertation	75

## **Chapitre 3. Les pratiques de gestion des ressources humaines 76**

<b>3.1. Modes d'organisation du travail et management</b>	<b>76</b>
3.1.1. Une gestion par projet et un management directif	76
3.1.2. Une organisation du travail qui doit permettre d'optimiser les coûts sous une contrainte de qualité, et donc pour laquelle la coordination est primordiale	77
<b>3.2. Pratiques de recrutement et gestion de la diversité</b>	<b>79</b>
3.2.1. Les difficultés de recrutement traduisent un déficit d'image de certains métiers	79
3.2.2. Les modalités de recrutement diffèrent selon les cadres / ETAM et les ouvriers	81
3.2.3. La construction emploie un intérimaire sur trois en Martinique	83
3.2.4. La part des emplois du BTP occupés par des femmes reste faible chez les ouvriers	85
3.2.5. L'accès à l'emploi dans le BTP est très difficile pour les personnes handicapées	90
<b>3.3. Risques professionnels</b>	<b>95</b>
3.3.1. Le secteur du BTP est un des secteurs où les salariés ont le plus de risques d'être victimes d'accidents de travail	95
3.3.2. La prise en compte de la coordination SPS dès la conception fait toujours défaut	101
3.3.3. Le travail en hauteur appelle une mise en commun de moyens de protection	103
<b>3.4. Travail illégal</b>	<b>105</b>
3.4.1. Le travail illégal et les sanctions encourues	105
3.4.2. La sous-traitance doit faire l'objet d'une attention particulière car le MOA et l'entrepreneur principal encourent également des sanctions	105
3.4.3. Le BTP fait l'objet de plus de la moitié des contrôles	109
3.4.4. L'usage du travail informel concerne 1 emploi sur 10 dans le BTP en Martinique	112

## Partie B. Perspectives

<b>Chapitre 4. Perspectives</b>	<b>114</b>
<b>4.1. Le secteur est confronté à de nombreuses mutations et à des évolutions conjoncturelles défavorables</b>	<b>114</b>
4.1.1. Les mutations démographiques, socio-économiques, réglementaires et technologiques obligent les professionnels à s'adapter ou à disparaître	114
4.1.2. Des évolutions conjoncturelles rendent aléatoires les perspectives de retour à la croissance	119
<b>4.2. Une stratégie de gestion anticipée doit donc être déclinée pour répondre aux enjeux stratégiques</b>	<b>121</b>
4.2.1. Des enjeux économiques, de GRH et de formation	121
4.2.2. Anticipation de l'économie et des ressources humaines	122
<b>4.3. Les besoins en compétences pour accompagner ces mutations sont nombreux</b>	<b>123</b>
4.3.1. Les métiers d'ouvriers doivent s'adapter aux évolutions technologiques et réglementaires	123
4.3.2. Les métiers de l'encadrement ont une dimension managériale grandissante	126
4.3.3. Les préoccupations environnementales appellent des compétences spécifiques	128
<b>4.4. Synthèse du diagnostic prospectif sous forme de matrice AFOM</b>	<b>131</b>

## Partie C. Enjeux et orientations

<b>Chapitre 5. Eclaircir l'horizon économique du secteur</b>	<b>133</b>
<b>5.1. Améliorer la visibilité économique</b>	<b>133</b>
5.1.1. Créer un observatoire du BTP	133
5.1.2. Sensibiliser les acheteurs à la notion de coût global à long terme	134
5.1.3. Réaliser une étude sur la taille du marché MDE en Martinique	135
<b>5.2. Permettre aux entreprises locales de participer à la commande publique dans de bonnes conditions</b>	<b>135</b>

5.2.1. Donner plus de visibilité sur la commande publique aux entreprises	135
5.2.2. Adapter les cahiers des charges pour favoriser la participation des entreprises locales à la commande publique	136
<b>5.3. Mieux mobiliser les ressources financières</b>	<b>143</b>
5.3.1. Elaborer un guide des aides financières et accompagner les entreprises pour mobiliser ces aides	144

## **Chapitre 6. Anticiper la gestion des ressources humaines** **149**

<b>6.1. Lutter contre le travail illégal</b>	<b>149</b>
6.1.1. Créer un espace sur le site Internet d'un organisme social où seraient déclarés les marchés attribués notifiés	150
6.1.2. Généraliser la carte professionnelle du BTP	150
<b>6.2. Prévenir les risques professionnels</b>	<b>151</b>
6.2.1. Mieux coordonner et mutualiser les moyens de protection	151
<b>6.3. Valoriser l'image de la profession</b>	<b>152</b>
6.3.1. Communiquer sur les nouvelles technologies et le dialogue social	152
6.3.2. Promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur du BTP	153
<b>6.4. Faciliter l'engagement dans des démarches de GPEC</b>	<b>154</b>
6.4.1. Accompagner les démarches d'appropriation des outils GRH et GPEC	155

## **Chapitre 7. Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences** **156**

<b>7.1. Resserrer l'adéquation de la formation professionnelle initiale aux besoins en compétences du BTP</b>	<b>156</b>
7.1.1. Mettre en place une méthode d'élaboration de la carte des FPI par le Rectorat qui associe les représentants du secteur	156
7.1.2. Mettre à niveau, acquérir et mutualiser des équipements	157
<b>7.2. Créer des conditions favorables au développement de l'alternance</b>	<b>157</b>
7.2.1. Accompagner les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale	158
7.2.2. Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques et d'encadrement des formateurs	158
7.2.3. Créer des conditions favorables au développement des Contrats Pro	159
<b>7.3. Faciliter la formation continue des ouvriers et des encadrants</b>	<b>159</b>

7.3.1. Former et informer les salariés et syndicats sur les dispositifs	160
7.3.2. Former les dirigeants et encadrants, en tenant compte de l'élargissement des compétences attendues	160
<b>7.4. Mettre en place des actions de formation répondant aux besoins</b>	<b>163</b>
7.4.1. Certaines FAP nécessitent peu de modification de l'offre de formation existante	164
7.4.2. Développer un module générique « Performance du bâti »	167
7.4.3. Ouvrir un BTS en apprentissage : « enveloppe du bâtiment »	170
7.4.4. Thermiciens: ouvrir des formations supérieures	173
7.4.5. Encadrants : ouvrir des formations en Martinique	175

## Partie D. Plan d'actions

### Chapitre 8. Plan d'actions 177

<b>8.1. Stratégie et ordonnancement des actions</b>	<b>177</b>
8.1.1. Arborecence des actions et horizon de réalisation	177
8.1.2. Phasage des actions	179

### **8.2. Fiches actions 180**

#### **Enjeu « Eclaircir l'horizon économique du secteur »**

- Créer un observatoire du BTP 180
- Sensibiliser les entreprises et les particuliers au coût global à long terme 182
- Réaliser une étude sur la taille du marché MDE en Martinique 184
- Donner plus de visibilité sur la commande publique aux entreprises 186
- Adapter les cahiers des charges pour favoriser la participation des entreprises locales à la commande publique 188
- Elaborer un guide des aides financières et accompagner les entreprises pour mobiliser ces aides 190

#### **Enjeu « Anticiper la gestion des ressources humaines »**

- Créer un espace sur le site Internet d'un organisme social où seraient déclarés les marchés attribués notifiés 192
- Généraliser la carte professionnelle du BTP 194
- Mieux coordonner et mutualiser les moyens de protection 196

- Communiquer sur les nouvelles technologies et le dialogue social 198
- Promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur du BTP 200
- Accompagner les démarches d'appropriation des outils GRH et GPEC 202

**Enjeu « Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences »**

- Mettre en place une méthode d'élaboration de la carte des FPI par le Rectorat qui associe les représentants du secteur 204
- Mettre à niveau, acquérir et mutualiser des équipements 206
- Accompagner les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale 211
- Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques et d'encadrement des formateurs 213
- Créer des conditions favorables au développement des Contrats Pro 216
- Former et informer les salariés et syndicats sur les dispositifs 219
- Former les dirigeants et encadrants, en tenant compte de l'élargissement des compétences attendues 221
- Développer un module générique « Performance du bâti » 223
- Ouvrir un BTS en apprentissage : « enveloppe du bâtiment » 225

**Annexes 227**

- A1. Codes du BTP dans les nomenclatures NAF 2008 et NAP 1992 227**
- A2. Entretiens réalisés 228**
- A3. Sigles et glossaire 231**



## CEP BTP Martinique 2012

### Synthèse exécutive

L'Etat, la Région Martinique, l'OPCA Constructyts, le SEBTPAM, l'ADEME et l'AGEFMA ont convenu de mener une étude prospective sur l'activité, l'emploi, les conditions de travail et l'évolution des métiers dans le secteur du BTP à la Martinique, dans le but de disposer des outils nécessaires à la mise en place d'une gestion optimale des ressources humaines. La finalité de ce travail est de maintenir l'employabilité et de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Les commanditaires ont confié la mission au bureau d'études V.E.V Consulting<sup>1</sup>.

Ce rapport est le fruit d'un travail collaboratif qui a mobilisé une quinzaine d'institutions concernées par le BTP et la formation en Martinique. Une quinzaine de réunions avec les instances de suivi de la mission et des groupes de travail thématiques se sont tenues de décembre 2011 à juin 2012. Une cinquantaine d'entretiens supplémentaires ont été réalisés avec des entreprises et d'autres acteurs du secteur du BTP, de la formation et de l'emploi.

### 1. Contexte et enjeux : des incertitudes liées à la commande publique et au logement

#### Le BTP, un pilier fragilisé de l'économie martiniquaise

Le BTP, secteur clé de l'économie martiniquaise (7% des effectifs ; secteur le plus créateur d'emplois entre 1999 et 2008), est confronté à de graves difficultés et à des incertitudes. Secteur fortement dépendant de la commande publique, le BTP subit les tensions budgétaires de la plupart des maîtres d'ouvrage de Martinique. Le dynamisme de la construction de logements s'est essoufflé depuis 2006, en raison notamment des coups de rabots successifs sur la défiscalisation, sans que la construction de logements sociaux prenne le relais. La profession est minée par le travail illégal (1 emploi sur 10 est informel) et les entreprises artisanales n'ont pas accès aux grands chantiers dans des conditions acceptables. Les perspectives du secteur sont donc défavorables dans un scénario fil de l'eau.

<sup>1</sup> Contact: Victor-Emmanuel VAUGIRARD, professeur agrégé des universités en finance à l'Université de Strasbourg ; directeur de V.E.V Consulting  
Adresse : n°35, lotissement Les Bougainvilliers, Quartier Palmiste, Lamentin 97232 Martinique  
Tel : 0696-345061 / 0596-426008 ; Email : [vic\\_vaugirard@yahoo.com](mailto:vic_vaugirard@yahoo.com)

**Des opportunités peuvent être concrétisées si des actions volontaristes sont mises en place**

Des fenêtres d'opportunités sont ouvertes par :

- les chantiers de déconstruction / rénovation, dans le secteur privé et le secteur public ;
- la mise aux normes antisismiques du bâti, qui bénéficie d'importants fonds publics, dont le Plan Séisme Antilles s'élevant à 547 M€ sur la période 2007-2013 ;
- la performance énergétique des bâtiments, qui ouvre des perspectives à ceux qui sauront se mettre à niveau ;
- Les travaux pour l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public sont obligatoires en vertu de dispositions résultant de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, avec des obligations de résultats fixés au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- La rénovation des hôtels de Martinique, programme d'actions indispensable de la restauration de la compétitivité-qualité de la destination;
- La poursuite de l'application du plan déchets BTP et les initiatives de BTP durable soutenues par le Conseil Général et le Conseil Régional ;
- le plan de relance économique de la Région, d'un montant de 345 M€ sur la période 2010-2013.

Des changements de comportements des professionnels sont nécessaires:

- une culture d'entreprise davantage orientée vers la commande privée, par les actions commerciales idoines ;
- l'anticipation de l'inversion de la hiérarchie des métiers, avec la montée en puissance de l'assemblage et de la finition, au détriment du gros-œuvre ;
- l'acceptation de la mutualisation de moyens et d'actions collectives dans un contexte de tissu économique atomisé, où chaque entreprise prise individuellement ne peut pas faire la différence ;
- la professionnalisation de la gestion des entreprises (voir infra).

De plus, les pouvoirs publics devront mettre en place des dispositifs d'ingénierie financière, pour faciliter l'accès au financement des entreprises, qui subissent un véritable rationnement du crédit actuellement.

## **2. La gestion des ressources humaines doit s'inscrire dans une démarche de progrès**

**Le secteur est composé principalement d'entreprises artisanales, où le chef d'entreprise, véritable homme-orchestre, pratique une gestion traditionnelle peu propice à l'anticipation**

La plupart des chefs d'entreprise assurent un certain nombre de fonctions: commerciale (démarchage, devis, négociation, suivi), bureau d'études (préparation du chantier, négociation avec les fournisseurs), ainsi que la fonction de conducteur de travaux et de chef de chantier (suivi de la bonne réalisation

chantier, animation d'équipe, facturation..). Ils peuvent bénéficier de l'aide de leur conjoint pour les tâches administratives et comptables et parfois la gestion du personnel.

Il en résulte que :

- la gestion des recrutements n'est pas suffisamment rigoureuse,
- des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas mises en place, alors même que de nombreux chefs d'entreprise et salariés devront partir à la retraite (37% des artisans indépendants ont 50 ans ou plus ; 8% des salariés ont 55 ans ou plus),
- le droit du travail n'est pas bien connu,
- les démarches de négociation *avant* le déclenchement des conflits avec les employés ne sont pas mises en pratique,
- les femmes demeurent très minoritaires dans la profession (10% des emplois).

En outre, le BTP demeure un secteur particulièrement exposé aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.

### **Or, les évolutions de l'environnement de travail commandent une professionnalisation de la gestion**

La pression forte des clients qui recherchent des délais de plus en plus courts et les prix de plus en plus serrés imposés par la concurrence exacerbée appellent une rationalisation de l'organisation du travail. La coordination des chantiers, leur informatisation, les démarches qualité, l'intégration de la conception et de la réalisation, la responsabilisation des personnels et leur polyvalence deviennent des avantages comparatifs essentiels dans ce contexte.

### **3. L'offre de formation est dense, mais son processus d'élaboration n'associe pas suffisamment les professionnels**

#### **L'offre de formation est consistante, mais concentrée sur les niveaux V et IV**

Des formations à la plupart des métiers du BTP sont offertes en Martinique, par toutes les voies de formation : initiale, apprentissage, continue. Néanmoins, cette offre concerne principalement les niveaux V et IV (voir annexe 1 de la présente synthèse).

#### **La principale faiblesse de l'offre de formation réside dans son mode d'élaboration, qui laisse peu de place à la concertation**

La profession participe insuffisamment à l'élaboration des programmes en formation initiale. De plus, la formation dans le secteur nécessite des équipements coûteux, donc l'adaptation aux besoins identifiés est lente. Les plateaux techniques nécessitent une mise à niveau, notamment en formation initiale. L'alternance est insuffisamment utilisée dans une profession qui se prête pourtant à l'apprentissage par la pratique (« learning by doing »).

#### **4. Les besoins en compétences visent à répondre aux préoccupations environnementales croissantes et la dimension managériale grandissante des métiers de l'encadrement**

##### **Les métiers d'ouvriers doivent s'adapter aux évolutions technologiques et réglementaires**

Les entreprises expriment des besoins en personnel poly-compétents, comme dans beaucoup d'autres secteurs d'activités. De façon plus spécifique, les évolutions techniques et technologiques et les évolutions réglementaires concernent la plupart des métiers de la construction. Prenons quelques exemples pour illustrer:

- En maçonnerie, au-delà des gestes classiques de la construction, pour lesquels on relève peu d'évolutions au niveau technique en dehors d'une modernisation du matériel utilisé, les évolutions environnementales sollicitent aujourd'hui des compétences de déconstruction et notamment de déconstruction sélective, et de réhabilitation aux normes. L'utilisation de nouveaux types de béton, plus performants, est également soulignée.
- En installation de sanitaires, les marchés de gestion technique des bâtiments (GTB) correspondant à des marchés de maintenance, continuent à se développer. Les savoir-faire sont également sollicités à travers le double objectif de respect de l'environnement (installation d'énergie solaire, remplacement des canalisations en plomb) et d'économie de ressources (WC économiseurs d'eau, robinets à détection électronique ou à limitation de débit).
- En génie thermique et climatique, les intervenants doivent savoir prendre en compte l'efficacité énergétique des bâtiments, qui devient de plus en plus importante avec la RTAA DOM.

##### **Les métiers de l'encadrement revêtent une dimension managériale grandissante**

Dans les entreprises du BTP, les évolutions en matière d'organisation du travail sur les chantiers montrent de fortes évolutions au niveau de l'encadrement (conducteur de travaux, chef de chantier, chef d'équipe), pour lequel, à chaque strate, correspond un panel de compétences de plus en plus large à déployer, contribuant ainsi à élever progressivement le niveau de qualification nécessaire pour l'exercice du métier. Outre la réorganisation de tâches observée entre les différents niveaux hiérarchiques de l'encadrement et la culture financière qui pénètre les chantiers, d'autres évolutions semblent impacter le développement futur de ces métiers :

- Le développement des démarches qualité,
- Le développement d'une culture client,
- Le développement d'une culture juridique,
- Le développement d'une culture ressources humaines.

## Les préoccupations environnementales appellent des compétences spécifiques

La RTAA DOM est applicable, mais n'est pas appliquée en Martinique ; cela prendra quelques années, comme cela a déjà été le cas pour d'autres réglementations dans le domaine de l'environnement. Tous les métiers du bâtiment sont impactés. Prenons le cas du chef de chantier gros-œuvre pour illustrer.

Le chef de chantier gros-œuvre intervient pendant les différentes phases des travaux courants du gros-œuvre d'une opération de bâtiment. Le développement durable a plusieurs types d'impact sur les entreprises de gros-œuvre, liés à l'évolution de l'exigence quant à la qualité des constructions à tous les niveaux de la réalisation.

- Le premier impact est d'ordre technologique : pour rationaliser le coût d'intervention sur les chantiers, les entreprises pourront choisir de mettre en œuvre des procédés industrialisés qui peuvent apparaître comme gage de qualité de la prestation.
- Le second impact est d'ordre organisationnel, avec, d'une part, une redéfinition des fonctions des intervenants (notamment un élargissement des rôles des encadrants de chantier), et d'autre part, une exigence accrue de qualité qui se traduira par le développement du management social et environnemental de la ligne managériale dont le chef de chantier devra s'emparer.
- Un troisième impact est d'ordre réglementaire. Le chef de chantier devra intégrer de nouvelles normes environnementales dans la gestion des chantiers, autrement dit, il devra avoir une connaissance opérationnelle de la réglementation thermique actuelle et à venir (RTAA DOM, réglementation thermique RT 2012 et bâtiments basse consommation), ainsi que des normes et contraintes liées aux labels. Il devra également assurer l'application des directives dans le cadre du développement durable, notamment en matière de gestion des déchets.

## 5. Les orientations sectorielles visent à éclaircir l'horizon économique, à créer un bon environnement de travail et à répondre aux besoins en compétences

### Eclaircir l'horizon économique du secteur

Les actions de nature économique sont un préalable. La création d'un observatoire du BTP contribuera à donner davantage de visibilité au secteur. L'accès à la commande publique peut être ouvert aux entreprises artisanales par des pratiques autorisées par le Code des marchés publics, tels que l'allotissement, les clauses sociales ou l'opérationnalisation de critères de connaissance du marché local. La mobilisation des nombreuses aides publiques peut être facilitée par l'élaboration d'un guide clarifiant chaque dispositif et l'accompagnement par des consultants pour monter les dossiers. La demande pour des prestations et équipements liés aux aspects environnementaux peut être augmentée par la sensibilisation des acheteurs à la notion de coût global à long terme.

## Créer un environnement de travail favorable

Des leviers d'actions en gestion des ressources humaines peuvent être actionnés pour créer un bon environnement de travail :

- La lutte contre le travail illégal sera facilitée par la centralisation des annonces d'attribution de marchés sur un site Internet et par la généralisation d'une carte professionnelle du BTP ;
- L'information des salariés susceptibles de faire l'objet d'un licenciement économique sur les nouveaux dispositifs d'accompagnement pour la construction d'un projet de formation créés par le Plan de sauvegarde de l'emploi leur permettra d'être pris en charge plus rapidement ;
- La formation des employeurs au droit du travail contribuera à améliorer les conditions de travail, et donc, en définitive, à rendre les salariés plus efficaces;
- L'attractivité de la profession pour les femmes et les hommes sera renforcée par des actions d'information sur la moindre pénibilité de certains métiers permise par les nouvelles technologies et par la communication sur la qualité du dialogue social ;
- La prévention des risques professionnels peut être améliorée par une meilleure coordination santé prévention sécurité (SPS) sur les chantiers et par une mutualisation des échafaudages ;
- Les entreprises doivent mettre en place une stratégie de gestion anticipée pour augmenter leur chance de pérennité. La DIECCTE, la Région et l'OPCA Constructys peuvent favoriser la mise en place de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises en missionnant des consultants à cet effet.

## Répondre aux besoins en compétences

Des actions de formation doivent permettre de satisfaire les besoins en compétences créés par les mutations démographiques, économiques, sociales, environnementales et technologiques : voir infra.

### **6. L'évolution de l'offre de formation doit permettre d'intégrer le développement durable et de former localement davantage d'encadrants**

- Un premier ensemble d'actions doit viser à une évolution des contenus des formations proposées pour intégrer les préoccupations de développement durable, notamment la performance énergétique des bâtiments.
- Un deuxième ensemble d'actions doit rechercher une densification des formations proposées dans les spécialités impactées par les créneaux porteurs, tels que l'utilisation croissante des structures métalliques et du bois, les chantiers de rénovation ou la domotique.

- Un troisième ensemble d'actions doit déboucher sur l'ouverture de nouvelles sections de formations supérieures en Martinique, pour permettre la montée en compétences des techniciens et encadrants. Ainsi, un BTS enveloppe du bâtiment, une licence pro énergie thermique et des formations de chefs de chantiers / conducteurs de travaux devraient être mises en place en Martinique, en partenariat avec des organismes nationaux.
- La voie de l'apprentissage sera privilégiée pour de nombreuses actions, car l'alternance permet de maintenir des liens étroits entre formation et univers professionnel, garantissant ainsi une élaboration de l'offre de formation en adéquation avec les besoins de la profession ainsi que des perspectives de débouchés aux apprentis.
- La formule des BTS multipolaires, comprenant un tronc commun et des spécialités, permet d'améliorer les chances d'insertion des apprentis, dans la mesure où les petits effectifs par spécialité favorisent leur absorption par le marché.

Ces choix stratégiques se traduisent par des actions d'évolution de l'offre de formation, pour chaque famille d'activités professionnelles. Quelques illustrations sont fournies en annexe 2 de la présente synthèse.

Des fiches actions sont proposées dans le corps du rapport, pour faciliter la mise en œuvre des actions prioritaires retenues.

## Annexe 1. Tableau synoptique de l'offre de formation

BTP	FPI sous statut scolaire				Apprentissage				Formation professionnelle continue			
	V	IV	III	II	V	IV	III	II	V	IV	III	II
Niveau de formation												
Charpentier bois	X				X				X			
Constructeur bois	X	X							X			
Menuisier, fabricant de menuiserie, mobilier et agencement	X	X			X	X			X	X		
Carreleur mosaïste	X								X			
Constructeur d'ouvrages du bâtiment en aluminium, verre et matériaux de synthèse	X								X			
Constructeur en canalisations des travaux publics	X								X			
Installateur sanitaire	X				X				X			
Maçon	X				X				X			
Maintenance de bâtiments de collectivités	X								X			
Peintre-applicateur de revêtements	X				X				X			
Aménagement et finition du bâtiment		X				X			X	X		
Technicien d'études du bâtiment - Option A : études et économie		X				X					X	
Technicien d'études du bâtiment - Option B : assistant en architecture		X										
Technicien du bâtiment (organisation et réalisation du gros-œuvre) et génie civil		X	X	X		X					X	
Technicien géomètre-topographe		X										
Travaux publics		X	X							X		
Chef d'équipe											X	
Conducteur de travaux												X
Domotique			X									
Enveloppe du bâtiment : façades-étanchéité							X (1)		X			
Fluides énergies environnement - Option C : génie frigorifique			X						X			
Ferronnier, chaudronnerie	X	X	X						X			
Serrurier métallier	X				X				X			
Ouvrages du bâtiment : métallerie		X							X			

(1) Projet de création à la rentrée 2012 par le CFA BTP d'un BTS multipolaire avec une spécialité enveloppe du bâtiment

**Annexe 2. Illustrations d'évolution de l'offre de formation retenue pour quelques FAP**

**Etanchéité, isolation, peinture, carreleur: ouvrir un BTS multipolaire, avec une option enveloppe du bâtiment**

En pratique, il peut s'agir d'une unité pédagogique pluridisciplinaire, avec un tronc commun d'enseignement général (20 à 24 apprentis) et quatre options d'enseignement technologique, chacune d'entre elles suivie par quatre à six apprentis :

- Option 1. Technico-commercial : spécialité matériaux de construction
- Option 2. Enveloppe du bâtiment : façades et étanchéité
- Option 3. Fluides énergies environnements : Option C génie frigorifique
- Option 4. Electrotechnique

FAP	Ecart entre l'offre de formation et les besoins en compétences		Actions d'évolution de l'offre de formation			Observations
	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	Formation prof initiale	Apprentissage	FP continu	
			Evolution 1	Ouverture 3	Evolution 1	
Etanchéité, isolation, peinture	<p><b>FPI et apprentissage</b>                      4 CAP Peintre-applicateur de revêtement, dont 1 CFA BTP                      2 CAP carreleur mosaïste                      2 Bac Pro aménagement et finition, dont 1 CFA BTP                      2 BTS bâtiment</p> <p><b>FPC</b>                      Plusieurs CAP et TP V en peinture, étanchéité, couverture                      1 Bac Pro aménagement finition (Greta BTP)                      1 BP étanchéité (Greta BTP)                      1 BTS bâtiment (CP ; Greta BTP)</p>	<p>Compréhension de la composition des matériaux</p> <p>Isolation thermique (RTAA DOM), acoustique et éclairage</p>	<p>Evolution contenu CAP et Bac Pro pour RTAA DOM</p>	<p>BTS multipolaire</p> <p>Evolution contenu CAP et Bac Pro pour RTAA DOM</p>	<p>Evolution contenu diplômes</p> <p>TP V, IV et III pour RTAA DOM</p>	<p>Augmentation de la demande anticipée, notamment avec les chantiers de rénovation et la RTAA DOM</p>

**Génie thermique et climatique : ouvrir des BTS et licences pro pour les thermiciens**

FAP	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	Ouverture 3	Ouverture 3	Densification 2	Observations
Génie thermique et climatique	<p><b>FPI et apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 CAP froid et climatisation (CFA BTP)</li> <li>- 2 Bac Pro TMSEC, dont 1 CFA BTP</li> <li>- 2 Bac Pro TISEC, dont 1 en CFA</li> <li>- Bac Pro électrotechnique, énergie, équipements communicants en FPI et CFA</li> <li>- BTS fluides énergies environnements option génie frigorifique (LPO Acajou)</li> </ul> <p><b>FPC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formations de niveau V pour les frigoristes et chauffe-eau solaires</li> <li>- 1 Bac Pro énergétique (Greta BTP)</li> <li>- Peu de formations par les bureaux d'étude</li> </ul>	<p>Thermicien ; efficacité énergétique des bâtiments</p>	<p>Mention complémentaire (MC) IV ENR</p> <p>Licence Pro thermicien</p> <p>Licence Pro énergie</p>	<p>MC IV ENR</p> <p>BTS fluides énergies environnements option A : génie sanitaire et thermique</p>	<p>Formations diplômantes tous niveaux</p> <p>Formations non diplômantes niveau I, II, III</p>	<p>Augmentation de la demande anticipée : RTAA DOM, MDE, énergie thermique des bâtiments</p>

## Préambule

Le présent document est le contrat d'étude prospective du secteur du bâtiment et des travaux publics (CEP BTP 2012) de Martinique.

Ce rapport est organisé comme suit :

- un état des lieux et diagnostic économiques et sociaux du secteur, qui a donné lieu à un rapport intermédiaire, validé par le comité de pilotage (COPIL) de l'étude le 26 avril 2012 ;
- une partie prospective comprenant les perspectives, orientations et plans d'actions pour le secteur, validé avec le présent rapport d'ensemble par le COPIL le 7 septembre 2012.

Ce travail a été réalisé au moyen:

- de l'analyse de documents édités par des institutions concernées par la formation et l'emploi en Martinique ;
- des travaux du comité technique de l'étude et de groupes thématiques : outre les réunions de lancement de la mission et de validation du diagnostic par le comité de pilotage, treize réunions se sont déroulées du 22 novembre 2011 au 12 juillet 2012 ;
- Une cinquantaine d'entretiens avec des entreprises et d'autres acteurs du secteur du BTP, de la formation et de l'emploi.

Ce rapport est le fruit d'un travail collaboratif qui a mobilisé une quinzaine d'institutions concernées par le BTP et la formation en Martinique, et une vingtaine de membres de ces institutions. Nous tenons à remercier les participants d'avoir pu se rendre disponibles.

Le Lamentin, Martinique,  
Le 7 septembre 2012,

Victor-Emmanuel VAUGIRARD<sup>2</sup>  
Consultant prestataire pour l'élaboration du CEP BTP  
Professeur Agrégé des Universités en Finance à l'Université de Strasbourg

---

<sup>2</sup> Directeur de V.E.V Consulting : n°35 lotissement les Bougainvilliers Quartier Palmiste, Le Lamentin 97232 Martinique ; email : [vic\\_vaugirard@yahoo.com](mailto:vic_vaugirard@yahoo.com); Tel : 0696-345061.

## Introduction

L'Etat, la Région Martinique, l'OPCA Constructys, le SEBTPAM, l'ADEME et l'AGEFMA ont convenu de mener une étude prospective sur l'activité, l'emploi, les conditions de travail et l'évolution des métiers dans le secteur du BTP à la Martinique, dans le but de disposer des outils nécessaires à la mise en place d'une gestion optimale des ressources humaines. La finalité de ce travail est de maintenir l'employabilité et de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Les commanditaires ont confié la mission au bureau d'études V.E.V Consulting<sup>3</sup>.

### I.1. Contexte de la prestation

Cette démarche s'inscrit dans un contexte particulier dont les principaux éléments caractéristiques sont les suivants :

Le secteur du BTP joue un rôle clé dans l'économie de la Martinique, mais une certaine atonie du secteur est constatée depuis quelques années, tant au regard de l'évolution du nombre d'entreprises et des offres d'emplois, qu'à l'aune des ventes de ciments et de l'évolution du nombre de permis de construire. En outre, le marché du logement a perdu de son dynamisme à la Martinique et la construction de logements sociaux demeure très en dessous des besoins recensés.

Parallèlement, la loi Grenelle et la réglementation thermique spécifique à l'Outremer (RTAA DOM) appellent un développement rapide de la maîtrise de l'énergie et des énergies renouvelables dans l'habitat et le tertiaire. Ces orientations ouvrent des perspectives en termes de nouveaux marchés pour le secteur de la construction, mais elles interviennent dans un contexte budgétaire contraint.

En outre, des évolutions de l'activité sont prévisibles, en raison du Plan de relance régional, de l'évolution de la réglementation, des lois de défiscalisation, des techniques et des exigences de la clientèle.

### I.2. Objectifs de la mission

Il ressort de ces éléments de contexte, des enjeux forts assignés aux résultats de l'étude, qui obligent à une méthode dans laquelle les salariés autant que les employeurs devront être associés, et ceci à toutes les étapes de la mission.

La présente mission a pour objectif général de réaliser une étude prospective du secteur BTP en vue d'accompagner et d'anticiper les conséquences des mutations démographiques, économiques, sociologiques, technologiques et réglementaires en termes d'employabilité. Une attention particulière doit être apportée au domaine de la maîtrise de l'énergie – énergies renouvelables dans le bâtiment en Martinique.

---

<sup>3</sup> Contact: Victor-Emmanuel VAUGIRARD, professeur agrégé des universités en finance à l'Université de Strasbourg ; directeur de V.E.V Consulting  
Adresse : n°35, lotissement Les Bougainvilliers, Quartier Palmiste, Lamentin 97232 Martinique  
Tel : 0696-345061 / 0596-426008 ; Email : [vic\\_vaugirard@yahoo.com](mailto:vic_vaugirard@yahoo.com)

Les objectifs stratégiques de l'étude sont:

- de réaliser un état des lieux exhaustif de l'activité, du marché du travail, de la formation, ainsi que des attentes et des besoins en matière d'emploi et de compétences, en prenant en compte la problématique de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables ;
- de dresser un diagnostic économique et social, et analyser les dysfonctionnements identifiés dans le secteur, notamment dans le domaine des conditions de travail ;
- de proposer des hypothèses d'évolution à court et moyen terme (mutations économiques, technologiques, démographiques et sociales) et identifier les conséquences de ces évolutions sur l'emploi ;
- de proposer des orientations stratégiques et des actions concourant au développement de l'emploi et des compétences en vue du maintien ou du développement de l'employabilité et de la sécurisation des parcours professionnels.

Les objectifs opérationnels de l'étude sont donc:

- de s'approprier une vision partagée de la carte des emplois des entreprises de BTP, au moyen d'une présentation ordonnée et actualisée des métiers et principaux emplois, de manière à disposer d'un outil commun de gestion RH et de communication ;
- de cerner les évolutions essentielles de l'environnement professionnel et des métiers susceptibles d'impacter les modes d'organisation, les emplois et les compétences des entreprises du secteur ;
- d'identifier les pistes de travail débouchant sur des orientations de formation et de gestion des ressources humaines pour l'avenir, par exemple autour de :
  - l'information et la valorisation des métiers,
  - l'accompagnement des emplois émergents ou en forte transformation, notamment du fait de la prise en compte croissante des préoccupations environnementales,
  - les nouveaux besoins en compétences et axes de formation professionnelle adaptés aux défis et enjeux du secteur,
  - la réflexion sur les parcours professionnels et les échanges de pratiques de gestion des ressources humaines socialement responsables ;
- de disposer d'outils structurés et adaptés de connaissance et de gestion prévisionnelle des ressources humaines utiles aux entreprises comme à l'ensemble du secteur dans une optique de management stratégique. Ces outils serviront de support aux dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment sur les questions de formation, d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et d'accompagnement dans l'évolution professionnelle.

# Chapitre 1. Analyse économique du secteur

## 1.1. Champ du secteur

### 1.1.1. Les entreprises de la construction ont un code d'activité principale appartenant aux divisions 41, 42, 43 de la NAF

La construction est une activité de mise en œuvre ou d'installation sur le chantier du client. Elle concerne aussi bien les travaux sur des ouvrages neufs que leur rénovation, la réparation ou la maintenance d'équipements.

On peut distinguer 5 sous-secteurs:

- La préparation des sites: forages, démolition, terrassement...
- La construction d'ouvrages, de bâtiments ou de génie civil,
- Les travaux d'installation: électricité, canalisation...
- Les travaux de finition: menuiserie, peinture...
- La location avec opérateur de matériel de construction.

Les professionnels du secteur utilisent aussi la segmentation suivante:

- Gros-œuvre de bâtiment,
- Second œuvre,
- Travaux publics.

La liste des codes du secteur BTP dans la nomenclature des activités française (NAF révision 2008) et leur correspondance avec les codes de la nomenclature des activités professionnelles (NAP 1992) figure en annexe. La liste des codes des activités soumises au régime des congés dans le BTP, selon la nomenclature NAP 1973, annexée à la convention collective locale de la Martinique des ouvriers du BTP du 28 décembre 1973, est téléchargeable sur le site de la Caisse des Congés BTP – Caisse des Antilles et de la Guyane : [www.congesbtp-ag.fr](http://www.congesbtp-ag.fr)

### 1.1.2. Exclusions et frontière

La fabrication de matériaux de construction, de menuiseries ou d'éléments à monter ne fait pas partie du secteur de la construction. Toutefois, certaines entreprises dont le code NAF indique une activité de fabrication (donc hors champ BTP) exercent également des activités de pose de structures métalliques ou en menuiserie (donc dans le champ BTP).

Les activités de promotion immobilière (NAF 4110A-C) ne font pas partie du champ du BTP.

Des activités à la frontière du secteur de la construction sont les cabinets d'architectes (code NAF 7111Z) et les bureaux d'études et ingénierie (NAF 7112B; 7022Z). Le comité technique de l'étude a convenu de ne pas intégrer ces activités de la frontière pour déterminer le poids économique du

secteur, mais de les prendre en compte pour la détermination des besoins en compétences et la vision des perspectives d'évolution du secteur. Ainsi, plusieurs entreprises de ces sous-secteurs ont été interrogées.

## **1.2. Poids du secteur : un secteur clé de l'économie martiniquaise, pesant 7% de l'emploi total**

En 2007, la branche BTP représentait 6,2 % de la valeur ajoutée totale de la Martinique<sup>4</sup>, se classant ainsi en troisième position en termes de création de richesses au sein de l'économie marchande, derrière les branches des services et du commerce.

### **1.2.1. 10% des établissements et 74% d'unités sans salarié**

Au 31 décembre 2009, le secteur de la construction comptait un peu moins de 4 900<sup>5</sup> établissements en Martinique, en incluant les agences (sans statut juridique propre) d'entreprises implantées en France métropolitaine, dont 80% dans les travaux de construction spécialisée.

Le secteur de la construction contribue à hauteur de 10% au parc des établissements du territoire. Il est composé à 74% d'entreprises sans salarié<sup>6</sup> (78% pour l'ensemble des secteurs d'activité). 4,6% des établissements ont 10 salariés ou plus (4,3% pour l'ensemble des secteurs d'activités).

Les tensions observées sur le marché du travail depuis plusieurs années ont renforcé cette atomisation du secteur, de nombreux jeunes diplômés dans ce secteur étant incités à entreprendre dans le but de créer leur propre emploi. Les travaux de finition et d'installation sont les plus concernés par cette alternative au chômage, l'effort d'investissement initial étant plus faible que dans les deux autres sous-secteurs (constructions d'ouvrage et de bâtiments ; préparation de sites). Cette atomisation peut être mise en rapport avec la prépondérance de l'artisanat dans ce secteur.

La crise économique et financière qui sévit depuis 2008 s'est traduite par une baisse du nombre de déclarations d'entreprises à la Caisse des Congés Payés du BTP: de 924 en fin 2008 à 502 en fin 2009.

---

<sup>4</sup> A noter que certaines collectivités publiques (Conseil Général, Conseil Régional...) ont une importante activité de BTP pour compte propre, qui n'est pas comptabilisée par l'INSEE, puisque l'Institut a une approche en termes de branches professionnelles et enregistre la production de ces collectivités dans la branche des services non marchands. Toutefois, après investigations, il n'a pas été possible au prestataire d'identifier une source d'informations consolidées sur les dépenses en régie des collectivités locales en Martinique.

<sup>5</sup> Ce nombre est obtenu d'après le tableau 1.212.a :  $85,7\% * 5\ 086$  (la promotion immobilière est exclue).

<sup>6</sup> D'après le tableau 1.2.1.b :  $3\ 674 / 4\ 962 = 74\%$

Tableau 1.2.1.a. Etablissements de la construction au 31 décembre 2009							
	Ensemble	Promotion immobilière (en %)	Construction de bât résidentiels ou non (en %)	Génie civil (en %)	Travaux de construction spécialisés (en %)		
					Ensemble	dont travaux d'installation	dont travaux de finition
Alsace	10 721	4,9	3,6	3,3	88,2	30,9	44,2
Aquitaine	30 421	2,8	3,9	2,3	91,0	26,3	40,5
Corse	5 155	4,1	3,5	2,0	90,4	24,7	28,9
Île-de-Fr	86 196	4,5	15,9	1,5	78,1	31,3	42,5
<b>Province</b>	<b>401 076</b>	<b>3,1</b>	<b>3,9</b>	<b>2,7</b>	<b>90,3</b>	<b>27,7</b>	<b>39,2</b>
<b>Fce métro</b>	<b>487 272</b>	<b>3,4</b>	<b>6,0</b>	<b>2,5</b>	<b>88,1</b>	<b>28,3</b>	<b>39,7</b>
Guadeloupe	6 622	2,9	11,8	1,7	83,6	26,5	33,2
Guyane	1 896	1,4	20,3	2,2	76,2	30,6	25,0
<b>Martinique</b>	<b>5 086</b>	<b>4,3</b>	<b>14,5</b>	<b>2,1</b>	<b>79,1</b>	<b>26,3</b>	<b>27,9</b>
La Réunion	6 115	4,4	13,4	1,9	80,3	24,2	29,7
<b>France</b>	<b>506 991</b>	<b>3,4</b>	<b>6,3</b>	<b>2,5</b>	<b>87,8</b>	<b>28,2</b>	<b>39,4</b>

Source : INSEE – CLAP

Remarque : le fait que la Réunion a un nombre d'entreprises de construction du même ordre de grandeur que la Guadeloupe et la Martinique (pour une population deux fois plus importante) est une conséquence de la plus grande taille des entreprises de la Réunion. Cette explication est corroborée par un nombre de salariés (15 000+) bien supérieur à celui de Guadeloupe et la Martinique (voir infra tableau 1.2.2.b).

Tableau 1.2.1.b. Etablissements actifs par secteur d'activité au 31 décembre 2008							
Tranche de salariés	Total	%	0 sal	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50+
Ensemble	49082	100,0%	38477	8475	1124	631	375
Agriculture, sylviculture, pêche	4726	9,6%	4356	268	28	62	12
Industrie	3180	6,5%	2232	713	130	79	26
<b>Construction</b>	<b>4962</b>	<b>10,1%</b>	<b>3674</b>	<b>1057</b>	<b>159</b>	<b>61</b>	<b>11</b>
Commerce, transports et services divers	31771	64,7%	25166	5644	540	271	150
dont commerce, réparation automobile	9130	18,6%	6801	2018	200	74	37
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	4443	9,1%	3049	793	267	158	176

Source: INSEE Chiffres clés Région Martinique; mise à jour le 28 octobre 2010  
Méthode: Système CLAP Connaissance localisée de l'appareil productif; exploitation DADS

## Focus sur les entreprises artisanales

Les entreprises artisanales représentent l'essentiel des entreprises du secteur BTP, compte tenu du fait que 4,6% des établissements ont 10 salariés ou plus (voir supra) et que les entreprises artisanales ont, par définition, 10 salariés ou moins. Il est aléatoire de tenter d'être plus précis, car les fichiers de la Chambre de Métiers et d'Artisanat de la Martinique (CMA) et de la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Martinique (CCIM) n'ont pas été requalifiés depuis plusieurs années.

La CMA dénombre 4 851 entreprises artisanales du BTP au 01 janvier 2012, principalement implantées sur le territoire du centre (41%), avec le statut entreprise individuelle et dans la tranche d'âge 3-9 ans.

**Tableaux 1.2.1.c. Statistiques au 01/01/2012**  
**Entreprises artisanales - Source CMA - Répertoire des Métiers**

### REPARTITION PAR ACTIVITE ET PAR ESPACE ECONOMIQUE

	Alimentation	Fabrication	Bâtiment	Services	TOTAL
CCNM	191	358	1231	597	2377
CACEM	293	824	1981	1409	4507
CAESM	216	617	1639	763	3235
TOTAL	700	1799	4851	2769	10119

Source RM au 01/01/12

### REPARTITION PAR ACTIVITE ET PAR FORME JURIDIQUE

	Alimentation	Fabrication	Bâtiment	Services	TOTAL
Entreprise individuelle	330	960	2630	1860	5780
Société	370	839	2221	909	4339
TOTAL	700	1799	4851	2769	10119

Source RM au 01/01/12

### REPARTITION PAR ACTIVITE ET PAR ANCIENNETE DES ENTREPRISES

	Alimentation	Fabrication	Bâtiment	Services	TOTAL
Moins de 3ans	144	330	1042	534	2050
3ans à 9 ans	235	667	2026	898	3826
10ans à 19ans	192	502	1147	669	2510
20ans et plus	129	300	636	668	1733
TOTAL	700	1799	4851	2769	10119

Source RM au 01/01/12

## 1.2.2. Le secteur du BTP fournit plus de 7% de l'emploi total

Le secteur du BTP pourvoit 9,2% des emplois salariés<sup>7</sup> du secteur marchand de Martinique, en 2009, et 7,1% de l'emploi total<sup>8</sup>, tous statuts confondus, en 2008<sup>9</sup>.

L'emploi est principalement fourni par le territoire de la CACEM (région centre) (53%), mais proportionnellement moins que pour l'ensemble des secteurs (67%). En effet, le sud de l'île fournit 28,8% des emplois salariés du BTP, contre 18,8% pour l'ensemble des secteurs.

70% des emplois salariés sont fournis par les travaux de construction spécialisés, notamment les travaux d'installation et les travaux de finition<sup>10</sup>. La construction de bâtiments résidentiels ou non fournit 21% des emplois salariés, soit le même ordre de grandeur que les autres DOM, contre 9,3% pour l'ensemble de la France.

**Tableau 1.2.2.a. Répartition des salariés affiliés à Pôle Emploi (Assurance chômage) par secteur d'activité et par bassin d'emploi – secteur marchand**

	Fort-de-France		Trinité		Marin		Saint Pierre		Martinique	
	2006	2009	2006	2009	2006	2009	2006	2009	2006	2009
Agriculture et pêche	1200	955	2379	2118	857	930	219	173	4655	4176
Industrie	5501	4779	1294	1241	1848	1849	356	269	8999	8138
Construction	4099	3743	963	1005	2036	2032	392	286	7490	7066
Commerce	11498	10639	1347	1555	2477	2794	321	316	15643	15304
Services	31031	31048	2981	3204	6777	6799	972	918	41761	41969
Activité inconnue	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
Total	53329 67,9%	51164 66,7%	8964 11,4%	9126 11,9%	13995 17,8%	14404 18,8%	2260 2,9%	1962 2,6%	78548 100%	76656 100%

Source : Pôle Emploi – Services statistiques ; mis à jour le 20 septembre 2011

**Tableau 1.2.2.b. Salariés de la construction au 31 décembre 2009**

	Ensemble	Promo immobilière (en %)	Construction bâtiments résidentiels ou non (en %)	Génie civil (en %)	Travaux de construction spécialisés (en %)		
					Ensemble	dont travaux d'installation	dont travaux de finition
Alsace	45 213	1,6	6,8	10,1	81,5	36,5	34,1
Aquitaine	76 298	1,4	7,1	12,6	78,8	29,5	31,9
Corse	11 527	1,0	7,6	7,3	84,2	19,6	17,0

<sup>7</sup> Voir tableau 1.2.2.a :  $7\ 066 / 76\ 656 = 9,2\%$

<sup>8</sup> Voir tableau « Emploi selon le secteur d'activités »

<sup>9</sup> Les effectifs du BTP en intérim ne sont pas enregistrés dans ces statistiques, alors même que la construction est le principal secteur recourant à des intérimaires en Martinique et l'ensemble des DOM ; les effectifs en intérim sont répertoriés dans les activités de services par l'INSEE. L'intérim fait l'objet d'une section spécialisée dans le présent document.

<sup>10</sup> Voir aussi tableau « métiers du BTP » dans section 1.3

Île-de-France	275 527	2,8	13,9	12,5	70,7	42,8	28,6
<b>Province</b>	<b>1 204 622</b>	<b>1,2</b>	<b>7,9</b>	<b>11,2</b>	<b>79,6</b>	<b>31,2</b>	<b>30,6</b>
<b>France métro</b>	<b>1 480 149</b>	<b>1,5</b>	<b>9,0</b>	<b>11,5</b>	<b>78,0</b>	<b>33,2</b>	<b>30,3</b>
Guadeloupe	6 199	0,5	22,1	13,0	64,4	29,5	25,9
Guyane	3 701	0,4	24,0	10,7	64,9	40,5	10,6
<b>Martinique</b>	<b>7 195</b>	<b>0,5</b>	<b>21,2</b>	<b>8,0</b>	<b>70,3</b>	<b>31,3</b>	<b>22,1</b>
La Réunion	15 354	1,8	23,7	8,6	65,9	29,5	21,6
<b>France</b>	<b>1 512 598</b>	<b>1,5</b>	<b>9,3</b>	<b>11,4</b>	<b>77,7</b>	<b>33,2</b>	<b>30,1</b>

### 1.3. Un secteur dynamique en termes d'évolution des effectifs, mais un décrochage depuis 2008

#### 1.3.1. Le BTP a été le secteur le plus créateur d'emplois entre 1999 et 2008

Entre 1999 et 2008, le BTP a enregistré 2 255 emplois supplémentaires (soit 250 emplois en moyenne annuelle), ce qui en a fait le secteur le plus créateur d'emplois sur la période<sup>11</sup>. Cette évolution résulte à la fois d'une croissance de l'activité de construction et d'une régularisation progressive de la forte proportion de non-salariés que compte le secteur (la proportion de non-salariés est passée de 36%<sup>12</sup> en 1999 à 27,6%<sup>13</sup> en 2008, à rapporter à 13% en 2008 pour l'ensemble des secteurs d'activités).

Tableau 1.3.1. Emploi selon le secteur d'activités						
	1999		2008			
	Nombre	%	Nombre	%	dont salariés en %	dont femmes en %
Ensemble	116 009	100%	<b>134 446</b>	100%	<b>87%</b>	50,7%
Agriculture	8 118	7%	6 050	4,5%	62,3%	24,6%
Industrie	9 173	7,9%	9 823	7,3%	86,5%	29,1%
Construction	<b>7 259</b>	<b>6,3%</b>	<b>9 514</b>	<b>7,1%</b>	<b>72,4%</b>	<b>10,4%</b>
Commerce, transports, services divers	46 046	39,7%	55 242	<b>41,1%</b>	83,7%	51%
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	45 413	39,1%	53 817	<b>40%</b>	95,9%	64,3%

Source : INSEE Chiffres clés Région Martinique (« géographie au 01/01/2010 ») ; mise à jour le 30 juin 2011

<sup>11</sup> Pour une nomenclature des secteurs d'activités au niveau de finesse 38 postes.

<sup>12</sup> Source : Note IEDOM déjà citée.

<sup>13</sup> Voir tableau infra « Emploi selon le secteur d'activités ».

### 1.3.2. Il y a eu un retournement depuis 2008

#### Les effectifs salariés ont baissé de 13% entre 2009 et 2011

Ces effectifs sont passés de 7 159<sup>14</sup> à 6 229 salariés.

Code naf		Libellé Code NAF	2ème trimestre 2011		
			Entreprises	Masse salariale	Effectif
4120A	Construction de maisons individuelles	116	2 153 971	420	
4120B	Construction d'autres bâtiments	76	5 534 119	873	
4211Z	Construction de routes et autoroutes	14	1 599 987	218	
4221Z	Construction de réseaux pour fluides	9	1 070 179	168	
4222Z	Construction de réseaux électriques et de télécommunications	8	1 409 558	185	
4291Z	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux	5	468 235	59	
4299Z	Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.	12	548 725	66	
4311Z	Travaux de démolition	4	112 517	22	
4312A	Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires	117	3 578 812	678	
4312B	Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse	4	215 391	35	
4313Z	Forages et sondages	2	46 214	8	
4321A	Travaux d'installation électrique dans tous locaux	193	4 705 140	862	
4321B	Travaux d'installation électrique sur la voie publique	1	81 732	10	
4322A	Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	70	967 972	176	
4322B	Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	57	1 193 914	245	
4329A	Travaux d'isolation	1	0	0	
4329B	Autres travaux d'installation n.c.a.	13	311 898	45	
4331Z	Travaux de plâtrerie	8	233 216	43	
4332A	Travaux de menuiserie bois et PVC	32	557 681	105	
4332B	Travaux de menuiserie métallique et serrurerie	40	810 911	155	
4332C	Agencement de lieux de vente	14	160 078	32	
4333Z	Travaux de revêtement des sols et des murs	38	695 678	116	
4334Z	Travaux de peinture et vitrerie	110	1 446 082	286	
4339Z	Autres travaux de finition	12	134 177	23	
4391A	Travaux de charpente	46	736 094	153	
4391B	Travaux de couverture par éléments	36	322 811	99	
4399A	Travaux d'étanchéification	9	466 654	90	
4399B	Travaux de montage de structures métalliques	18	575 008	94	
4399C	Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	238	4 268 309	873	
4399D	Autres travaux spécialisés de construction	13	566 162	77	
4399E	Location avec opérateur de matériel de construction	6	59 430	13	
			<b>1 322</b>	<b>35 030 655</b>	<b>6 229</b>

Source : CGSS – exploitation DADS ; octobre 2011

<sup>14</sup> Tableau 1.2.3.b. 7159 = 99,5% \* 7195

**Cette dégradation se traduit par des tensions sur le marché du travail**

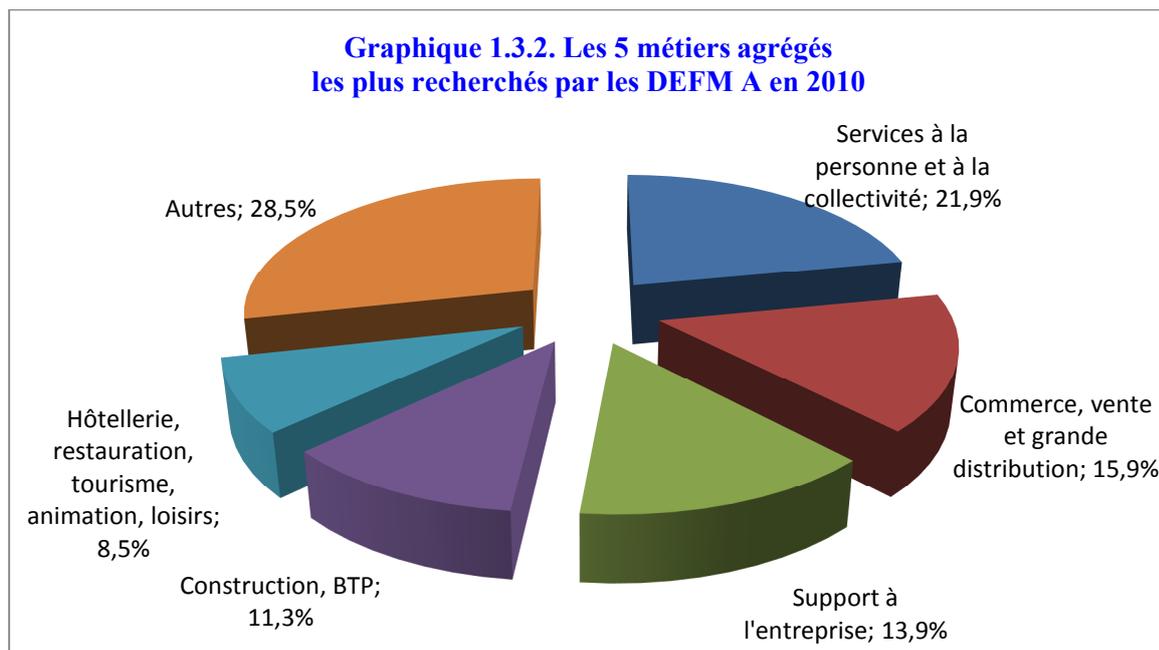
- Les métiers du BTP font partie des métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi

Cinq catégories agrégées de métiers concentrent 71,5% des métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi.

**Tableau 1.3.2.b. Les 5 métiers les plus recherchés par les DEFM A en 2010**

Métier agrégé	Cumul annuel	Poids dans ensemble DEFM A
K. Services à la personne et à la collectivité	8 800	21,9%
D. Commerce, vente et grande distribution	6 415	15,9%
M. Support à l'entreprise	5 603	13,9%
F. Construction, bâtiments et travaux publics	4 532	11,3%
G. Hôtellerie-restauration, tourisme-loisirs-animation	3 443	8,5%

Source : Pôle Emploi – Contribution au CPRDFP; septembre 2011



Le classement des métiers les plus recherchés montre une certaine stabilité au cours des dernières années ; et la demande pour les métiers du BTP augmente plus fortement que dans les autres catégories les plus recherchées.

<b>Tableau 1.3.2.c. Répartition des DEFM A par métier agrégé et mise en exergue des catégories les plus recherchées</b>			
Métier agrégé	2007	Métier agrégé	2010
Services à la personne et à la collectivité	7 536	Services à la personne et à la collectivité	8 800
Commerce, vente et grande distribution	5 598	Commerce, vente et grande distribution	6 415
Support à l'entreprise	4 987	Support à l'entreprise	5 603
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	3 262	Construction, bâtiment et travaux publics	4 532
Construction, bâtiment et travaux publics	2 798	Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	3 443
Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	2 675	Transport, logistique	2 781
Transport, logistique	2 270	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	2 621
Installation et maintenance	1 493	Installation et maintenance	1 947
Santé	1 466	Santé	1 479
Industrie	841	Industrie	1 031
Arts et façonnage d'ouvrages d'art	394	Arts et façonnage d'ouvrages d'art	409
Spectacle	301	Banque, assurance, immobilier	368
Communication, media et multimedia	293	Communication, media et multimedia	367
Banque, assurance, immobilier	291	Spectacle	279
Non déterminé	258	Non déterminé	197
Total	34 463	Total	40 272

Source : Pôle Emploi – Contribution au CPRDFP ; septembre 2011

- **Le nombre d'offres d'emploi dans le secteur du BTP s'est réduit sur la période 2007-2010**

Il faut avoir à l'esprit d'emblée que de nombreuses offres d'emploi ne passent pas par Pôle Emploi, concernant notamment le personnel d'encadrement; elles font l'objet de publication dans les journaux.

<b>Tableau 1.3.2.d. Répartition des offres d'emploi par secteur d'activités (Offres d'emploi salarié) (code NAF de l'établissement)</b>				
	2007	2008	2009	2010
Nombre total d'offres enregistrées	15 548	13 412	10 460	10 360
Agriculture	254	383	455	356
Industrie	2 003	993	621	662
<b>Construction</b>	<b>1 815</b>	<b>1 811</b>	<b>973</b>	<b>841</b>
Commerce	1 747	1 599	910	1 059
Services	9 729	8 626	7 501	7 442
Source : Pôle Emploi – Contribution au CPRDFP ; septembre 2011				

- **Il en résulte que le secteur du BTP exhibe un ratio demande d'emploi (DEFM A) sur offre d'emploi enregistrée (OEE) de plus de 5.**

<b>Tableau 1.3.2.e. Tableau comparatif des DEFM A et des offres d'emploi enregistrées par catégorie agrégée de métiers en 2010</b>					
	DEFM A	Poids	OEE	Poids	Ratio D/O
A. AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	2 621	6,5%	1 069	10,3%	2,45
B. ARTS ET FACONNAGE D'OUVRAGES D'ART	409	1,0%	47	0,5%	8,70
C. BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER	368	0,9%	130	1,3%	2,83
D. COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	6 415	15,9%	1 579	15,2%	4,06
E. COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA	367	0,9%	101	1,0%	3,63
<b>F. CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</b>	<b>4 532</b>	<b>11,3%</b>	<b>877</b>	<b>8,5%</b>	<b>5,17</b>
G. HÔTELLERIE- RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION	3 443	8,5%	1 696	16,4%	2,03
H. INDUSTRIE	1 031	2,6%	167	1,6%	6,17
I. INSTALLATION ET MAINTENANCE	1 947	4,8%	542	5,2%	3,59
J. SANTE	1 479	3,7%	233	2,2%	6,35
K. SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE	8 800	21,9%	1 894	18,3%	4,65
L. SPECTACLE	279	0,7%	297	2,9%	0,94
M. SUPPORT A L'ENTREPRISE	5 603	13,9%	1 379	13,3%	4,06
N. TRANSPORT ET LOGISTIQUE	2 781	6,9%	349	3,4%	7,97
Non Déterminé	197	0,5%			

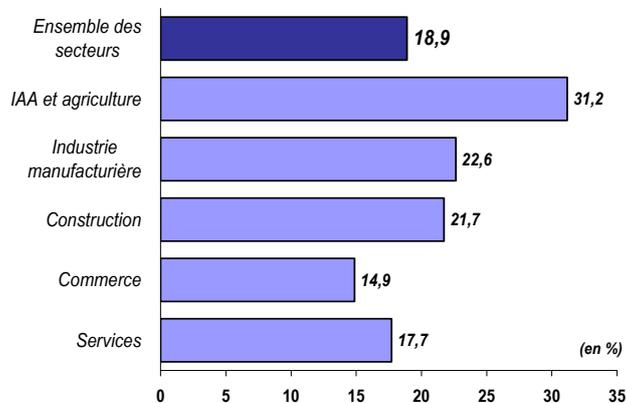
### 1.3.3. Le secteur du bâtiment et des travaux publics n'a pas connu de véritable reprise en 2011

« Le secteur du bâtiment et des travaux publics n'a pas connu de véritable reprise en 2011, après deux années 2009 et 2010 en repli. La construction de logements a été peu dynamique. La poursuite des grands chantiers semble toutefois plus importante qu'en 2010, à travers notamment le Plan de relance de la Région et l'application du Plan séisme Antilles. »<sup>15</sup>

A noter que l'enquête sur les besoins en main d'œuvre (BMO) réalisée en 2010 par Pôle emploi et le Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie (CREDOC) observait que :

- Plus d'un établissement sur cinq dans le secteur du BTP envisageait de recruter en 2010, soit un peu plus que la moyenne de l'ensemble des secteurs en Martinique. Au total, la construction rassemblait 12% des projets de recrutement.

**Graphique 1.3.3. Proportion d'établissements déclarant des projets de recrutement**



- Si les difficultés de recrutement affectent 43% des intentions d'embauche, le secteur du BTP paraît relativement épargné, dans la mesure où seul le métier de maçon fait partie des métiers en tension.

**Tableau 1.3.3. Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement**

	Effectifs à recruter (1)	% de cas difficiles à recruter
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	428	85,6%
Employés de l'hôtellerie	77	80,5%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	252	70,5%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	154	61,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	210	58,5%
Maçons	257	52,5%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	83	50,8%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	783	48,5%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	140	47,6%
Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...)	86	42,6%

(1) Sont uniquement retenus les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement en 2010.

<sup>15</sup> Source : Rapport annuel de l'IEDOM 2011 (Edition 2012).

## 1.4. Les contraintes de l'activité du BTP

### 1.4.1. Une raréfaction du foncier constructible

La maîtrise du foncier constructible demeure un enjeu majeur.

#### **Le portefeuille foncier de l'agglomération foyalaise s'est progressivement vidé**

L'exiguïté du territoire (1 128 km<sup>2</sup>) rend d'autant plus rude la concurrence entre activités agricoles et mise à disposition de nouveaux terrains constructibles. Le centre et le sud-ouest de l'île voient leur territoire marqué par une urbanisation rapide provoquant l'apparition de zones d'habitat spontané, plus ou moins diffuses. Par conséquent, dès la fin des années 1990, le portefeuille foncier de l'agglomération foyalaise s'est progressivement vidé. Entre 1998 et 2001, avec le lancement d'importantes opérations d'aménagement, Fort-de-France et Le Lamentin ont vu leurs réserves foncières diminuer respectivement de 19% et 11%.

Face à cette contrainte foncière, le FRAFU (Fonds régional d'aménagement foncier et urbain) a été mis en place en 2000 avec pour vocation la coordination des interventions financières de l'Etat, des collectivités territoriales et de l'Union Européenne pour faciliter la constitution de réserves foncières et l'aménagement d'espaces urbanisés. Il prend en charge les opérations de viabilisation des terrains constructibles en logements sociaux.

Le Schéma d'aménagement régional (SAR) fournit quant à lui un cadre de référence aux politiques d'aménagement du territoire à l'horizon 2015. Le SAR date de 1998 et une révision sera conduite par la Région Martinique en 2012-2013.

#### **La constructibilité d'un terrain est contingente à la superposition des contraintes du PPR sur les dispositions du PLU**

La maîtrise du foncier constructible est aussi à mettre en parallèle avec l'importance de la prévention des risques naturels, la Martinique y étant exposée à plus d'un titre (inondations, érosion du littoral, houle, mouvements de terrain, séisme, cyclone...). La forte pression de l'urbanisme au cours de dernières années a accru la vulnérabilité du territoire martiniquais face aux aléas naturels.

Les plans de prévention des risques (PPR) ont été institués par la loi du 2 février 1995 (loi Barnier). Progressivement appliqués par les collectivités à partir de 1997, ils définissent des aléas et des enjeux sur l'ensemble du territoire et s'imposent aux autorisations de construire. Le droit du sol demeure du champ du Plan local d'urbanisme (PLU). La constructibilité d'un terrain est désormais donnée par la superposition des contraintes du PPR sur les dispositions du PLU.

## 1.4.2. Une activité conditionnée par le logement

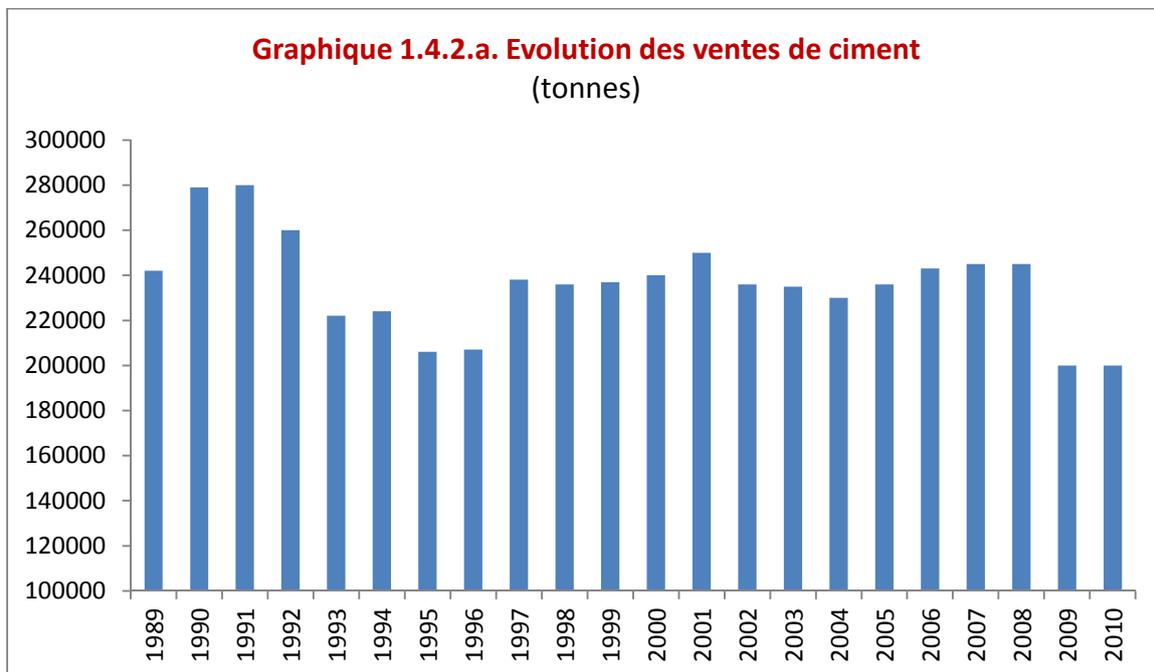
Les données chiffrées de cette section sont issues principalement de deux documents<sup>16</sup>.

### Le parc de logements a augmenté jusqu'à 2005, en raison notamment de la mise en œuvre des dispositifs de défiscalisation

32 420 logements ont été construits entre 1990 et 1999 ; 39 318 ont été autorisés entre 1999 et 2009. Les entreprises martiniquaises du BTP ont pu bénéficier de la volonté d'amélioration du parc immobilier de l'île développée par les pouvoirs publics depuis la fin des années 1980. Face à une demande croissante de logements, l'Etat et les collectivités territoriales ont mis en œuvre des politiques publiques actives, depuis le premier dispositif fiscal d'aide à l'investissement immobilier, dit loi Pons (1986), jusqu'à la loi Girardin (2003).

Au cours de la décennie 1990, l'activité de construction a aussi été portée par le développement du logement social. Bénéficiant d'aides gérées par le Conseil départemental de l'habitat, le parc immobilier social est organisé par les bailleurs sociaux, les sociétés SIMAR, OZANAM, SMHLM et SEMAFF. L'ensemble de ces mesures a permis de répondre à une demande accrue de logements et a abouti à la création d'un parc locatif social qui concernait plus de 11 000 ménages en 2005.

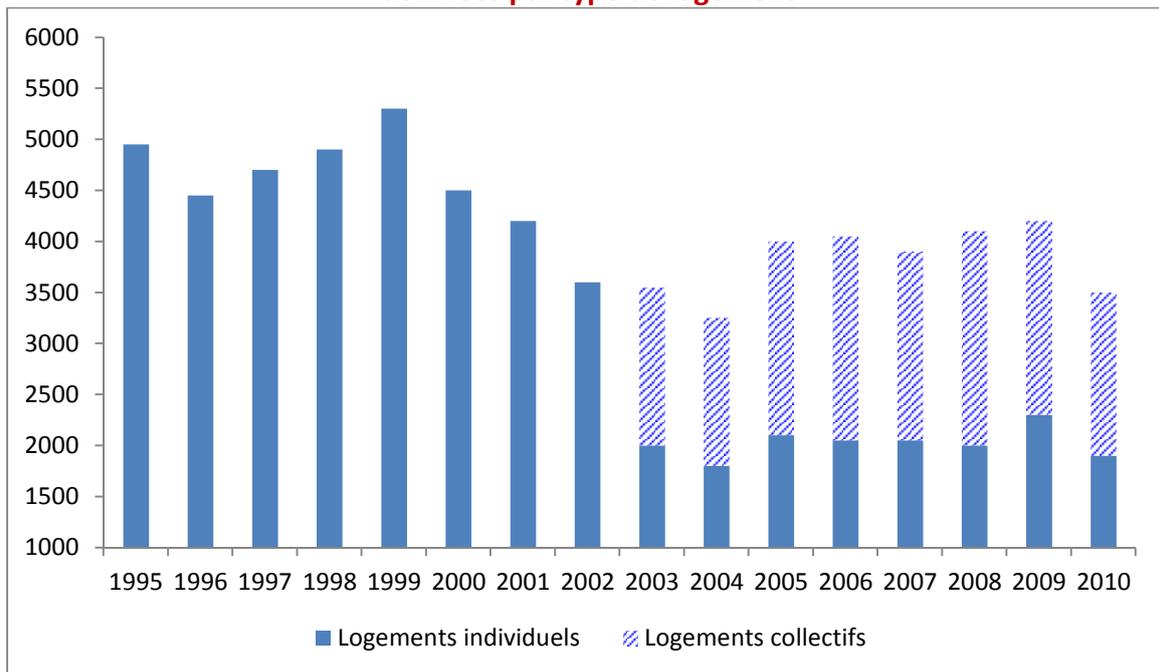
Ces tendances sont également observables sur l'évolution des statistiques de vente de ciment et des données Consuel.



Source : Ciment Antillais ; dans le rapport annuel de l'IEDOM 2011

<sup>16</sup> IEDOM Note Expresse – Le secteur du bâtiment et des travaux publics en Martinique (n°35, juillet 2006) ; Agence d'urbanisme et d'aménagement de Martinique (ADUAM) L'observatoire – Habitat foncier (N°14, septembre 2011).

**Graphique 1.4.2.b. Nombre d'attestations de conformité électrique délivrées par type de logement**



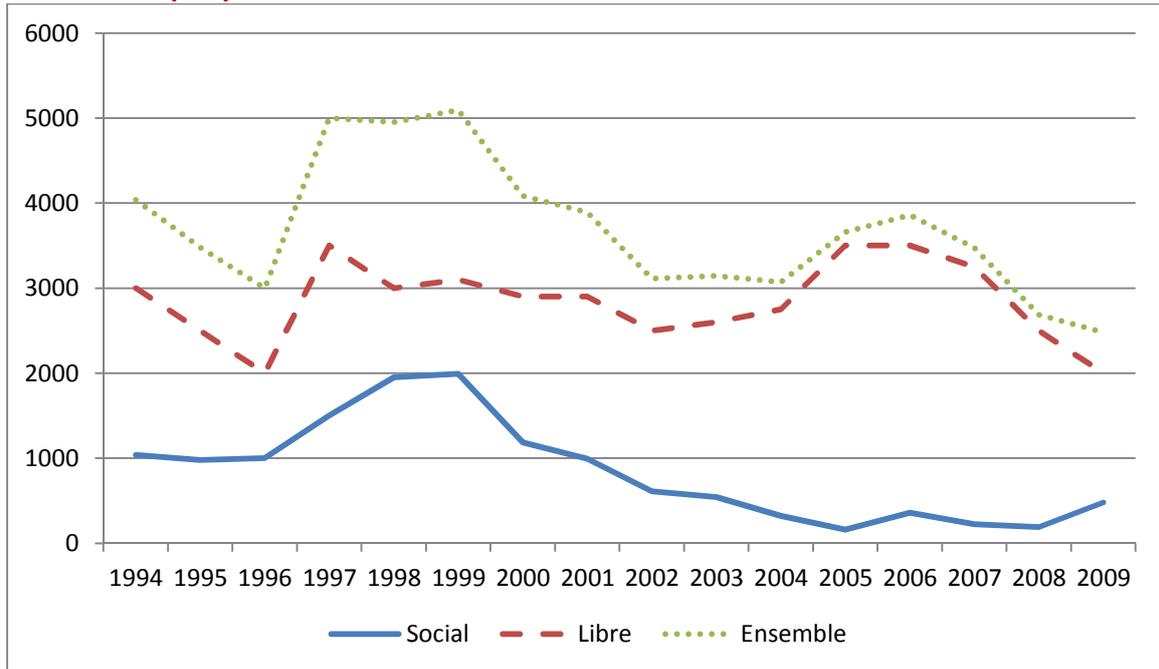
Source : Consuel ; dans le rapport annuel de l'IEDOM 2011

### **Le dynamisme de la construction de logements s'est essouffé depuis 2006**

Les effets escomptés des dispositifs censés doper le marché de l'immobilier neuf semblent trouver leurs limites dans les freins économiques à l'accès à la propriété des jeunes adultes, une raréfaction et un coût élevé du foncier constructible, l'insuffisance de voiries et réseaux divers impliquant souvent une surcharge financière pour l'investisseur.

Les statistiques concernant les logements autorisés rendent compte d'un essouffement de cette dynamique à partir de 2006. Ce retournement a été précédé, dès 1999-2000, d'une baisse continue du nombre de logements locatifs sociaux autorisés, en raison notamment d'un engagement mesuré de l'Etat reflété par l'évolution défavorable de la ligne budgétaire unique.

Le recul du nombre de logements autorisés est observé jusqu'aux dernières statistiques officielles disponibles, en 2009, et toutes les catégories de logements sont concernées par cette baisse, dans plus de la moitié des communes.

**Graphique 1.4.2.c. Evolution de la construction neuve selon le secteur**

Source : ADUAM « L'observatoire – habitat foncier » n°14 septembre 2011

### 1.4.3. Une activité fortement dépendante de la commande publique

#### De nombreux projets sont recensés, totalisant plusieurs centaines de millions d'euros

L'activité des entreprises du secteur du BTP est fortement dépendante des chantiers lancés par les organismes publics de Martinique. En début 2012, de nombreux projets pourraient contribuer à redynamiser le secteur, pour autant que des entreprises locales remportent les marchés correspondants.

Les principaux projets recensés, certains ayant déjà fait l'objet d'étude de faisabilité, d'autres à un stade moins avancé, sont :

- Reconstruction du lycée Schoelcher et du lycée de Sainte Marie (110 M€)
- Réduction de la vulnérabilité sismique des lycées (160 M€)
- Renforcement parasismique des écoles et collèges (200+ M€)
- Extension du port (65 M€)
- Centre Caraïbéen de la Mer (CCNM 50+ M€)
- Pôle formation CCIM (8-10 M€)
- TCSP (300+ M€)
- Extension du Terminal de Croisière de Fort-de-France
- Extension prison Ducos
- Rénovation du CHU Zobda Quitman
- Décathlon GBH (2-3 M€)
- Divers ronds-points dans les carrefours (1 M€ par Rond Point)
- Pôle consulaire CMA

- Extension du 1<sup>er</sup> RSMA (20+ M€)
- De plus, les entreprises martiniquaises peuvent se positionner sur les projets en Guadeloupe et en Guyane.

## **Les entreprises locales doivent s'organiser si elles veulent profiter de cette manne**

La question de la réalisation de ces travaux par des entreprises employant du personnel local est cruciale, car les TPE martiniquaises n'ont pas toujours les moyens de se positionner de façon crédible sur les marchés importants. Cette problématique est abordée dans une autre section et est directement liée à la procédure de « détachement » de travailleurs de pays de l'Union européenne, abordée dans le chapitre sur l'organisation du travail.

Les enjeux et perspectives du secteur sont détaillés dans le chapitre « perspectives » du présent rapport.

### **1.4.4. Les contraintes liées à l'environnement génèrent des surcoûts pour les professionnels**

La montée des préoccupations environnementales et sociétales a conduit à prendre en compte dans les politiques publiques et dans les normes de construction un ensemble d'enjeux nouveaux comme :

- L'impact du bâtiment sur la santé,
- La réduction des gaz à effet de serre,
- L'amélioration de l'accessibilité des logements.

C'est de façon globale, au travers du développement durable que l'ensemble de ces enjeux est aujourd'hui abordé par les professionnels de la Construction comme par le Ministère de l'Équipement et celui de la Santé.

Les entreprises de BTP sont de plus en plus souvent confrontées sur les chantiers à des contraintes en matière environnementale (bruit, poussières, huiles de vidange des engins de chantier, nuisances pour les riverains en général). On peut ajouter ici les déchets de l'amiante ciment qui doivent être correctement conditionnés, identifiés par l'apposition du pictogramme caractéristique accompagné d'un bordereau de suivi.

## **Les entreprises du bâtiment doivent s'engager dans des démarches HQE® et les particuliers tendent à devenir plus exigeants sur les produits utilisés**

Les contraintes liées à l'environnement génèrent incontestablement pour les TPE des surcoûts parfois difficiles à surmonter.

Ainsi, la démarche HQE® (par exemple, l'obligation de réduire la poussière) nécessite une remise aux normes des machines. Les professionnels, en France continentale comme en Martinique, jugent ces normes draconiennes et multiples (démarche HQE sur la poussière, les outils, déclaration

d'amiante..), et les estiment inapplicables car nécessitant trop d'investissements à engager pour arriver à les respecter. C'est pourquoi l'ADEME a mis en place une aide spécifique pour encourager les entreprises à s'engager dans ces démarches (voir le chapitre 2 du présent document).

Dans un contexte d'exigence croissante des clients et dans les questions qu'ils adressent aux professionnels du bâtiment, à l'occasion de la construction de leur maison par exemple, il y a de plus en plus de questions soulevées relatives à la dangerosité des produits utilisés, leur transformation dans le temps, l'impact sur leur santé et celle de leurs enfants, etc.

## **Les entreprises des travaux publics doivent utiliser des éco-produits et effectuer des études d'impact**

Les travaux publics se caractérisent par trois spécificités dans ce domaine qui les différencient du secteur bâtiment :

- les TP sont acteurs de l'environnement, notamment dans le domaine de la remise aux normes des stations d'épuration pour être en conformité avec les textes sur les phosphates et les nitrates pour atteindre les objectifs européens de bonne qualité des eaux à l'horizon 2015 ;
- des sous-produits et excédents de chantier sont constitués à 90% de déblais naturels et peuvent être réutilisés ;
- les TP récupèrent de nombreux déchets émanant d'autres secteurs industriels qui peuvent être utilisés soit en technique routière, soit en matériaux de construction : pneumatiques, matières plastiques et schistes peuvent être utilisés pour la construction de parking et de murs anti-bruit.

Les entreprises des travaux publics doivent utiliser des produits qui répondent aux évolutions sociales, économiques et politiques relativement à l'environnement, et la répercussion sur leurs coûts est indéniable, qu'elles cherchent à développer ces produits en interne ou qu'elles achètent de tels intrants. En outre, des études d'impact et des études loi sur l'eau doivent être effectuées : bruit, véhicules, ravine (il y a de nombreuses ravines en Martinique), topographique, hydraulique, houle (pour les ouvrages sur le littoral)... ; et une enquête publique auprès des riverains doit être réalisée.

## **Une incitation à la mise en œuvre de bonnes pratiques de démarche qualité doit être mise en place pour les TPE martiniquaises**

Les très petites entreprises martiniquaises doivent gérer le quotidien dans l'urgence, si bien qu'elles ont peu de temps pour mettre en œuvre de bonnes pratiques de gestion.

De plus, la conduite de démarches qualité ne serait pas nécessairement récompensée par les maîtres d'ouvrage (MOA), car ceux-ci continueraient de privilégier le critère du prix, alors même que la montée en qualité suppose des dépenses (accompagnement par des consultants, formation du personnel...). C'est peut-être pourquoi le label QUALIBAT a eu peu de succès en Martinique.

Il convient donc de trouver des moyens d'inciter les entreprises à s'engager dans de telles démarches. Une possibilité est d'inscrire des critères de développement durable / responsabilité sociale dans les appels d'offres, à l'instar de la CACEM pour la démarche HQE et le Conseil Régional avec

l'habilitation énergie. Il faudrait alors que les MOA soient vigilants également sur la sous-traitance de marchés à des entreprises qui n'ont pas les mêmes qualifications / certifications que le titulaire du marché ; il faudrait responsabiliser les donneurs d'ordre à ce sujet.

### **1.4.5. Un vieillissement des chefs d'entreprise artisanale du BTP**

Le vieillissement des chefs d'entreprise artisanale du BTP est propice à la mise en œuvre d'une GPEC pour anticiper la transmission des entreprises.

En 2007, l'INSEE Antilles-Guyane estimait que près de 27 000 actifs martiniquais – ayant un emploi en 1999 – vont cesser leur activité, à l'horizon 2010<sup>17</sup>. De nombreux départs à la retraite étaient à prévoir, dans la plupart des secteurs d'activités<sup>18</sup>.

Dans l'artisanat du BTP, ces départs en retraite concernent tant les salariés que les chefs d'entreprises. Faute d'une relève familiale suffisante dans de nombreuses entreprises, la cession des entreprises doit être envisagée, mais pour cela une vision prospective doit être développée chez le chef d'entreprise artisanale, en d'autres termes, le chef d'entreprise doit être familiarisé avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). C'est dans ce contexte que la DIECCTE Martinique et Constructys (ex AREF-BTP) ont initié une expérimentation dans quelques entreprises du BTP, sous la forme d'une aide technique apportée par un consultant – financé par la DIECCTE et Constructys – pour mettre en œuvre une démarche de GPEC dans l'entreprise.

De nombreux départs à la retraite de salariés et chefs d'entreprise sont à préparer dans les prochaines années, dans le BTP comme dans les autres secteurs, comme indiqué par la répartition des effectifs par tranche d'âge.

---

<sup>17</sup> Source : INSEE (Antiane n°68, août 2007) « Les emplois de demain dans une population qui vieillit »

<sup>18</sup> Cette étude n'a pas été mise à jour et l'INSEE Antilles-Guyane ne sait pas si les départs à la retraite se sont matérialisés et si les départs ont été remplacés (Source : INSEE Antilles-Guyane – Direction des études ; juillet 2012).

**37% des artisans indépendants ont 50 ans ou plus ; 8% des salariés ont 55 ans ou plus**

**Tableau 1.4.5.a. Répartition des artisans indépendants par tranche d'âge et par secteur (traitement juillet 2012)**

secteurs	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 et plus	50 et plus
activités techniques	1%	3%	7%	11%	12%	15%	13%	13%	12%	8%	6%	39%
arts	0%	9%	13%	9%	16%	19%	13%	6%	9%	3%	3%	22%
autres activités de services	0%	6%	11%	12%	11%	13%	11%	12%	9%	7%	8%	36%
commerce; réparation	1%	4%	6%	10%	13%	14%	13%	11%	10%	8%	11%	40%
<b>construction</b>	0%	5%	10%	10%	13%	13%	11%	12%	9%	8%	8%	<b>37%</b>
eau et traitement des déchets	0%	0%	6%	13%	6%	6%	25%	13%	13%	19%	0%	44%
hébergement et restauration	0%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	18%	45%
industrie manufacturière	0%	2%	5%	8%	12%	15%	15%	14%	11%	9%	10%	44%
information et communication	0%	20%	0%	40%	20%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	0%
santé	0%	0%	9%	18%	9%	18%	18%	18%	0%	9%	0%	27%
services administratifs	1%	6%	9%	13%	13%	13%	12%	13%	11%	7%	5%	34%
transport et entreposage	0%	2%	5%	6%	8%	13%	13%	15%	12%	10%	14%	52%
Ensemble des secteurs	0,4%	3,9%	7,1%	10,2%	12,7%	14,9%	14,5%	13,8%	11,3%	8,9%	10,6%	<b>44,6%</b>

Source : RSI – services statistiques juillet 2012 ; traitement complémentaire par V.E.V Consulting

**Tableau 1.4.5.b. Répartition des effectifs salariés, par secteur et tranche d'âge (DADS 2009)**  
(Source : INSEE ; juin 2012)

**Table of AGE by A6**

AGE	A6(NOMENCLATURE AGREGÉE A6)							Total	Total (%)
	AGRICULTURE	INDUSTRIES	CONSTRUCTION	CONSTRUCTION (%)	COMMERCE , TRANSP, HÉBERGEMENT	SERV MARC	ADMIN PUB		
<b>Moins de 25 ans</b>	366	1 230	1 201	13,5%	4 977	4 522	2 915	15 211	10,7%
<b>De 26 à 35 ans</b>	829	2 056	1 692	20,3%	6 750	7 118	10 009	28 454	17,8%
<b>De 36 à 45 ans</b>	1 708	3 325	2 908	32,9%	8 837	9 620	15 987	42 385	28,5%
<b>De 46 à 55 ans</b>	1 487	2 667	2 408	26,4%	6 831	8 037	17 841	39 271	31,8%
<b>Plus de 55 ans</b>	468	835	657	8,3%	2 582	3 157	9 373	17 072	16,7%
<b>Total</b>	4 858	10 113	8 866	100,0%	29 977	32 454	56 125	142 393	100,0%

## Chapitre 2. L'offre de formation

### 2.1. Formation professionnelle initiale sous statut scolaire

#### 2.1.1. Le secteur du BTP attire 27% des effectifs de la FPI

#### Les spécialités du BTP rassemblaient 2 630 élèves à la rentrée 2010

La formation professionnelle initiale (FPI) compte 2 630 élèves dans le secteur du BTP, sur un total de 9 684 dans l'ensemble des spécialités, soit 27% des effectifs de la FPI. Au niveau du CAP, cette proportion atteint 31%. Au niveau Bac Pro, la spécialité électricité comprend à elle seule 16% des effectifs de FPI.

Comme pour l'emploi, les effectifs les plus importants sont dans les domaines des travaux d'installation et de finition.

<b>Tableau 2.1.1.a. Répartition des effectifs en formation professionnelle initiale (FPI) sous statut scolaire de l'Education nationale par spécialité et niveau de formation à la rentrée 2010 (secteurs publics et privés) (Extraction pour le secteur BTP)</b>									
Unité : nombre et pourcentage du total				CAP et BEP (Niveau V)		Bac Pro (Niveau IV)		BTS (Niveau III)	
	Domaines de spécialités (Niveau 17)		Groupe de spécialité de formation (Niveau 100)	Nb	%	Nb	%	Nb	%
22	Transformations	227	Energie, génie climatique		0,0%	133	2,3%	41	2,2%
23	Génie civil, construction et bois	230	Spécialités pluri-technologiques génie civil, construction, bois	26	1,3%	163	2,8%	44	2,4%
		231	Mines et carrières, génie civil, topographie	16	0,8%	71	1,2%	51	2,8%
		232	Bâtiment : construction et couverture	47	2,4%	56	1,0%		
		233	Bâtiment : finitions	136	6,9%	101	1,7%		
		234	Travail du bois et de l'ameublement	126	6,4%	150	2,6%		
25	Mécanique, électricité, électronique	250	Spécialités pluri-technologiques en mécanique-électricité		0,0%	301	5,1%	39	2,1%
		251	Mécanique générale et de précision usinage		0,0%	43	0,7%		
		252	Moteurs et mécanique auto	102	5,2%	309	5,3%	49	2,7%
		254	Structures métalliques	117	5,9%	165	2,8%		
		255	Electricité, électronique	147	7,5%	944	16,1%	96	5,2%
			<b>Ensemble des spécialités BTP</b>	<b>615</b>	<b>31,2%</b>	<b>1 783</b>	<b>30,4%</b>	<b>232</b>	<b>12,6%</b>
			<i>Ensemble des spécialités FPI</i>	1 969	100%	5 868	100%	1 847	100%

Source : Rectorat de la Martinique, avec traitement complémentaire du prestataire ; juin 2011

## **Les formations pour les métiers d'installateur sanitaire et de l'électricité sont attractives, contrairement aux formations de carreleur mosaïste, charpentier-bois et maçons**

L'attractivité peut se mesurer par le taux de pression: le rapport entre le nombre de premiers vœux formulés par les élèves pour une affectation dans une spécialité et les capacités d'accueil dans la spécialité concernée. Ainsi, un taux de pression égal à 2 pour une spécialité signifie qu'il y a eu deux fois plus de vœux 1 que de places disponibles ; il en résulte que le vœu prioritaire de 50% des élèves concernés n'a pas pu être satisfait.

Il n'y a pas de hiérarchie d'attractivité entre les métiers du gros-œuvre et du second œuvre (voir graphique « taux de pression » infra pour les CAP):

- Les métiers du bâtiment au taux de pression le plus élevé sont charpentier-bois (1,8), installateur sanitaire (1,8), peintre-applicateur de revêtement (1,6) ;
- Le champ du bâtiment et des travaux publics (1,1) et préparation et réalisation d'ouvrages électriques (1) se situent dans une position intermédiaire (moyenne des spécialités de formation en CAP dans l'académie = 1,4) ;
- Constructeur bois, maçon, menuisier paraissent peu attractifs (0,7-0,8) ;
- Carreleur mosaïste (0,4) est la formation la moins attractive: elle est la plus choisie par défaut.

Les préférences pour les métiers sont comparables en Bac Pro à celles indiquées ci-dessus en CAP.

Il est signalé<sup>19</sup> que le métier d'électricien du bâtiment est considéré comme un métier noble dans la profession. En revanche, l'attractivité du métier de charpentier-bois est négative, contrairement à ce que semble indiquer le taux de pression ; en effet, la désaffection par les élèves de cette filière a conduit à des fermetures de section par le Rectorat ces dernières années, ce qui augmente mécaniquement le ratio « nombre de premiers vœux / capacités d'accueil », temporairement.

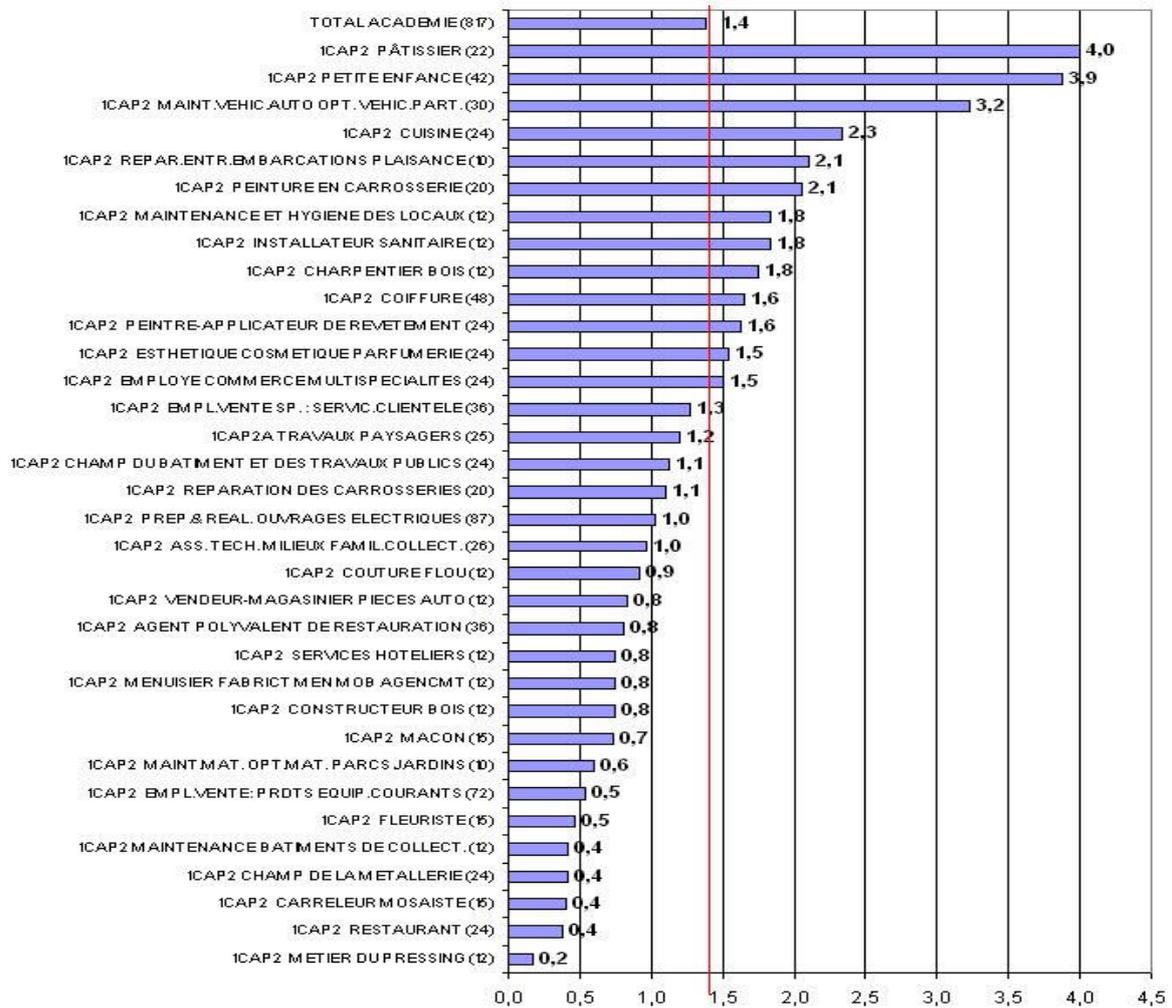
La pénibilité de certains métiers serait un facteur explicatif, par exemple, les carreleurs travaillent souvent le dos courbé. C'est ainsi que les carreleurs martiniquais, autrefois réputés très compétents, ont quasiment disparu, du fait, d'une part, de la concurrence italienne, d'autre part, de la concurrence de « djobeurs ». Cette spécialité de formation est peu demandée et cela a conduit le Rectorat de Martinique à opérer un regroupement de formations : carreleurs – travaux publics – maçons. Dans la même veine, le GRETA BTP essaie de mettre en place une formation de carreleurs depuis quelques années, mais n'y arrive pas, par manque de demande. Il est suggéré que la formation de carreleurs ou autres métiers pénibles par la voie de l'apprentissage est peut-être plus indiquée, car les stagiaires sont plus mûrs qu'en formation initiale. Quoi qu'il en soit, une communication plus régulière pourrait être mise en place, et des formations mises en place pour ces métiers réputés pénibles, une fois que les actions de communication auront porté leurs fruits.

---

<sup>19</sup> Commentaires en groupe de travail.

**Graphique 2.1.1. Taux de pression – Vœu 1 – Entrée en CAP**

(Source : Rectorat ; juin 2011)



**Les taux de réussite aux examens progressent, mais restent inférieurs à la moyenne**

Les taux de réussite en Bac Pro pour le secteur BTP sont inférieurs aux taux de réussite observés pour les autres domaines de spécialité, hormis les services à la personne<sup>20</sup>, mais progressent ces dernières années, comme les autres domaines. L'année 2010 apparaît comme une année atypique, avec des taux de réussite voisins de 100%. Une raison possible est la généralisation de l'évaluation sous forme de contrôle continu.

Les résultats sont moins bons au niveau CAP, comme pour les autres domaines de spécialités.

<sup>20</sup> Les taux pour la spécialité agriculture, car les enseignements dans ce domaine sont principalement dispensés par des établissements sous tutelle du Ministère de l'Agriculture (versus le Ministère de l'Éducation Nationale).

Tableau 2.1.1.b. Taux de réussite au Bac Pro, par spécialité										
Domaine de spécialités	Session 2006		Session 2007		Session 2008		Session 2009		Session 2010	
	Effectif	%								
AGRICULTURE, PECHE, FORET	2	50	12	47,2	-	-	2	100	3	100
COMMUNICATION ET INFORMATION	161	87,2	130	99,2	144	96,7	157	97,9	146	94,7
ECHANGES ET GESTION	245	96,5	227	89,9	219	98	238	96,9	204	97,3
<b>GENIE CIVIL, CONSTRUCTION, BOIS</b>	<b>96</b>	<b>75,8</b>	<b>125</b>	<b>78,5</b>	<b>135</b>	<b>76,6</b>	<b>119</b>	<b>78,9</b>	<b>137</b>	<b>98,7</b>
MATERIAUX SOUPLES	31	96,8	46	98,5	40	82	28	96,4	31	100
MECANIQUE, ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	427	97,0	469	97,1	473	94,9	463	95,3	393	98,9
SERVICES A LA COLLECTIVITE	20	100	27	100	32	100	19	94,7	17	100
BAC PRO SERVICES AUX PERSONNES	132	46,5	168	88,9	155	95,7	184	93	165	94,6
TRANSFORMATIONS	80	97,1	61	97,9	65	97,9	57	94,6	56	100
<b>TAUX DE REUSSITE MOYEN AU BAC PRO (toutes filières confondues)</b>	<b>82,9%</b>		<b>88,5%</b>		<b>92,7%</b>		<b>94,1%</b>		<b>98,2%</b>	

Source : Rectorat de Martinique ; juillet 2011

Tableau 2.1.1.c. Taux de réussite au CAP										
Domaine de spécialités	Session 2006		Session 2007		Session 2008		Session 2009		Session 2010	
	Effectif	%								
GENIE CIVIL, CONSTRUCTION, BOIS	277	65,2	269	50,8	290	43,5	276	55,3	225	73,9
<b>TAUX DE REUSSITE MOYEN AU CAP (toutes filières confondues)</b>	<b>57,1%</b>		<b>69,5%</b>		<b>71,1%</b>		<b>71,7%</b>		<b>74,7%</b>	

Source : Rectorat de Martinique ; juillet 2011

### **2.1.2. La répartition des effectifs entre les spécialités de formation ne reflète pas le dynamisme sectoriel du BTP**

Si la répartition des effectifs de FPI reflète globalement les dynamiques sectorielles, il n'en va pas de même pour la construction. En effet, ce secteur a été le plus créateur d'emplois en Martinique ces dix dernières années ; pourtant, ce secteur, hormis la spécialité électricité, électronique, est classé en milieu de tableau par ordre d'importance des effectifs : spécialités pluri-technologiques génie civil, construction-bois, énergie - génie climatique, bâtiment - finition, bâtiment - construction et couverture...

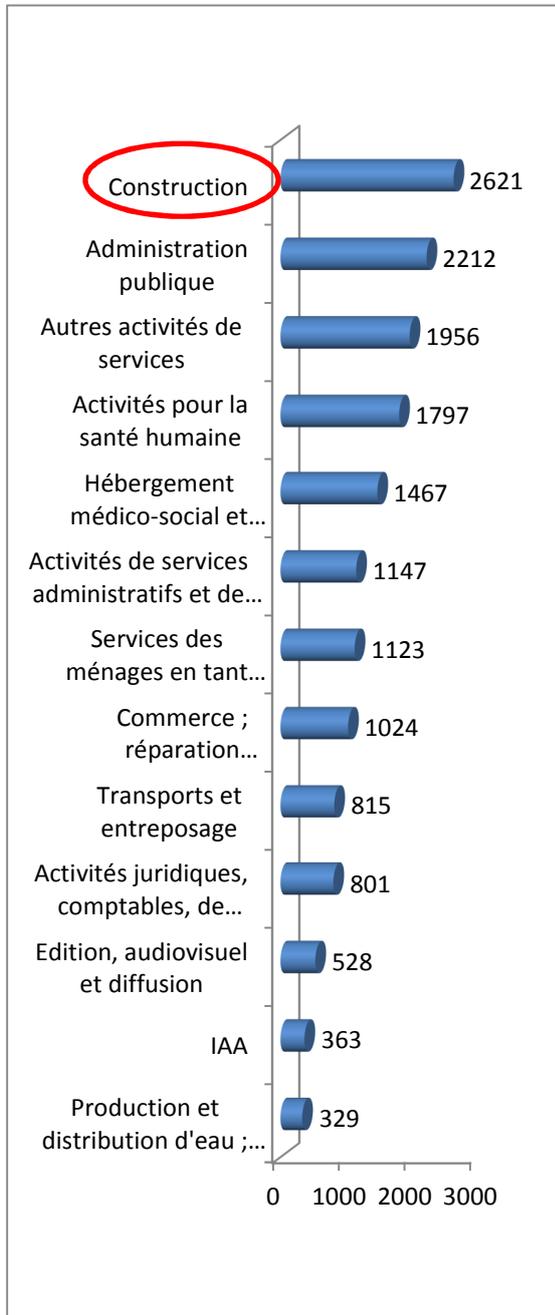
En effet, il est difficile pour l'Education nationale d'ajuster les effectifs aux dynamiques sectorielles, car les réorganisations nécessaires prennent du temps, d'autant plus que les formations en BTP nécessitent des équipements coûteux. De plus, la croissance des emplois dans un secteur donné n'implique pas que les formations dans ce secteur soient demandées par les jeunes, à tout le moins en formation initiale. Il faut également souligner que les cas de jeunes, formés dans une filière de la construction, mais travaillant dans un autre secteur d'activité, sont courants. Cette situation peut résulter de l'existence d'opportunités dans d'autres secteurs pour les jeunes au sortir de leur formation ou d'une orientation initiale ne correspondant pas à ce que voulait réellement le jeune initialement.

Il paraît donc utile de privilégier les « mentions complémentaires », qui permettent de mettre en place pour une courte période (par exemple, 6 mois ou 1 an) une formation en réponse à des besoins exprimés par des entreprises. Un organisme idoine pour cela est le GRETA, qui dispose des marges de manœuvre pour être plus réactif, par contraste à l'Education nationale ou le Conseil Régional, où les processus décisionnels sont plus longs.

D'une façon générale, l'Education nationale devrait développer plus de liens avec le monde économique, au-delà du simple établissement de référentiels en concertation avec les professionnels. Un exemple de forum est le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Le CCREFP est une instance, un lieu d'échanges pour traiter conjointement des questions d'emploi et de formation professionnelle et offrir aux acteurs de la formation un lieu de concertation et de coordination afin d'optimiser leurs actions. La composition du CCREFP est définie par arrêté préfectoral. Il n'y a pas au sein du CCREFP de Martinique d'organisations professionnelles spécifiques au secteur BTP, mais il peut être envisagé de convier des experts.

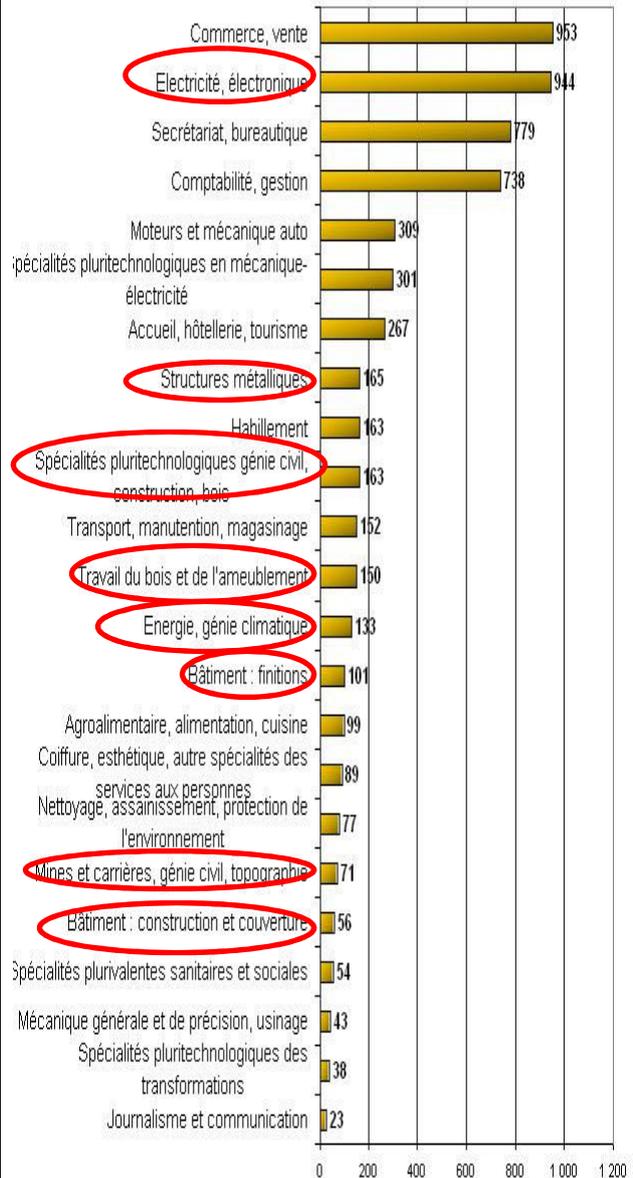
**Secteurs les plus dynamiques ces dix dernières années, en termes de création d'emplois**

(Source : INSEE Martinique – Contribution au CPRDFP (septembre 2011))



**Répartition des effectifs de la FPI en Bac Pro à la rentrée 2010**

(Source : Rectorat Martinique ; juin 2011)



## 2.2. Formation professionnelle initiale par l'apprentissage

A l'occasion du sommet social organisé le 10 mai 2010, le Président de la République a rappelé l'importance de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) qui constitue une voie de qualification et d'insertion rapide et durable dans l'emploi. En France, l'objectif de 800 000 jeunes en alternance à l'horizon 2015 contre 600 000 aujourd'hui nécessite un engagement de tous pour le développement de ce type de contrats, auprès des jeunes comme des adultes. En Martinique, le Conseil régional a pour sa part annoncé en 2010 un objectif de doublement du nombre d'apprentis, pour le faire passer à 4000.

### 2.2.1. Etat des lieux: 600 apprentis sont accueillis à l'AMEP CFA BTP, mais les effectifs sont en baisse depuis 2007/2008

- Ce mouvement de baisse, amorcé en 2007/2008, concerne aussi le CFA Métiers et le CFA Agricole de la Martinique.

Tableau 2.1.2.a. Evolution des effectifs par CFA en Martinique						
	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
<b>CFA Agricole</b>	108	70	134	156	150	136
<b>CFA BTP</b>	619	717	742	587	588	600
<b>CFA Métiers</b>	970	1036	1054	903	854	808
<b>CFA Tertiaire</b>	304	361	419	487	495	469
<b>Ensemble</b>	2001	2184	2349	2133	2087	2013

Sources: Chiffres de la Région fournis par les quatre CFA; octobre 2011

**Observation** : les effectifs des CFA évoluent au cours de l'année, en raison d'abandons des apprentis ou de préinscriptions n'ayant pas pu être confirmées lorsque les candidats ne trouvent pas d'entreprises d'accueil ; c'est pourquoi il peut y avoir des différences entre les statistiques fournies par les CFA aux différents donneurs d'ordre : le Rectorat dans le cadre de l'enquête annuelle dite « enquête 51 » et le Conseil Régional, en octobre et décembre de chaque année. Ainsi, il serait utile que toutes les statistiques soient transmises systématiquement au Conseil Régional de Martinique, de façon qu'il puisse avoir une information fiable sur l'évolution des effectifs des CFA. Cette proposition est reprise de façon plus formalisée dans le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) de la Martinique (2012).

- Les formations dispensées à l'AMEP CFA BTP sont variées et concernent les niveaux V et IV.

<b>Tableau 2.1.2.b. Formations dispensées par l'AMEP CFA BTP en 2010</b>						
	Domaine de spécialité		Groupe de spécialité de formation	Intitulé	Niveau	Effectifs 2010/2011
10	Formations générales	100	Formations générales	DIMA	VI	32
22	Transformations	227	Energie, génie climatique	CAP froid climatisation	V	29
				Bac Pro Electrotechnique, énergie et équipements communicants	IV	71
				Bac Pro énergie (EG) option A TMSEC Technicien de maintenance de systèmes énergétiques et climatiques / option B TISEC Technicien en installation de systèmes énergétiques et climatiques	IV	46
23	Génie civil, construction, bois	230	Spécialités pluri-technologiques, génie civil, construction, bois			
		231	Mines et carrières, génie civil, topographe	Bac Pro Travaux publics	IV	1
		232	Bâtiment : construction et couverture	Bac Pro Technicien du bâtiment organisation et réalisation du gros-œuvre	IV	38
				Bac Pro Technicien d'études du bâtiment option Etudes et économie	IV	27
				CAP Maçon	V	47
		233	Bâtiment : finitions	CAP Peintre, applicateur de revêtement	V	56
				CAP Serrurier métallier	V	35
				CAP Installateur sanitaire	V	51
				CAP Agencement	V	33
				Bac Pro Aménagement et finition du bâtiment	IV	39
		234	Travail du bois et de l'ameublement	CAP Charpentier	V	32
				Bac Pro Technicien Menuisier Agenceur	IV	24
25	Mécanique, électricité, électronique	255	Electricité, électronique (non compris automatismes, productique)	CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques	V	41

Source : AMEP CFA-BTP; traitement complémentaire par le prestataire ; septembre 2011

Remarque : l'effectif indiqué en CFA BTP pour le Bac Pro Travaux publics est réduit à une unité ; cela pourrait s'expliquer par des regroupements d'effectifs : par exemple, un tronc commun d'effectif 10, avec plusieurs spécialités, dont une seule personne en travaux publics.

<b>Tableau 2.1.2.c. Répartition des apprentis des CFA par niveau en 2010-2011</b>					
	Niveaux V et VI	Niveau IV	Niveau III	Niveaux I et II	Effectifs totaux
CFA Métiers	521	287	0	0	808
<b>CFA BTP</b>	<b>355</b>	<b>245</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>600</b>
CFA Tertiaire	22	127	255	65	469
CFA Agricole	90	46	0	0	136
Ensemble	988	705	255	65	2013
Note : les stagiaires accueillis dans le cadre du DIMA sont répertoriés en Niveau VI					
Sources : Responsables des CFA; octobre 2011					

- Les taux de réussite aux examens sont moins bons que dans la FP initiale de l'EN et de l'Agriculture, comme les autres CFA.

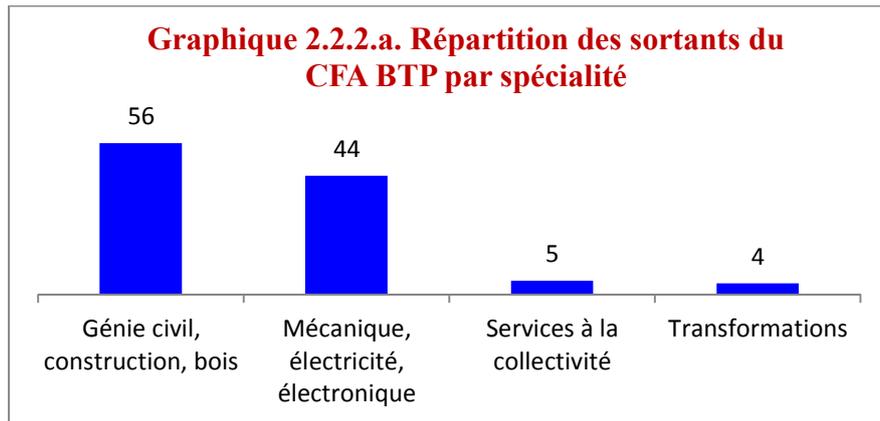
Des membres du groupe de travail « offre de formation » du CEP BTP établissent un lien avec le fait que les plus gros employeurs d'apprentis en Martinique soient des collectivités locales, ce qui peut expliquer des taux de réussite relativement faibles. Pour améliorer cet état de fait, il faudrait plus de véritables maîtres d'apprentissage dans les collectivités locales ou encore intensifier la mise en situation des apprentis.

<b>Tableau 2.1.2.d. AMEP CFA BTP – Taux de réussite aux examens</b>			
	2009	2010	2011
<b>CAP</b>			
Présents	99	97	74
Admis	74	69	55
Taux de réussite	74%	71%	74%
<b>BEP</b>			
Présents	66	--	--
Admis	32	--	--
Taux de réussite	48%	--	--
<b>Bac Pro</b>			
Présents	26	22	6
Admis	12	14	3
Taux de réussite	46%	63%	50%
<b>Ensemble</b>			
Présents	191	119	80
Admis	118	83	58
Taux de réussite	62%	70%	72,5%
Source : AMEP CFA BTP; octobre 2011			

## 2.2.2. L'insertion des apprentis dans le secteur du BTP n'est pas satisfaisante

Les statistiques suivantes relatives à l'insertion des apprentis du BTP ont été élaborées par l'AGEFMA-OREF à partir des résultats de l'enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis – insertion dans la vie active des lycéens (enquête IPA-IVA ; situation au 1<sup>er</sup> février 2011).

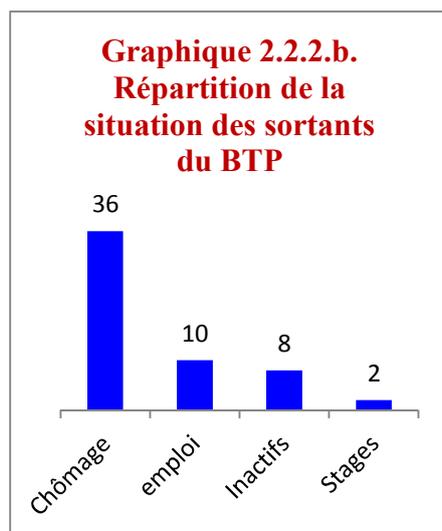
Les apprentis sortant du CFA BTP ayant fait l'objet de l'étude IPA-IVA étaient principalement inscrits dans les spécialités « génie civil, construction, bois » et « mécanique, électricité, électronique »



Source : Académie de la Martinique et AGEFMA « L'insertion professionnelle des jeunes apprentis et lycéens de Martinique » (2012)

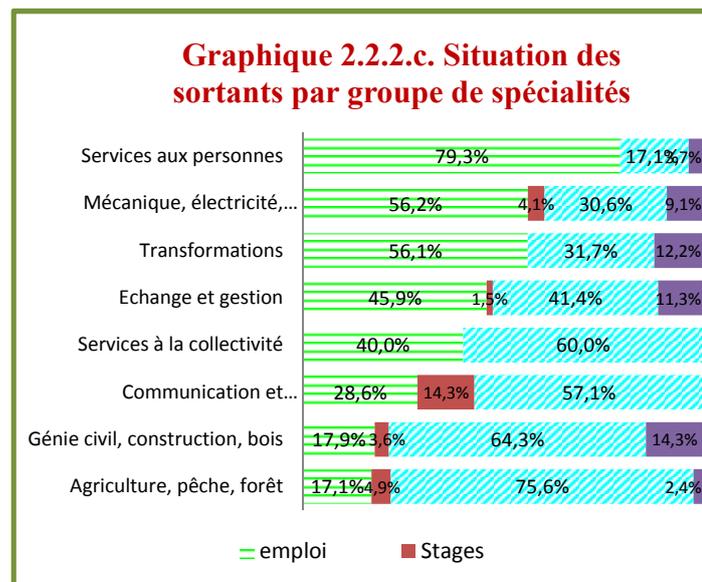
- Le taux d'insertion se compare défavorablement à d'autres secteurs d'activités

Ces sortants se retrouvent majoritairement au chômage



Source : Académie de la Martinique et AGEFMA « L'insertion professionnelle des jeunes apprentis et lycéens de Martinique » (2012)

Le taux d'insertion de la spécialité « génie civil, construction, bois » est très faible



Source : Académie de la Martinique et AGEFMA « L'insertion professionnelle des jeunes apprentis et lycéens de Martinique » (2012)

### **2.2.3. Diagnostic : des problèmes de comportements, de contrôle et de coordination des acteurs**

Les problèmes identifiés concernant l'apprentissage en Martinique, en général, sont :

- **Les objectifs du précédent COM Apprentissage n'ont pas été atteints, notamment l'augmentation des effectifs de 40% en 3 ans, malgré de nombreuses actions menées.**
- **Les principaux nœuds identifiés sont relatifs aux comportements et à la coordination des acteurs.**
  - Le besoin d'une meilleure connaissance de la législation par les entreprises accueillantes est constaté ;
  - Les apprentis ne savent pas toujours bien se comporter, selon les dires des maîtres d'apprentissage ;
  - Certains maîtres d'apprentissage ne s'impliquent pas ou ne sont pas suffisamment qualifiés, selon les dires des apprentis. Un accompagnement / formation des maîtres d'apprentissage spécifiquement sur l'encadrement des apprentis est nécessaire ; autrement dit, le simple transfert d'un savoir-faire professionnel n'est pas suffisant
    - Pourtant, une plateforme de formation tutorale a été mise en place dans le cadre du COM Apprentissage. Elle est destinée aussi bien aux tuteurs dans le cadre du contrat de professionnalisation qu'aux maîtres d'apprentissage. Peu de maîtres d'apprentissage se sont inscrits pour bénéficier des actions de formation, et aucun ne vient d'entreprises privées ;
  - Quelques formateurs ne sont pas convenablement formés et ne sont pas suffisamment contrôlés ;
  - Certains besoins sectoriels ne sont pas couverts par l'offre de formation en alternance.

**En ce qui concerne spécifiquement le secteur de la construction**, il est signalé que :

- **Les apprentis du BTP sont mieux payés** par les entreprises que dans d'autres secteurs d'activités ; ainsi, le recours à des apprentis peut créer des coins dans les relations avec d'autres salariés qui seraient moins bien payés proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées. En effet, dans l'accord de branche du 8 février 2005 améliorant le statut des apprentis, les partenaires sociaux du BTP ont décidé le relèvement des salaires d'embauche des apprentis, qui passent de 25% à 40% du SMIC pour le premier semestre de contrat<sup>21</sup>.
- **Les conditions d'accueil et les conditions de vie des apprentis peuvent être améliorées.**

La surface SHON occupée par le CFA-BTP est de 7 400 m<sup>2</sup>, dont 7 000 m<sup>2</sup> de salles de cours et d'ateliers. Dans les huit ateliers, il existe une possibilité de réalisation de mezzanine afin

<sup>21</sup> Source : <http://www.apprentissage-btp.com/les-partenaires.html>

d'installer des ateliers nouveaux et salles de cours (environ 3 000 m<sup>2</sup>). Les surfaces extérieures sont impropres à la construction.

Une cafétéria aménagée avec un traiteur est installée, où les jeunes peuvent prendre leur petit déjeuner et repas chaud au choix à midi ainsi que le goûter.

La direction de l'AMEP CFA BTP estime qu'une partie des jeunes pourrait mieux s'investir dans la formation en apprentissage s'ils bénéficiaient d'un hébergement hors du domicile familial. Les hébergements les plus adaptés seraient, par ordre de pertinence, les appartements de type studio équipé, F2 équipé et F3 équipé. L'offre serait largement insuffisante actuellement, bien que plusieurs structures proposent ces types d'hébergement dans le secteur du centre, comme le Foyer des Jeunes Travailleurs à Chateauboeuf, La Ruche à Moutte ou le CLLAJ (Comité Local pour le Logement Autonome des Jeunes).

En ce qui concerne le transport, les apprentis se rendent à l'AMEP CFA BTP grâce à leur véhicule (voiture/moto) ou au moyen des transports en commun. Afin de réduire le flux de voitures aux abords du centre et de faciliter les déplacements de tous, il semble opportun à la direction du CFA BTP de mettre à disposition des apprentis un système de navettes ou de bus, similaire à celui qui existe pour les lycéens.

## 2.3. Les statistiques de l'insertion par le 1<sup>er</sup> RSMA sont encourageantes et ce résultat reposerait notamment sur la mise en exergue du savoir-être

### 2.3.1. Le 1<sup>er</sup> RSMA se positionne comme un chaînon manquant entre la FI sans diplôme et l'accès à la FP qualifiante ou à l'emploi direct

Deux types de public sont accueillis au 1<sup>er</sup> RSMA : les « volontaires stagiaires » (VS) qui n'ont pas de qualification particulière et qui intègrent le 1<sup>er</sup> RSMA pour recevoir une formation ; les « volontaires techniques » (VT), déjà titulaires d'un diplôme comme le CAP ou Bac Pro et qui intègrent le 1<sup>er</sup> RSMA pour obtenir une première expérience professionnelle, outre une formation complémentaire.

En 2010, 502 VS ont été incorporés, soit un taux de sélection de 50%. Les femmes constituaient 26% des effectifs incorporés et les non diplômés 70%.

L'acte de volontariat et la vie en internat dans une enceinte militaire sont les fondements de la formation proposée par le 1<sup>er</sup> RSMA. Le programme de formation repose sur l'acquisition de prérequis dans les domaines :

- du **savoir-être** (éducation comportementale et instruction civique),
- du **savoir** (remise à niveau scolaire),
- et du **savoir-faire** (formation pré-professionnelle).

Les volontaires sont également préparés et présentés au permis de conduire et à l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS).

De plus, la polyvalence des stagiaires est encouragée pour optimiser leurs chances d'insertion professionnelle. C'est ainsi que la spécialité « agent d'entretien du bâtiment » comprend plusieurs modules, comme le carrelage ou la peinture.

### 2.3.2. De nombreux jeunes suivent des formations dans le secteur du BTP et les statistiques de l'insertion sont encourageantes

	2008	2009	2010
Agent administratif	24	8	33
Agent de prévention et de sécurité	37	31	40
Agent de restauration	56	44	40
Agent d'entretien du bâtiment		52	93
Agent d'entretien espaces verts	16	11	18
Agent magasinier	30	21	28
Agent propreté et d'hygiène		12	36
Charpentier bois	10	11	8
Conducteur d'engin TP	46	36	42
Conducteur PL et SPL option TP	24	13	23

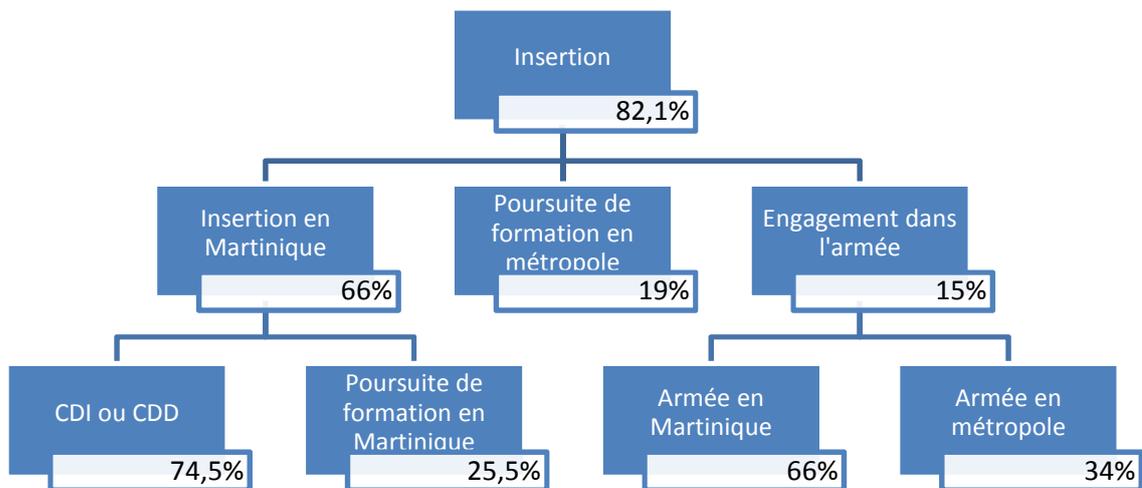
Conducteur tous transports	28	27	42
Installateur sanitaire / Plombier	19		
Maçon - Carreleur	35		
Maraîcher - horticulteur	15	10	15
Mécanicien automobile	28	14	23
Menuisier du bâtiment	11	12	18
Peintre en bâtiment	17		
<b>Ensemble</b>	<b>396</b>	<b>302</b>	<b>459</b>
Légende : les cellules grisées correspondent aux filières fermées ou transformées ; les lignes surlignées en vert correspondent à la filière bâtiment			
Source : 1 <sup>er</sup> RSMA (octobre 2011)			

## Le taux d'insertion des jeunes est de plus de 82%.

A noter que le 1<sup>er</sup> RSMA considère comme une insertion la poursuite de formations, ce que ne font pas la plupart des autres organismes de formation.

### Graphique 2.3.2. Bilan de l'insertion en 2010 au RSMA de Martinique

(Source : Présentation du 1<sup>er</sup> RSMA aux Rencontres de l'Apprentissage et du BTP ; 29 septembre 2011 ; traitement complémentaire par le prestataire)



## 2.4. Formation continue des demandeurs d'emplois et des salariés

### 2.4.1. Formation continue dans le secteur du BTP

**Les stagiaires de formation continue ayant suivi une formation dans le domaine du BTP ne représentent que 1,8% de l'effectif total**

Le nombre de stagiaires de formation continue auxquels ont été dispensés des formations dans les spécialités du BTP a été de 806 en 2010, dont 352 dans la spécialité énergie-génie climatique. Cet effectif représente 1,8% du nombre de stagiaires pour l'ensemble des spécialités de formation (44 081), alors que le BTP fournit plus de 7% de l'emploi total.

Des membres du comité technique de l'étude ont signalé que de nombreuses prestations de formation sont effectuées sans recourir à des organismes locaux, car ces derniers ne seraient pas qualifiés ou équipés pour certaines spécialités. Il en résulte que :

- des entreprises se regroupent et font venir des formateurs de la France métropolitaine ;
- des formations intragroupe sont réalisées par des équipes de formation du groupe (exemple du groupe Vinci).

**Tableau 2.4.1.a. Formation continue 2010 – Nombre de stagiaires et d'heures stagiaires par spécialité, présenté selon l'architecture de la nomenclature NSF (extrait pour le BTP)**

	Privés			Publics			Parapublics			Total		
	Nb de stag	Nb d'H stag	Nb OF	Nb de stag	Nb d'H stag	Nb OF	Nb de stag	Nb d'H stag	Nb OF	Nb de stag	Nb d'H stag	Nb OF
230-Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	122	55 431	2	22	8 908	2	0	0	0	144	64 339	4
231-Mines et carrières, génie civil, topographie	0	0	0	224	33 045	1	0	0	0	224	33 045	1
232-Bâtiment: construction et couverture	28	338	1	21	13 933	1	0	0	0	49	14 271	2
233-Bâtiment: finitions	0	0	0	13	10 052	1	0	0	0	13	10 052	1
234-Travail du bois et de l'ameublement	0	0	0	4	765	1	0	0	0	4	765	1
254-Structures métalliques	20	2 024	2	0	0	0	0	0	0	20	2 024	2
227-Energie, génie climatique	352	8 020	4	0	0	0	0	0	0	352	8 020	4
<b>Total BTP</b>	<b>522</b>			<b>284</b>			<b>0</b>			<b>806</b>		
Total FC	36 333	2 743 817	371	5 435	1 000 241	62	2 313	80 787	15	44 081	3 824 845	448

Source: DIECCTE; septembre 2011

## Les spécialités les plus dispensées en formation continue concernent principalement des fonctions transversales de l'entreprise et les formations générales

Les spécialités de formations les plus dispensées, tous types de bénéficiaires confondus, en 2010 sont indiquées dans le tableau ci-dessous. La prédominance de ces formations tient au fait que, d'une part, les stagiaires ont intérêt à se former pour des fonctions support (vente, comptabilité, TIC...) de façon à optimiser leur employabilité, d'autre part, les organismes de formation ont intérêt à proposer des formations à spectre large, pour trouver une demande solvable.

Spécialités	Nombre de stagiaires	% du total	Nombre d'heures-stagiaires	Nombre d'organismes de formation
Enseignement, formation	6 575	14,9	34 673	8
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	5 877	13,3	149 584	28
Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociales et professionnelles	3 088	7	79 911	15
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	2 555	5,8	226 925	32
Spécialités pluridisciplinaires, sciences humaines et droit	2 109	4,8	6 327	1
Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	1 999	4,5	135 738	25
Formations générales	1 683	3,8	306 638	13
Commerce, vente	1 629	3,7	152 164	26
Transport, manutention, magasinage	1 591	3,6	83 310	9
Santé	1 418	3,2	150 721	22
Langues vivantes	1 330	3	26 647	11
Spécialités plurivalentes des services	1 178	2,7	496 729	4
Autres	...		...	...
<b>Total</b>	<b>44 081</b>	<b>100</b>	<b>3 824 845</b>	<b>448</b>

Source : DIECCTE ; Statistiques datant du 14 juillet 2011

## 2.4.2. La politique régionale de formation professionnelle fait du BTP une de ses priorités

Le PRFP est composé du PRFP des jeunes (PRFPJ) et du PRFP des adultes (PRFPA)<sup>22</sup>. Il s'agit de programmes annuels élaborés à partir d'actions de formation proposés par les centres de formation ayant répondu aux appels d'offres du Conseil régional de Martinique. Les propositions d'actions de formation sont retenues par le Conseil régional de Martinique en tenant compte des besoins exprimés par les demandeurs d'emploi et par le monde économique.

### PRFP Jeunes

Le PRFP des jeunes s'inscrit dans le cadre de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 par laquelle le Conseil régional assure la prise en charge du parcours de formation proposé aux jeunes demandeurs d'emploi âgés de 16 à 26 ans, non titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP...). Les jeunes doivent contacter d'abord les missions locales, qui les dirigent alors vers la Région. Le programme de formation des jeunes a bénéficié à 1 185 jeunes en 2010 (510 entre janvier et septembre 2011). Les niveaux de formation concernés sont principalement les niveaux V et quelques niveaux IV.

Les secteurs d'activités paraissent ciblés en fonction des priorités économiques régionales et des besoins de l'économie versus le poids économique des secteurs : le tourisme, l'industrie-BTP, l'agriculture et l'environnement cumulent 70% des effectifs formés.

**Tableau 2.4.2.1. PRFP Jeunes 2010 – Répartition des bénéficiaires par secteurs d'activités**

Secteurs d'activités	Effectifs	Pourcentage
Services	150	12,7%
Tourisme – hôtellerie – restauration	240	20,3%
<b>Industrie – BTP</b>	<b>330</b>	<b>27,8%</b>
Environnement	120	10,1%
Agriculture	135	11,4%
Gestion – commerce	150	12,7%
Animation	30	2,5%
Divers	30	2,5%
Ensemble	1185	100%

Source : Conseil régional de Martinique (effectifs prévisionnels)

<sup>22</sup> Il faut aussi indiquer que la Région a mis en place un dispositif d'aide en faveur des demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 6 mois au Pôle Emploi, afin de répondre aux projets des publics dont le cursus de formation n'entre pas dans le cadre des différents programmes de formations (PRFPJ, Programmes d'actions de l'AFPAM et de l'École de Formation Professionnelle aux Métiers Maritimes et Aquacoles (EFPMA), mais que les formations dans le domaine du BTP sont peu demandées.

PRFPJ 2010

	Formation	Effectif	Niveau de sortie	Validation	Organismes
<b>INDUSTRIE-BTP</b>	<i>CAP carreleur mosaïste</i>	30	V	Diplôme	GRETA BTP
	<i>Assistant chef de chantier</i>	30	V	Attestation de stage	GRETA BTP
	<i>Ouvrier polyvalent</i>	15	V	Attestation de stage	AB STRATEGIE
	<i>Ouvrier polyvalent</i>	30	V	Attestation de stage	GRETA BTP
	<i>CACES grue B 377B M</i>	15	V	Certificat	GRETA BTP
	<i>CAP charpentier-bois</i>	30	V	Diplôme	GRETA BTP
	<i>CAP réparation , entretien des embarcations de plaisance</i>	30	V	Diplôme	GRETA SUD
	<i>CAP préparation et réalisation des ouvrages électriques</i>	30	V	Diplôme	GRETA BTP
	<i>CAP serrurier-métallier</i>	30	V	Diplôme	GRETA BTP
	<i>CAP maçon</i>	30	V	Diplôme	GRETA BTP
	<i>CAP maintenance matériels de travaux publics et manutention</i>	30	V	Diplôme	GRETA BTP
	<i>CAP installateur sanitaire</i>	30	V	Diplôme	GRETA BTP
	<b>Total industrie-BTP</b>		<b>330</b>		
<b>Total PRFPJ</b>		<b>1185</b>			

## PRFP Adultes

Le PRFP des adultes est ouvert à tout public demandeur d'emploi pouvant justifier de six mois d'inscription à Pôle Emploi. Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de ce programme ouvrent droit, sous certaines conditions, à une rémunération.

Le programme de formation des adultes a bénéficié à 574 personnes en 2010 (499 entre janvier et septembre 2011). Tous les niveaux de formation sont concernés, du V au I. L'agriculture apparaît comme le seul secteur d'activités ciblé (relativement à son poids économique).

Secteurs d'activités	Effectifs	Pourcentage
Services	105	18,3%
Tourisme – hôtellerie – restauration	60	10,5%
<b>Industrie – BTP</b>	<b>66</b>	<b>11,5%</b>
Environnement	30	5,2%
Agriculture	96	16,7%
Gestion – commerce	150	26,1%
Animation	32	5,6%
Divers	35	6%
Ensemble	574	100%

Source : Conseil régional de Martinique (effectifs prévisionnels)

<b>PRFP 2010</b>		<b>FORMATIONS</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Niveau de sortie</b>	<b>Validation</b>
<b>INDUSTRIE-BTP</b>		<i>Ouvrier maître polyvalent BTP</i>	12	IV	Attestation de stage
		<i>Ouvrier polyvalent du BTP</i>	15	V	Attestation de stage
		<i>Chef de chantier gros œuvre</i>	12	III	Diplôme
		<i>Grutier polyvalent</i>	12	V	CACES
		<i>Mention complémentaire soudage</i>	15	IV	Diplôme
		<b>66</b>			
<b>ENVIRONNEMENT</b>		<i>FCIL installation et maintenance système des énergies renouvelables: photovoltaïque/éolien</i>	15	IV	Attestation de stage
		<i>Licence professionnelle protection de l'environnement spécialité gestion des services à l'environnement</i>	15	II	Diplôme
	<b>Total BTP</b>		<b>81</b>		
	<b>Total PRFPA</b>		<b>574</b>		

### 2.4.3. L'AFPAM, le Greta BTP et PROFORM'BTP font partie des principaux organismes de formation continue dans le domaine du BTP

Ces organismes sont identifiés par la DIECCTE – Service Régional de Contrôle. Nous présentons l'offre de formation de PROFORM'BTP dans la section sur le développement durable.

#### L'AFPAM Martinique a formé 118 stagiaires du BTP en 2010 ; son prescripteur principal est le Conseil Régional

L'AFPAM Martinique a accueilli 1681 stagiaires en 2010, dont 1446 demandeurs d'emploi (86%)<sup>23</sup>. La production de l'AFPAM a été de 902 712 heures stagiaires en 2010, en progression de 9,3% par rapport à 2009 (826 142). 65% de cette production a été mise en œuvre dans le cadre du programme régional (587 464 heures stagiaires).

#### Offre de formation de l'AFPAM

Les formations en BTP ont concerné 118 stagiaires, pour un total d'heures stagiaires de 53 511.

	Demandeurs d'emplois	% DE	Salariés et autres	Totaux	% effectifs des pôles
Pôle BTP IAEE Industrie Automatismes Electronique Electricité	584	84%	107	691	41%
Pôle GISS Gestion Informatique Santé Services	401	91%	38	439	26%
Pôle TCHR tourisme commerce hôtellerie restauration	461	83%	90	551	33%
Total	1446	86%	235	1681	100%

Source : Rapport d'activités 2010 de l'AFPAM

Code	Spécialité de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures stagiaires
220	Transformation	121	58 956
230	Génie civil – construction – bois	118	53 511
240	Matériaux souples	29	17 883
250	Mécanique - électricité	42	33 339
300	Services	912	464 162
410	Développement des capacités	324	151 392
	Autres	22	7 996
	Ensemble	1 568	787 239

Remarque : le total (1 568) diffère du total indiqué dans le rapport d'activités (1 681)

Source : Extrait bilan pédagogique de l'AFPAM ; communiqué au prestataire en décembre 2011

<sup>23</sup> Source : Rapport d'activités 2010, transmis au Conseil Régional et au prestataire.

Tableau 2.4.3.1.c. Formations dispensées à l'AFPAM en 2010 par spécialité dans le BTP							
	Domaine de spécialité		Groupe de spécialité de formation	Intitulé	Niveau	Effectifs 2010/2011	
23	Génie civil, construction, bois	230	Spécialités pluri-technologiques, génie civil, construction, bois				
				231	Mines et carrières, génie civil, topographe	Construction professionnelle en voiries et réseaux	V
		232	Bâtiment : construction et couverture		Agent d'entretien du bâtiment	V	
					Agent d'entretien du bâtiment (certificat)	V	
					Maçon	V	
		233	Bâtiment : finitions		Peintre en bâtiment	V	
					Peintre en bâtiment (VAE)	V	
					Installateur en équipements sanitaires	V	
					Installateur en équipements sanitaires (VAE)	V	
					Réaliser l'équipement électrique des locaux d'habitation (certificat)	V	
					Réaliser l'équipement électrique des locaux tertiaires (certificat)	V	
		234	Travail du bois et de l'ameublement		Charpentier bois option couverture	V	
					Charpentier bois option maison ossature bois	V	
					Chef d'équipe pose menuiseries aménagement	IV	
					Poseur de menuiseries et d'aménagements intérieurs	V	
		Note : les effectifs par spécialité ne sont pas disponibles					
Source : Rapport d'activités 2010 de l'AFPA ; traitement complémentaire par le prestataire ; septembre 2011							

### Les taux de réussite sont satisfaisants, grâce à la mise en place de modules préparatoires

Les taux de réussite sont de 80-85% en général pour les formations, et sont stables. Les taux de réussite en VAE sont de l'ordre de 50%. Ce bon taux de réussite pour les formations est obtenu notamment par la mise en place de modules préparatoires à l'entrée en formation.

### Les taux d'insertion ne sont pas connus précisément et un partenariat avec Pôle Emploi devrait permettre d'en affiner la connaissance prochainement

Une étude réalisée par un prestataire en 2007 indiquait un taux d'insertion de 67%. Les autres enquêtes n'ont pas été réalisées suffisamment rigoureusement (souvent par phoning sur un échantillon non représentatif) pour donner des statistiques fiables. Un partenariat avec Pôle Emploi est en cours pour externaliser l'enquête sur le taux d'insertion auprès d'un prestataire spécialisé. L'idée consiste à identifier les lauréats par les agents de Pôle Emploi, dès leur sortie de formation, pour permettre une traçabilité par la suite.

## **Formation des formateurs de l'AFPAM**

**Les formateurs de l'AFPAM ont des profils divers, mais un accompagnement est nécessaire pour que l'AFPAM puisse délivrer des titres de niveau M2.**

Un entretien spécifique a été réalisé avec l'AFPAM le 8 février 2012 pour obtenir des informations qualitatives concernant ses activités.

L'offre de formation de l'AFPAM est déterminée en fonction des besoins sectoriels identifiés par les enquêtes et études, tels que les enquêtes des besoins en main d'œuvre (les CEP en cours de réalisation seront d'une grande utilité), et grâce à l'expérience et les relations des formateurs de l'AFPAM avec les socio-professionnels. Par exemple, l'AFPAM a été capable de dire spontanément à l'auteur de ce rapport que le secteur de la plaisance faisait remonter des besoins en personnel formés à la pratique de l'anglais, que le secteur du tourisme-animation faisait remonter des besoins en personnel familiers avec les TIC ou que le secteur du BTP faisait remonter des besoins en personnel formé à la croissance verte et aux normes parasismiques.

La pyramide des âges du personnel de l'AFPAM ne dénote pas un vieillissement prononcé des formateurs. Les formateurs ont des profils divers, tant du point de vue de l'expérience, que du cursus pédagogique et du parcours de formation.

La formation des formateurs de l'AFPAM est assurée, sur des points spécifiques, par des formateurs en provenance de la France continentale ; les formateurs de l'AFPAM sont alors en mesure de mobiliser ces nouvelles connaissances ou compétences au profit des stagiaires.

L'AFPAM a mis en place un titre professionnel « formateurs professionnels d'adultes » de niveau III. L'AFPAM a formé 150 personnes depuis le début de cette formation et a encouragé ses formateurs à faire partie des premières cohortes de stagiaires. A noter que le GIP FCIP (Education nationale) a également mis en place une licence de responsable de dispositif de formation.

En revanche, l'équipe de direction de l'AFPAM reconnaît que son corps enseignant ne lui permettrait pas dans les conditions actuelles de mettre en place des formations de niveau M2. Seulement deux à trois formateurs ont un niveau leur permettant d'intervenir en formation de niveau M2: en énergie renouvelable, en gestion et en ressources humaines. Il en résulte que toute volonté régionale de mettre en place des formations de niveau M2 devrait se traduire par des moyens pour trouver des formateurs de ce niveau ou un accompagnement pour faire monter en puissance certains formateurs déjà sur site. Par ailleurs, l'AFPAM met en exergue que, indépendamment du relèvement du niveau de ses formateurs, elle a les capacités de monter des formations de niveau II, c'est-à-dire qu'elle dispose d'une ingénierie de formation reconnue, qu'elle pourrait mobiliser pour mettre en place les formations et faire venir des formateurs qualifiés d'autres structures, en Martinique ou ailleurs. C'est ainsi que l'AFPAM réfléchit à la mise en place d'une formation en réseau informatique CISCO.

**La mutualisation des équipements de l'AFPAM avec d'autres centres de formation serait difficilement envisageable**

La qualité et les moyens des plateaux techniques de l'AFPAM sont connus, ce qui fait penser tout naturellement à les mettre à disposition d'autres organismes de formation pendant leurs périodes de non-utilisation par l'AFPAM. Selon l'AFPAM, ce scénario n'est pas possible, car les plateaux techniques sont rarement disponibles et « les ateliers sont les salles de cours. » De plus, ils sont utilisés pour la VAE et les formations DIF et FSE.

**Greta BTP**

Les statistiques transmises par le Greta BTP en décembre 2011 sont brutes et manquent d'informations sur les effectifs, donc ne permettent pas de faire une analyse. Quoiqu'il en soit, le nombre de spécialités de formation dispensées balaie le spectre du secteur.

Ensemble des formations	
<b>Intitulé des formations</b>	
MC Soudage	
CAP Carrelage Mosaïque	
CAP Installations sanitaires	
CAP Peinture vitrerie et revêtement	
CAP Menuiserie d'agencement	
CAP Electrotechnique	
CAP Etanchéité	
CAP Couverture	
CAP EIE	
CAP Climatisation	
CAP Structure Ossature Charpente	
CAP/BEP CMBA	
CAP Constructeur de routes	
CAP Constructeur en ouvrages d'art	
CAP Plâtrier Plaquiste	
BEP Bois et Matériaux et Associés	
BEP Construction Topo	
BP Etanchéité	
BAC Pro Travaux Publics	
MC Bac Pro GO Restauration du patrimoine architectural	
Bac Pro Aménagement Finitions	
Bac Pro Energétique	
Bac Pro EIE	
Bac Pro EOGT	
Bac Pro Technicien Menuisier Agenceur	
Lecture de plans	
Dessin technique	
Chantier école (vert pré/Lamentin)	
Maintenance et nettoyage de bât.	

FORMATIONS FINANCEES PAR LE CONSEIL REGIONAL Demandeurs d'emploi (2011)		
TECHNIQUES AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT DURABLE	12	Qualifiant
CONDUCTEUR DE TRAVAUX	12	Qualifiant
GRUTIER	12	Qualifiant
OUVRIER POLYVALENT DU BATIMENT	15	Qualifiant
MAITRE OUVRIER POLYVALENT	15	Qualifiant
ASSISTANT CHEF DE CHANTIER	15	Qualifiant
CAP CARRELEUR JEUNES	15	En cours de recrutement

Formations financées par les autres collectivités (2011)

CACES R372M
HABILITATION ELECTRIQUE
LECTURE DE PLANS
INITIATION PLOMBERIE
ETUDE DE PRIX
RECUP FLUIDES FRIGORIGENES
CHEF D'EQUIPE
SST
RECYCLAGE SST S51
TECHNIQUES DE REHABILITATION
INITIATION PLOMBERIE
SECRETAIRE BTP
PRAP S47
AUTOCAD 2D S49
INITIATION A LA CHARPENTE

Peinture en bâtiment		LECTURE DE PLANS
Organisation des travaux VRD		Evaluation des compétences
Conduite d'engins CACES		SECURITE ESPACES VERTS
Conduite d'équipement de levage (grues à tour, grues mobiles, nacelles)		PONTIERS ELINGUEURS
Conduite d'équipement de manutention (chariot élévateur)		CACES
Habilitation électrique		
Maitres Ouvriers polyvalents du bâtiment		
Secrétaires du BTP		
Topographie		
Sécurité et signalisation de chantier		
Menuiserie décorative du bât		
DAO/CAO		
Réhabilitation et rénovation de bât		
Technicien Voix Données Images		
Urbanisme et aménagement de sites		
BTS Bâtiment		
Chef de brigade Topographe		
Technico commercial du bâtiment		
Formation de formateur d'entreprise en conduite de chariots cavaliers		

### 2.4.4. La VAE et les TP s'adressent prioritairement aux personnes entrées dans la vie active sans avoir obtenu de qualification reconnue au cours de leur formation initiale

**La VAE peine à se développer en Martinique car les salariés n'en voient pas l'intérêt ; le BTP se situe dans une position intermédiaire.**

Le dispositif « validation des acquis de l'expérience » (VAE) permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée (commerçant, collaborateur de commerçant, profession libérale, agriculteur ou artisan...) et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Toutes les personnes ayant au moins trois ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole sont concernées, quels que soient leur âge, leur nationalité, leur statut et leur niveau de formation.

Le dispositif de VAE est né de la Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et a remplacé le dispositif de « validation des acquis professionnels » créé en 1992<sup>24</sup>. Comme rappelé dans la circulaire DGEFP n° 2007-24 du 4 octobre 2007 relative à l'organisation territoriale des certificateurs pour la VAE, le développement de la validation des acquis de l'expérience constitue un objectif partagé par l'Etat, les Conseils régionaux et les partenaires sociaux.

Les voies d'accès aux titres professionnels du Ministère de l'emploi, par formation et VAE, relevant principalement des conseils régionaux et des OPCA, s'adressent prioritairement aux personnes entrées dans la vie active sans avoir obtenu de qualification reconnue au cours de leur formation initiale.

L'Etat soutient aussi le développement de la VAE en tant qu'outil transversal des politiques d'emploi. Le Ministère chargé de l'emploi développe une politique de certification par la conception et la délivrance des titres professionnels. En Martinique, sur 475 personnes ayant obtenu un titre professionnel au cours de l'année 2008, on comptabilise 80 candidats VAE.

- **Les demandes de validation sont en baisse.**

<b>Tableau 2.4.4. Evolution du nombre de demandes abouties de VAE</b>			
	<b>2004</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Demandes	1034	611	571
Validation totale	170	329	316
Validation partielle	204	178	150
Refus	660	104	105
Taux de demandes ayant abouti	16% (36%)	54% (83%)	55% (82%)
Source : DIECCTE ; juin 2011			

<sup>24</sup> Il existe également à l'UAG un autre dispositif de Validation, géré par les UFR, la VAP Décret 85, ayant pour but de valider les acquis professionnels des candidats en vue d'accéder d'une manière dérogatoire à un cursus de formation. Ex : titulaire d'un BTS, d'un DUT, ou ayant suivi un cycle préparatoire en vue d'intégrer une première année de Licence.

- **La VAE peine à se développer en Martinique, mais le BTP se situe dans une position intermédiaire.**
  - La VAE ne se développe pas dans certains secteurs d'activités particulièrement (agriculture, culture, sport-animation), car certaines personnes n'en voient pas l'utilité concernant leur salaire ou leur promotion et d'autres salariés ne veulent pas divulguer leurs projets professionnels à leur employeur.
  - Une exception notable est le secteur sanitaire et social, qui connaît une forte demande, en raison notamment d'exigences réglementaires de certification croissantes et de la plus grande mobilité géographique permise.
  - Le BTP se situe dans une position intermédiaire. Le principal nœud se situe au niveau de l'offre et non pas au niveau de la demande ; En effet, dans le cas de la VAE pour les titres professionnels, la DIECCTE impose aux organismes de formation un cahier des charges strict, notamment en matière d'équipements à mettre à disposition des personnes. Ces équipements peuvent être particulièrement lourds dans le cas du BTP, et peu de centres de formations sont ainsi capables de proposer de telles prestations.

**Les titres professionnels sont peu connus ou reconnus par les entreprises et donc peu demandés par les salariés.**

L'offre de titres émane principalement de l'AFPAM (436 sur 534 en 2010), dans ses pôles de prédilection : bâtiment, affaires sociales, hôtellerie-restauration, par exemple il existe un TP Charpentier bois – option couverture.

Les TP sont – paradoxalement – peu reconnus des entreprises et donc peu demandés par les salariés. En effet, le manque de structuration du tissu économique martiniquais en branches professionnelles limite la portée de ces titres.

<b>Titres les plus sollicités par niveau, en 2010</b>	
<b>NIVEAUX</b>	<b>Spécialités</b>
V	Assistant(e) de vie aux familles – Agent d'entretien du bâtiment – Agent de propreté et d'hygiène
IV	Secrétaire assistant(e)
III	Assistant(e) de direction – Formateur professionnel d'adultes
Source : DIECCTE	

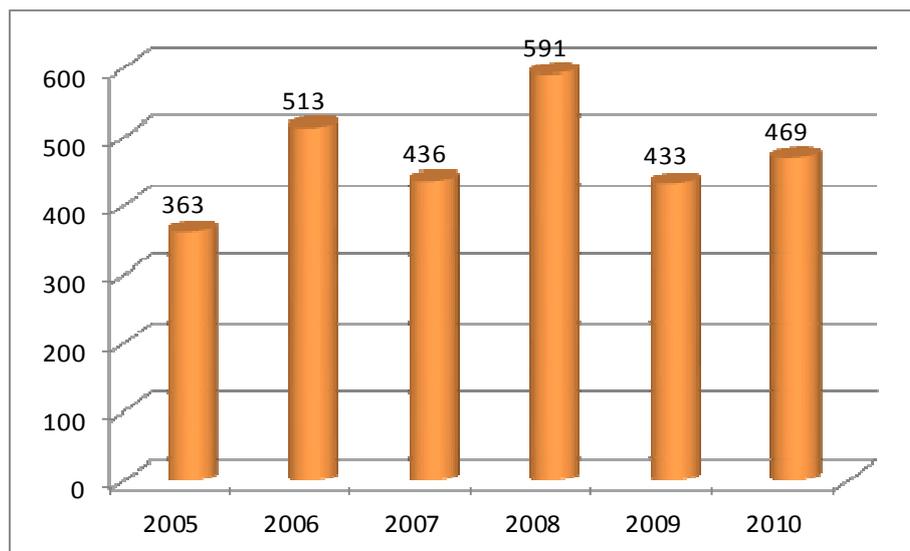
### 2.4.5. Les contrats de professionnalisation sont très peu utilisés dans le secteur du BTP

C'est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié, qui alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée. Pour les publics visés, notamment les jeunes de moins de 26 ans et les adultes demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, le contrat de professionnalisation doit favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

#### Le contrat de professionnalisation n'a pas le succès escompté en Martinique

Selon les données de la DIECCTE, le nombre de CP signés chaque année en Martinique fluctue autour de 500. La même atonie est constatée en Guadeloupe. Le nombre de contrats signés peut paraître faible lorsque l'on considère l'état dégradé du marché du travail : taux de chômage élevé, notamment celui des jeunes, durée du chômage s'allongeant et marginalisation croissante des jeunes au chômage, etc.

Graphique 2.4.5.a. Evolution du nombre de contrats de professionnalisation

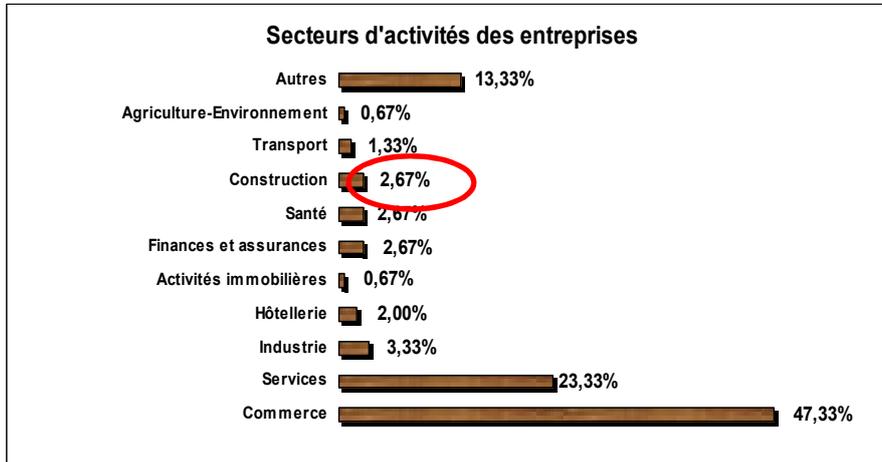


(Source : Chiffres clés de l'AGEFMA « Les contrats de professionnalisation » ; juin 2011)

**Le secteur du BTP est peu concerné par le contrat de professionnalisation.**

Le nombre d'entreprises de BTP d'accueil de bénéficiaires de CP représente moins de 3% du nombre de contrats annuels.

**Graphique 2.4.5.b. secteur d'activités des entreprises accueillant des salariés sous contrat de professionnalisation**



**Le GRETA BTP délivre des diplômes dans le cadre des contrats de professionnalisation.**

<b>CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION</b>		<b>RESULTATS AUX EXAMENS 2011</b>	
<b>FILIERE BOIS</b>		<b>CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION</b>	
CAP PEINTRE	1	BAC PRO technicien batiment gros œuvre	100%
CAP MENUISIER	1	BAC PRO TECHNICIEN DU BATIMENT	100%
BAC PRO Technicien menuisier agenceur	1	Bac PRO ELECTROTECHNIQUE	75%
		Bac pro technicien menuisier agenceur	50%
<b>FILIERE ELECTROTECHNIQUE</b>		BAC PRO AMENAGEMENT FINITION	100%
BAC PRO Electrotechnique	11	BTS BATIMENT	33%
BTS ELECTROTECH	29	BTS ELECTROTECHNIQUE	64%
		BTS TRAVAUX PUBLICS	25%
<b>FILIERE BATIMENT</b>			
BAC PRO Techniques du batiment	2		
BTS BATIMENT	24		
<b>FILIERE GROS ŒUVRE</b>			
Bac Pro Technicien Gros oeuvre	1		
<b>FILIERE FINITION</b>			
BAC PRO Technicien Aménagement Finition	1		

## 2.5. Cas particulier du développement durable

### Rappel des principaux éléments de contexte :

- Les lois Grenelle prévoient que les énergies renouvelables doivent représenter 50% des consommations d'énergie de la Martinique, d'ici à 2020, alors qu'elles ne représentent aujourd'hui qu'environ 4%. Parallèlement, une sensibilité environnementale se développe chez les maîtres d'ouvrage. L'objectif précédent ne pourra être atteint que grâce à une politique vigoureuse de maîtrise de l'énergie et des énergies renouvelables dans l'habitat et le tertiaire.
- La réglementation thermique spécifique à l'outremer (RTAA DOM), entrée en vigueur le 1er mai 2010, induit un développement rapide de la maîtrise de l'énergie (MDE) dans les pratiques de construction (solaire, mise en place de protection solaire...).
- Ces orientations ouvrent des perspectives en termes de nouveaux marchés pour le secteur de la construction, mais elles interviennent dans un contexte budgétaire contraint.

### 2.5.1. Les emplois concernés progressent principalement dans l'aval des filières, et, en amont, dans les bureaux d'étude

#### En France, la croissance résulte en grande partie du « verdissement des emplois »

Les emplois concernés par les marchés de la MDE et l'ENR sont en augmentation (2007-2010).

La croissance des emplois dans les activités résulte en grande partie du «verdissement » des emplois, par transfert de la fabrication d'équipements standards vers celle des équipements performants.

L'amélioration énergétique dans le secteur résidentiel occupe 50 % des emplois totaux.

- Ils se situent principalement dans le bâtiment : 97 000 emplois dans les travaux d'isolation et la pose de fenêtres performantes ;
- 22 500 emplois dans la fabrication des portes et fenêtres, des matériaux d'isolation et des équipements domestiques performants;
- 39 500 emplois dans la distribution et la maintenance de ces équipements.

Les emplois industriels (fabrication d'équipements, de biens de consommation performants et de fournitures pour le bâtiment) sont quasiment stables à 68 000 (+ 1,6 %), par contraste avec ceux du BTP (réalisations d'infrastructures, entretien et amélioration du logement, pose et installation des équipements) qui progressent de 7 %, mais surtout de ceux de la distribution qui augmentent de 14 %.

**En Martinique, cette tendance est confirmée, et les bureaux d'étude sont sollicités, en amont, pour l'assistance et l'accompagnement des collectivités et entreprises**

Le verdissement des emplois se traduit plus particulièrement au niveau de l'entretien et de l'amélioration des logements, de la pose des équipements et la distribution de matériels.

En amont, les collectivités, les entreprises (notamment industrielles) et les particuliers expriment des besoins qui fournissent de l'activité aux architectes (par exemple, pour les aménagements paysagers) et bureaux d'études (par exemple, assistance à maîtrise d'ouvrage HQE ®). Nous fournissons d'autres exemples plus bas dans ce chapitre.

**2.5.2. L'offre de formation dans le domaine de l'énergie du bâtiment apparaît calibrée pour la demande exprimée par les entreprises**

L'offre de formation en Martinique est assurée par divers acteurs et répond globalement à la demande exprimée par les entreprises, d'après les organismes de formation. Cette demande n'étant pas active, l'offre n'est pas proactive, et cela peut se constater par le manque de déclinaisons en Martinique de quelques dispositifs nationaux. Il en résulte que des actions de sensibilisation doivent être menées auprès des entreprises.

**Plusieurs acteurs sont présents tant en formation initiale qu'en formation continue**

**Formation initiale**

Unité : nombre et pourcentage du total		CAP et BEP (Niveau V)		Bac Pro (Niveau IV)		BTS (Niveau III)	
227	Energie, génie climatique	-	0,0%	133	2,3%	41	2,2%

**Apprentissage : AMEP CFA BTP**

22	Transformations	227	Energie, génie climatique	CAP froid climatisation	V	29
				Bac Pro Electrotechnique, énergie et équipements communicants	IV	71
				Bac Pro énergie (EG) option A TMSEC Technicien de maintenance de systèmes énergétiques et climatiques / option B TISEC Technicien en installation de systèmes énergétiques et climatiques	IV	46

## Organismes de formation continue

Les deux principaux organismes repérés par le service régional de contrôle de la DIECCTE (ce service reçoit les bilans pédagogiques et financiers des organismes de formation) sont :

### GRETA-BTP

- CAP Climatisation
- Bac Pro énergétique
- CAP Equipement et installations électriques (EIE)
- Bac Pro EIE
- Habilitation électrique
- Techniques au service du développement durable (formation financée par le Conseil Régional)
- Récupération fluides frigorigènes (formation financée par des collectivités locales)

### PROFORM'BTP

L'axe principal de PROFORM'BTP est le développement du solaire thermique et photovoltaïque<sup>25</sup>. Ainsi, des formations sont proposées aux professionnels pour une mise en œuvre de Haute Qualité et aussi à d'autres publics (Maître d'Ouvrage, Maître d'œuvre, cadres, salariés, demandeurs d'emploi, étudiants, jeunes en apprentissage ...). PROFORM'BTP a également ciblé des secteurs de métiers dits « en tension », tels que la métallerie, la pose de plaques de plâtre, l'habilitation électrique,...

PROFORM'BTP privilégie la formation en alternance et ses composantes, ce qui le conduit à accompagner les maîtres d'apprentissage et autres tuteurs en entreprise.

Les objectifs de la mission que se donne cet organisme sont de :

- Mettre en œuvre le développement durable;
- Produire de l'électricité par l'énergie photovoltaïque;
- Donner un confort aux utilisateurs d'eau de pluie par surpresseur solaire;
- Proposer des systèmes d'arrosage et de gestion de l'eau;
- Assumer la maintenance des systèmes pour un rendement optimal;
- Assurer la formation des professionnels et du public dans le domaine du solaire, de l'électricité, de la métallerie, de la sécurité du BTP, du revêtement mural, de la charpente bois et des Maîtres d'Apprentissage.

Les formations dispensées sont les suivantes :

- Photovoltaïque certifiée «QUALIPV» (adaptation climatique D.O.M) (21H)
- Étude et installation de chauffe-eau solaire «Charte Soley'EKO» (21H)
- Étude et installation de chauffe-eau solaire «Charte Soley'EKO», session de recyclage (12H)
- Étude et installation de chauffe-eau solaire «Dans le Collectif» (21H)
- Recyclage d'Habilitation électrique (7H)
- Habilitation électrique B1-B2-B2V-BR-BC-H0 (14H)
- Habilitation électrique B0-B0V personnel non électricien (14H)
- CQP (Certificat de Qualification Professionnel) en Énergies Renouvelables «Installateur Mainteneur en systèmes solaires thermiques et photovoltaïques» (1050H)
- Formation des Maîtres d'apprentissage (10H)
- Le soudage Initiation – Enrobée, T.I.G, Oxyacétylénique - (Certificat) (40H)

<sup>25</sup> Source : [www.proformbtp.com](http://www.proformbtp.com)

- Le soudage Perfectionnement – Enrobée, T.I.G, Oxyacétylénique - (Qualification) (78H)
- Le soudage Licence – Enrobée, T.I.G, Oxyacétylénique (120H)
- Le soudage Licence GAZ (35H)
- Pose de plaque de plâtre (35H)
- Mise en œuvre de la toile de verre (32H)
- Pompage domestique/Suppresseur (Installation récupération eau de pluie) (21H)
- Dimensionnement d'une installation sanitaire (21H)
- Calcul des prix dans le BTP (14H)
- Lecture de plans par spécialité dans le BTP (Cours dispensés le soir) (150H)
- Travail en hauteur (14H)
- Electricien-Photovoltaïcien (Cours dispensés le soir) (241H)

## Bureaux d'étude

Divers bureaux d'étude assurent ponctuellement des prestations de formation, notamment :

- ✓ TransEnergie : labels Quali PV, Quali SOL ;
- ✓ H3C Caraïbes : éco-conception ;
- ✓ Tecsol Antilles : énergie solaire.

## Effectifs

Les nombres d'élèves et de stagiaires en formation initiale et apprentissage sont indiqués plus en avant.

Le nombre de stagiaires de la formation continue dans le domaine de l'énergie et génie climatique (352) peut être rapporté au total de stagiaires du secteur BTP (806) et au total de stagiaires de la formation continue en 2010 (44 081).

Toutefois, ce nombre ne rend pas compte vraisemblablement de toutes les formations suivies, car d'autres modalités de formation peuvent être utilisées : formations intra-groupe, formations par les bureaux d'étude<sup>26</sup> ou e-learning.

Formation continue 2010 – Nombre de stagiaires et d'heures stagiaires par spécialité, présenté selon l'architecture de la nomenclature NSF (extrait pour l'énergie, génie climatique)												
	Privés			Publics			Parapublics			Total		
	Nb de stag	Nb d'H stag	Nb OF	Nb de stag	Nb d'H stag	Nb OF	Nb de stag	Nb d'H stag	Nb OF	Nb de stag	Nb d'H stag	Nb OF
227-Energie, génie climatique	352	8 020	4	0	0	0	0	0	0	352	8 020	4

Source: DIECCTE; septembre 2011

<sup>26</sup> Les formations par les bureaux d'étude peuvent être répertoriées ou non par la DIECCTE ; la déclaration de formation est nécessaire pour permettre aux stagiaires de bénéficier d'aides à la formation.

## Certains outils nationaux sont peu utilisés en Martinique

### L'outil FEEBAT est peu utilisé en Martinique, car les artisans lui préfèrent les labels EDF

FEEBAT (ADEME) est une Formation aux Economies d'Energie des entreprises et artisans du BATiment, pour les personnes déjà en activité.

Cet outil comprend plusieurs modules dans les DOM :

- Mod\_1\_DOM: Identifier les éléments clés d'une offre globale d'amélioration énergétique des bâtiments
- Module\_3\_DOM: Connaître, maîtriser et mettre en œuvre les groupes de technologies performantes d'amélioration énergétique des bâtiments
  - o Mod\_3.1\_DOM – Isolation des toitures et des parois
  - o Mod\_3.2\_DOM – Ouvrants, protections solaires et ventilation naturelle
  - o Mod\_3.3\_DOM – Eau chaude sanitaire et économies d'eau
  - o Mod\_3.4\_DOM – Eclairage et autres équipements électriques (résidentiel et tertiaire)
  - o Mod\_3.5\_DOM – Climatisation, rafraîchissement et déshumidification

Le GRETA-BTP est le seul organisme de formation habilité en Martinique.

L'outil FEEBAT est peu utilisé en Martinique, car il n'est pas connu (il n'y a eu aucun stagiaire au Greta BTP depuis 2 ans), en raison d'une concurrence des labels EDF. Ainsi, la plupart des artisans préféreraient un label de type Soley' eko, qui attesterait (seulement) d'une qualité dans la pose de panneaux solaires, alors que FEEBAT atteste de compétences plus larges.

Il en résulte que des actions d'information et de communication à destination des professionnels sont nécessaires.

### L'installation en Martinique de plateformes pédagogiques PRAXIBAT appelle une analyse des équipements disponibles et des besoins, puis une sensibilisation des entreprises

PRAXIBAT est un programme de l'ADEME d'installations de plateformes techniques pédagogiques de formation professionnelle, dans des domaines de performance prioritaires : performance énergétique de l'enveloppe / étanchéité à l'air, ventilation, éclairage performant, chauffage au bois, solaire thermique, solaire photovoltaïque et pompes à chaleur. Il fait suite au Grenelle de l'environnement. L'objectif est de mobiliser les professionnels du bâtiment et de renforcer leur professionnalisation pour construire des maisons individuelles « bâtiments basse consommation ». Il s'agit de répondre aux objectifs de la nouvelle réglementation thermique.

Le programme PRAXIBAT cible à la fois les apprenants en formation initiale et les stagiaires en formation continue. Le déploiement de ce programme en région suppose de mobiliser les partenaires, de sélectionner des établissements après un état des lieux des plateformes techniques pédagogiques, puis d'élaborer des scénarii de travaux sur ces plateformes, et ce, dans une logique de mutualisation des moyens.

Des initiatives récentes en Martinique doivent se poursuivre par une sensibilisation des entreprises : une formation en eau chaude sanitaire est lancée au Lycée Acajou ; une formation en éclairage performant devrait être mise en place bientôt au Lycée Joseph Gaillard. Le GRETA-BTP envisage de démarcher les entreprises pour les sensibiliser à l'outil PRAXIBAT, en mettant en avant que les équipements installés dans les lycées peuvent être utilisés dans le cadre de la formation continue.

Un état des lieux de recensement des plateformes existantes et des besoins d'installation sur l'ensemble du territoire de la Martinique devra être effectué, pour une mise en cohérence des différentes initiatives. A noter que l'organisme PROFORM'BTP dispose de plateformes photovoltaïque et eau chaude solaire, mais qu'il n'est pas habilité PRAXIBAT, car il ne répond pas au cahier des charges de l'ADEME.

### **Les formations pour l'obtention de certains labels ou habilitations doivent offrir une possibilité d'examen pour que les entreprises bénéficiaires puissent obtenir une assurance décennale**

- Le label Quali PV ELEC intéresse les installateurs de panneaux photovoltaïques. En Martinique, le bureau d'études TRANSENERGIE et l'organisme de formation PROFORM'BTP dispensent cette formation.
- Le label Quali SOL concerne les installateurs de chauffe-eau solaires. Le bureau d'études TRANSENERGIE dispense cette formation en Martinique.
- ENERGIEBAT est une plateforme de e-learning cofinancée par l'ADEME ([www.energiebat.fr](http://www.energiebat.fr)). Les formations concernent la rénovation énergétique des bâtiments existants, pour tous corps de métiers.

Les trois types de formations indiqués ci-dessus donnent lieu à la délivrance d'une attestation de stage. Une possibilité d'examen est offerte pour certaines formations, de façon que les entreprises bénéficiaires puissent obtenir une assurance décennale. Néanmoins, le label Quali PV est devenu un titre professionnel en octobre 2011, depuis que l'association qui le délivre, Quali ENR, a été reconnue comme un organisme d'utilité publique.

### **2.5.3. La demande de formation exprimée par les entreprises reste timide**

L'offre de formation est en adéquation avec la demande exprimée par les entreprises, dans la mesure où cette demande est faible. En effet, tant que les clients potentiels, qu'ils soient des particuliers, entreprises ou collectivités locales, ne sont pas sensibilisés aux problématiques de développement durable, les entreprises du BTP, prestataires de services de cette nature dans le cadre de leur prestation principale, ne voient pas de perspectives de marché favorables pour cette orientation, et donc ne sont pas encouragées à former leur personnel à ces problématiques.

## **De nombreuses entreprises ne voient pas l'intérêt de former leur personnel aux problématiques de développement durable**

Les organismes de formation observent que :

- la demande est cyclique ;
- des modules de formation technique supplémentaires sont nécessaires, compte tenu des exigences réglementaires environnementales croissantes, mais de nombreuses entreprises n'en voient pas l'intérêt. Les entreprises attendent d'abord d'avoir plus de visibilité sur leur carnet de commande ;
- la plupart des entreprises ne forment leur personnel qu'à ce qui est obligatoire, comme le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES).

## **Des actions de sensibilisation sur la notion de gains globaux sur le long terme doivent être menées auprès des entreprises et collectivités clientes**

Il s'agit de faire comprendre aux entreprises que la MDE permet des gains à long terme, même si elle présente des surcoûts immédiats. Pour illustrer, les coûts d'exploitation sur 30 ans peuvent représenter 70% du coût d'investissement; ainsi, des économies de type MDE sur l'exploitation d'un équipement ont un gros impact à long terme. Quelques entreprises, comme la société de logements sociaux La SIMAR, ont pris conscience de la notion de coût global versus coût instantané.

Une étude de marché sur la taille du marché MDE pour le secteur du BTP pourrait être commandée par un donneur d'ordre. Cela donnerait des perspectives économiques au secteur, et donc inciterait davantage d'entreprises à former leurs salariés aux compétences nécessaires.

La sensibilisation des entreprises à la notion de coût global sur le long terme versus le coût instantané pourrait prendre la forme de modules de formation à la gestion des entreprises au bénéfice des chefs d'entreprises.

## **D'autres initiatives, récentes ou en cours, pourraient contribuer à faire prendre conscience aux entreprises de l'intérêt de la maîtrise de l'énergie**

Ces initiatives, pourraient faire l'objet d'une action de communication coordonnée pour en augmenter l'impact :

- le Syndicat mixte d'électricité de la Martinique (SMEM) a mis en place le « Conseil en Energie Partagée », aide aux mairies pour la réalisation d'un diagnostic énergétique par un prestataire habilité ;
- l'Association des moyennes et petites industries de la Martinique (AMPI) a recruté un chargé de mission énergie ;
- la Région Martinique est en train d'élaborer un Schéma Régional Climat Air Energie (SRCAE) ;
- la Région réfléchit à la constitution d'une grappe d'entreprises dans le domaine de l'énergie du bâtiment pour commencer à structurer la filière. Il faut rappeler à cet égard que la création de clusters est difficile quand les tailles des entreprises sont très variées, car les plus grandes auraient un comportement hégémonique qui découragerait les autres entreprises.

## 2.6. Synthèse : l'offre de formation est dense, mais son processus d'élaboration n'associe pas suffisamment les professionnels

### 2.6.1. L'offre de formation est consistante, mais concentrée sur les niveaux V et IV

Des formations à la plupart des métiers du BTP sont offertes en Martinique, par toutes les voies de formation : initiale, apprentissage, continue. Néanmoins, cette offre concerne principalement les niveaux V et IV, comme il ressort du tableau synoptique ci-dessous.

BTP	FPI sous statut scolaire				Apprentissage				Formation professionnelle continue			
	V	IV	III	II	V	IV	III	II	V	IV	III	II
Niveau de formation	V	IV	III	II	V	IV	III	II	V	IV	III	II
Charpentier bois	X				X				X			
Constructeur bois	X	X							X			
Menuisier, fabricant de menuiserie, mobilier et agencement	X	X			X	X			X	X		
Carreleur mosaïste	X								X			
Constructeur d'ouvrages du bâtiment en aluminium, verre et matériaux de synthèse	X								X			
Constructeur en canalisations des travaux publics	X								X			
Installateur sanitaire	X				X				X			
Maçon	X				X				X			
Maintenance de bâtiments de collectivités	X								X			
Peintre-applicateur de revêtements	X				X				X			
Aménagement et finition du bâtiment		X				X			X	X		
Technicien d'études du bâtiment - Option A : études et économie		X				X					X	
Technicien d'études du bâtiment - Option B : assistant en architecture		X										
Technicien du bâtiment (organisation et réalisation du gros-œuvre) et génie civil		X	X	X		X					X	
Technicien géomètre-topographe		X										
Travaux publics		X	X							X		
Chef d'équipe											X	
Conducteur de travaux												X
Domotique			X									
Enveloppe du bâtiment : façades-étanchéité							X (1)		X			
Fluides énergies environnement - Option C : génie frigorifique			X						X			

Ferronnier, chaudronnerie	X	X	X						X			
Serrurier métallier	X				X				X			
Ouvrages du bâtiment : métallerie		X							X			
(1) Projet de création à la rentrée 2012 par le CFA BTP d'un BTS multipolaire avec une spécialité enveloppe du bâtiment												

### **2.6.2. La principale faiblesse de l'offre de formation réside dans son mode d'élaboration, qui laisse peu de place à la concertation**

La profession participe insuffisamment à l'élaboration des programmes en formation initiale. De plus, la formation dans le secteur nécessite des équipements coûteux, donc l'adaptation aux besoins identifiés est lente. Les plateaux techniques nécessitent une mise à niveau, notamment en formation initiale. L'alternance est insuffisamment utilisée dans une profession qui se prête pourtant à l'apprentissage par la pratique (« learning by doing »).

## Chapitre 3. Les pratiques de gestion des ressources humaines

### 3.1. Modes d'organisation du travail et management

#### 3.1.1. Une gestion par projet et un management directif

##### Un management par projet

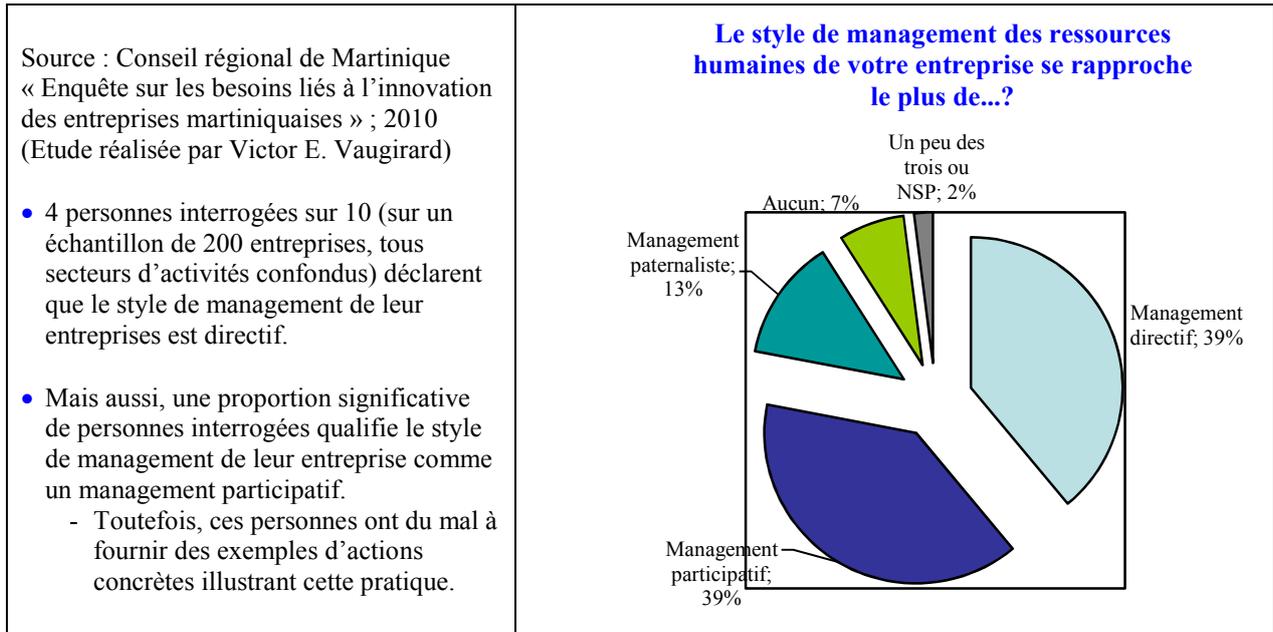
D'une manière assez générale, l'organisation du travail dans le BTP s'appuie sur la notion de gestion de projet, puisque, en définitive, un chantier, c'est un projet. C'est donc un type de management par projet qui s'observe en pratique, avec néanmoins une spécificité, une ligne hiérarchique étoffée et liée à la réalisation physique du chantier.

Ainsi, la fonction « travaux », qui constitue le cœur de métier de l'entreprise, s'organise autour de plusieurs niveaux hiérarchiques. Dans les petites PME martiniquaises, cette ligne va du responsable d'activité et/ou le chargé d'affaires au chef d'équipe en passant par le conducteur de travaux et le chef de chantier. En outre, la fonction de chef d'équipe est moins présente dans le second œuvre où celui qui exerce cette fonction est généralement un ouvrier professionnel très expérimenté. La notion de travail en équipe y est moins forte aussi.

##### Un management directif

L'organisation, plutôt pyramidale, est associée à un mode de management que les responsables qualifient eux-mêmes d'assez directif et laisse moins de place à l'autonomie des personnes qui sont en bas de l'échelle. Il est vrai que ces métiers impliquent, en particulier sur les chantiers de TP et de gros-œuvre, l'utilisation de matériels et la nécessité de respect des consignes de sécurité, qui imposent donc un travail en équipes encadrées, contrairement au second œuvre.

A noter que ce mode de management dans le secteur du BTP est conforme aux résultats d'une enquête menée sur l'innovation en Martinique récemment:



## Des artisans homme-orchestre et des conjoints très utiles pour les fonctions administratives

Chez les artisans, rappelons-le, fortement majoritaires dans le BTP en Martinique, la plupart des chefs d'entreprise assurent un certain nombre de fonctions: commerciale (démarchage, devis, négociation, suivi), bureau d'études (préparation du chantier, négociation avec les fournisseurs), ainsi que la fonction de conducteur de travaux et de chef de chantier (suivi de la bonne réalisation chantier, animation d'équipe, facturation...). Le conjoint dans l'artisanat reste concentré sur les tâches administratives et comptables et parfois de gestion du personnel.

### 3.1.2. Une organisation du travail qui doit permettre d'optimiser les coûts sous une contrainte de qualité, et donc pour laquelle la coordination est primordiale

La pression forte des clients qui recherchent des délais de plus en plus courts et les prix de plus en plus serrés imposés par la concurrence exacerbée appellent une rationalisation de l'organisation du travail.

Certaines évolutions sont encore à un stade de démarrage dans la plupart des TPE martiniquaises et seront pour cette raison abordés dans les sections du présent rapport relatives aux besoins en compétences et les perspectives : ce sont l'informatisation des chantiers, les démarches qualité, l'intégration de la conception et de la réalisation et la responsabilisation des personnel ; d'autres évolutions sont déjà à un stade plus avancé en Martinique, et font l'objet de la présente section : ce sont la polyvalence, les implications de la constitution de groupements momentanés et la coordination des chantiers.

## **Le développement de la polyvalence**

Dans le gros œuvre et le second œuvre, la polyvalence porte notamment sur le développement des marchés de rénovation en sus des marchés de construction neuve. Chez les artisans, les maçons doivent savoir manier différents types de matériaux et de techniques (rénovation sur un bâti ancien ou neuf par exemple) ou encore pouvoir aussi être carreleur, faire de la plâtrerie, de l'isolation, du ravalement, et les menuisiers doivent savoir aussi bien fabriquer que poser.

Dans les TP, un chauffeur n'est plus affecté à un seul engin mais en capacité de conduire un camion, une pelle, un cylindre et d'entretenir ses engins. Dans les plus petites entreprises, les ouvriers VRD sont amenés à conduire ces engins et occuper ainsi deux postes. Sur les chantiers de TP, il est de plus en plus souvent constaté que les ouvriers sont tous formés aux CACES, montage et démontage d'échafaudage.

## **Les conducteurs de travaux doivent se comporter comme des managers, notamment dans le cadre de la constitution de groupements momentanés d'entreprises**

Les conducteurs de travaux doivent se comporter de plus en plus comme des managers avec un panel de compétences de plus en plus larges dans les domaines commerciaux, techniques, et des ressources humaines.

En Martinique, où de nombreuses entreprises dépendent de la commande publique et dans le cadre de travaux importants nécessitant la constitution de groupements d'entreprises, le mandataire nomme un chef de site. Ce dernier est le garant du bon fonctionnement du chantier. Chaque entreprise met à disposition un certain nombre de personnels, mais les équipes sont mélangées. Le mandataire négocie au départ les grilles de rémunération et les primes.

## **La coordination et la gestion administrative des chantiers doivent permettre de répondre à la pression des délais**

Dans la réalisation des chantiers, il n'est plus rare désormais que plusieurs corps de métiers interviennent en même temps, ce qui suppose une coordination accrue, rôle que la maîtrise d'œuvre à de plus en plus de difficultés à jouer et que les entreprises sont obligées d'assumer. De ce fait, le temps consacré à la coordination et à la gestion administrative du chantier a fortement augmenté. La pression des délais suppose de se placer dans une logique d'anticipation à tous les niveaux, y compris dans la gestion des matériels et son optimisation. L'encadrement doit constamment faire évoluer l'organisation du chantier pour s'adapter au contexte. La gestion des plannings et l'affectation des personnes doivent être effectuées de façon rigoureuse.

## 3.2. Pratiques de recrutement et gestion de la diversité

### 3.2.1. Les difficultés de recrutement traduisent notamment un déficit d'image de certains métiers

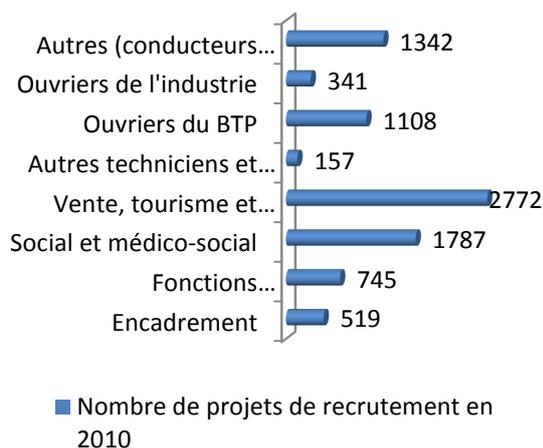
#### Des difficultés de recrutement tant pour les ouvriers que pour certains cadres

#### Les entreprises déclarent des difficultés à recruter des ouvriers tels que les maçons, les charpentiers ou les ouvriers qualifiés des finitions

Les enquêtes BMO de Pôle Emploi mettent en exergue les ouvriers du BTP comme famille de métiers en tension en Martinique. Le cas des maçons (proportion de cas difficiles de recrutement: 52,5%) a déjà été signalé (section 1.3 de ce rapport). Néanmoins, globalement, la proportion de cas difficiles de recrutement concernant les ouvriers du BTP (31,5% dans l'enquête BMO 2011) correspond à la moyenne des familles professionnelles (30%).

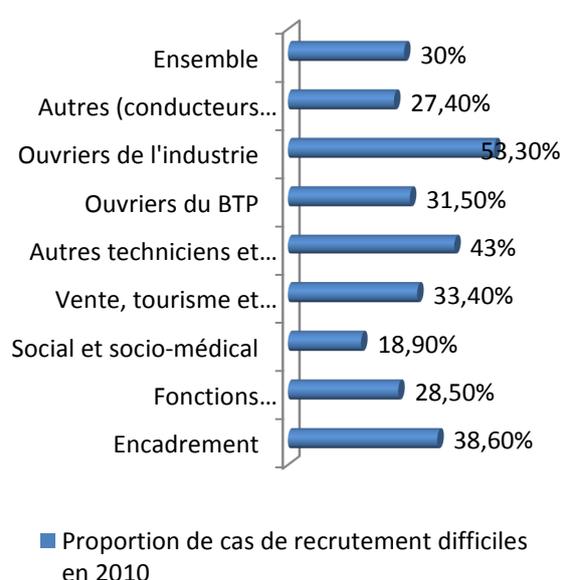
Les socio-professionnels de Martinique mentionnent notamment le manque de maçons qualifiés, de charpentiers et plâtriers, de peintres et d'une façon générale d'ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment. Cette situation apparaît comme étant structurelle, dans le sens où elle existe indépendamment du niveau du cycle économique dans lequel on se situe.

**Graphique 3.2.1.a. Nombre de projets de recrutement en 2010**



Source : Enquête BMO 2011 Pôle Emploi Martinique et Crédoc

**Graphique 3.2.1.b. Proportion de cas de recrutement difficiles en 2010**



Source : Enquête BMO 2011 Pôle Emploi Martinique et Crédoc

### **La difficulté de recruter certains types de cadres est une spécificité martiniquaise**

Outre la difficulté à recruter des cadres, affectant l'ensemble des secteurs (voir le graphique « proportion de cas difficile » plus en avant), les entreprises du BTP signalent la difficulté à trouver sur place des chefs de chantiers et conducteurs de travaux. Cette situation est due :

- à l'effet d'éviction exercé par la fonction publique, notamment les services techniques des collectivités et leurs satellites,
- aux niveaux de salaires demandés par les cadres intéressés, « qui seraient sans rapport avec leurs compétences opérationnelles et les moyens des entreprises », et résultant également des rémunérations proposées dans la fonction publique,
- ainsi que du manque de personnes qualifiées en Martinique, en raison principalement de l'absence de formations sur place.

Il en résulte que les entreprises demandeuses doivent souvent faire appel à des chefs de chantiers en poste en France métropolitaine, ce qui génère des frais d'approche et des incertitudes sur les capacités d'adaptation de ces personnes aux relations sociales en Martinique.

### **Ces difficultés de recrutement sont dues à l'étendue des compétences recherchées et surtout à un manque d'attractivité du secteur**

#### **Un écart de compétences est constaté**

Les socio-professionnels soulignent un décalage entre le niveau de compétences attendu par les chefs d'entreprise et celui présenté par les candidats est souligné, tant en termes d'étendue des savoir-faire que de comportements au travail. Il en résulte concrètement que la rémunération demandée par certains candidats serait excessive au regard de leurs compétences, singulièrement pour les cadres.

Dans certains métiers du second œuvre (électricité, réseaux), un bac pro au minimum est exigé. En effet, une montée en niveau de qualification est nécessaire avec le développement des contrats de maintenance, où les compétences d'autonomie et de gestion de la relation client sont primordiales.

#### **L'image de certains métiers du secteur est négative**

L'image de la profession reste insuffisamment valorisée parce que :

- d'une part, l'image des activités manuelles se compare défavorablement à celle des nouvelles technologies ou celle de nombreuses activités tertiaires ;
- d'autre part, les représentations des métiers du BTP auprès des jeunes, de leurs familles et des enseignants restent marquées, pour certains métiers, par des conditions d'exercice pénibles, peu rémunératrices, insuffisamment porteuses de prestige et de reconnaissance sociale. Nous renvoyons au chapitre 2 sur la formation pour des observations sur les taux de pression pour les filières de formation comme maçonnerie générale.

## **Les acteurs économiques martiniquais prennent des initiatives pour valoriser l'image de la profession**

C'est ainsi que la Région Martinique, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Martinique et des partenaires ont organisé un championnat des métiers en Martinique, en mars 2012. Le secteur du BTP a été fortement mis en valeur, comme d'autres domaines professionnels de l'artisanat. Cette manifestation a permis de sélectionner des jeunes, qui pourront participer au championnat des métiers national.

La CCIM et des partenaires ont organisé « les rencontres de l'apprentissage » en septembre et octobre 2011. Cette manifestation, qui s'est déroulée séquentiellement sur les quatre bassins d'emploi du territoire, a permis des échanges entre les élèves, apprentis et stagiaires, d'une part, et des entreprises et acteurs institutionnels de l'emploi, de la formation et de l'insertion, d'autre part.

Une émission intitulée «360 secondes pour la formation» contribue à faire connaître les dispositifs de la formation. Cette émission n'a pas vocation à informer sur les dispositifs de formation d'un secteur en particulier, mais des dispositifs concernant le secteur du BTP pourraient y être mis en valeur. Dans la même veine, un forum du BTP a été organisé au lycée Petit Manoir du Lamentin, le 26 avril 2012.

De plus, certains chefs d'entreprise martiniquais s'impliquent fortement dans la formation, par exemple, au moyen de la présidence d'un CFA ou de la création d'un centre de formation spécialisé. D'autres chefs d'entreprise, parfois anciens apprentis eux-mêmes, acceptent de prendre régulièrement des apprentis.

### **3.2.2. Les modalités de recrutement diffèrent selon les cadres / ETAM et les ouvriers**

#### **Le recrutement des cadres se fait pour beaucoup directement en France métropolitaine**

Les cadres du BTP, en Martinique comme dans le reste de la France, sont recrutés au moyen de candidatures spontanées ou par des cabinets de recrutement. D'ailleurs, il a déjà été signalé que Pôle Emploi Martinique enregistre peu d'offres d'emploi pour cette catégorie.

La Martinique comprend néanmoins quelques spécificités par rapport au reste de la France :

- les recrutements suite aux stages de fin d'études d'écoles sont plus rares, en l'absence de telles écoles en Martinique ;
- les débauchages ne sont pas rares, selon ce que déclarent les cadres des entreprises rencontrées dans le cadre de cette étude. Ce ressenti est difficilement objectivement vérifiable, mais le manque de cadres ingénieurs présents sur le territoire rend cette hypothèse vraisemblable. Ce débauchage peut s'effectuer auprès d'autres entreprises du secteur ou même d'administrations ;
- De nombreux recrutements sont effectués directement en France métropolitaine.

Les ETAM sont recrutés principalement au moyen de candidatures spontanées.

**Le recrutement des ouvriers se fait par Pôle Emploi, ainsi que, dans une moindre mesure au moyen de l'intérim et de l'apprentissage**

- Une comparaison des demandes et offres d'emplois enregistrées par PE a été réalisée dans le chapitre 1.

<b>Tableau comparatif des DEFM A et des offres d'emploi enregistrées par catégorie agrégée de métiers en 2010 (extrait tableau chapitre 1)</b>					
	DEFM A	Poids	OEE	Poids	Ratio D/O
F. CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	4 532	11,3%	877	8,5%	5,17

- Le secteur du BTP est un des secteurs recourant le plus à l'intérim, tant en Martinique que dans le reste de la France.
  - L'intérim fait l'objet d'une section spécifique ci-dessous.
  - Signalons dès à présent que le recours à l'intérim n'est pas sans poser de problèmes aux entreprises sur la question de la qualification des personnes et des risques sur les chantiers.
- L'apprentissage est une modalité traditionnelle de recrutement dans le secteur du BTP, en Martinique comme dans le reste de la France. Les difficultés de l'apprentissage spécifiques à la Martinique ont fait l'objet d'une analyse dans le chapitre 2 du présent document.

### 3.2.3. La construction emploie un intérimaire sur trois en Martinique

Depuis 1995, les agences de travail temporaire établissent et adressent à l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage (Unédic puis Pôle emploi) un relevé mensuel de contrat de travail temporaire pour chacune des missions d'intérim réalisées au cours du mois (cf. articles L.1251-46, R.1251-7 et R.1251-8 du code du travail). À partir de cette information mensuelle, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé élabore divers indicateurs mensuels, trimestriels et annuels.

La DIECCTE de Guadeloupe a publié un document « Emploi intérimaire en Guadeloupe et dans les DOM, entre 2008 et 2010 » (février 2012) que nous exploitons ici.

#### Le taux de recours à l'intérim (4,6%) est bien supérieur à l'ensemble des secteurs (1,2%)

Dans les DOM, quelques activités captent l'essentiel de l'intérim : la construction, le commerce et la réparation automobile, le transport et l'entreposage, et les industries agroalimentaires. Ces activités emploient sept intérimaires sur dix en équivalent emplois à temps plein (EETP). Le profil type de l'intérimaire : un homme plutôt jeune, ouvrier qui travaille dans la construction.

Le secteur de la construction est le premier employeur pour l'intérim en Martinique, à l'aune du taux de recours annuel (4,6% contre 1,2% pour le reste de l'ensemble de l'économie), et le deuxième en valeur absolue, à l'aune des effectifs (32% = 300/938 dans tableau infra). C'est une caractéristique générale des DOM, dans lesquels la construction capte 40% des effectifs de l'intérim<sup>27</sup>, alors que, dans l'ensemble de la France, le poids est de 20,4%.

EETP 2010	Martinique	Guadeloupe	Guyane	Réunion	Total DOM	France entière
Agriculture	7	1	0	3	11	2514
Industrie	185	132	104	474	895	229 078
<b>Construction</b>	<b>300</b>	<b>409</b>	<b>329</b>	<b>579</b>	<b>1617</b>	<b>107 784</b>
Tertiaire	446	334	172	557	1509	187 770
Ensemble des secteurs	938	876	605	1613	4032	527 147

Source : DARES

Le taux de recours annuel à l'intérim est le rapport du volume de l'emploi intérimaire en EETP à l'emploi salarié privé en fin d'année.

<sup>27</sup> A noter que les effectifs du BTP en intérim ne sont pas enregistrés dans les statistiques de l'emploi salarié dans le secteur du BTP par l'INSEE, mais dans les activités de services (voir le chapitre sur l'analyse économique du secteur).

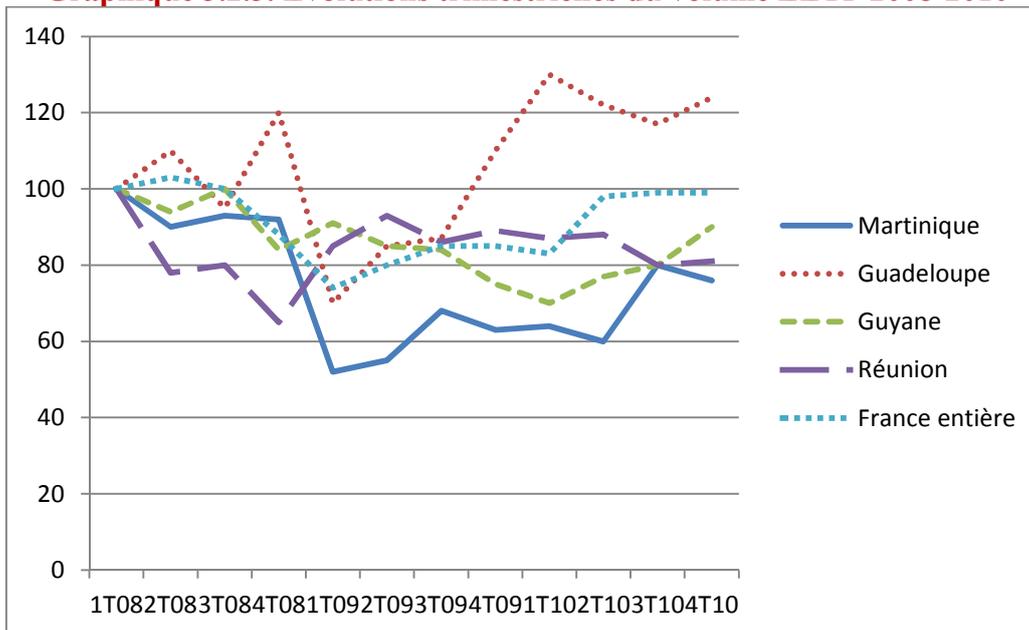
Taux de recours	Martinique	Guadeloupe	Guyane	Réunion	Total DOM	France entière
Agriculture	0,2%	0	0,1%	0,1%	0,1%	35,7%
Industrie	2,4%	1,7%	3,1%	3,1%	2,6%	7,6%
<b>Construction</b>	<b>4,6%</b>	<b>6,1%</b>	<b>9,4%</b>	<b>4%</b>	<b>5,2%</b>	<b>7,4%</b>
Tertiaire	0,8%	0,5%	0,9%	0,6%	0,6%	1,6%
Ensemble des secteurs	1,2%	1,1%	2,2%	1,2%	1,3%	3,2%

Source : DARES

**Le recours à l'intérim est reparti à la hausse en 2010, mais on n'a pas encore retrouvé les niveaux d'avant crise**

L'intérim a enregistré en 2007 un niveau record de contrats signés et d'activité en Martinique et dans l'ensemble des DOM. L'année 2008 a été le point de départ d'une baisse globale de l'activité intérimaire, et le recul a été net en 2009. On observe une tendance à remonter depuis le 2<sup>ème</sup> trimestre 2010, mais, à fin 2010, le niveau d'avant crise n'a pas été retrouvé<sup>28</sup>.

**Graphique 3.2.3. Evolutions trimestrielles du volume EETP 2008-2010**



Base 100 au 1<sup>er</sup> trimestre 2008.

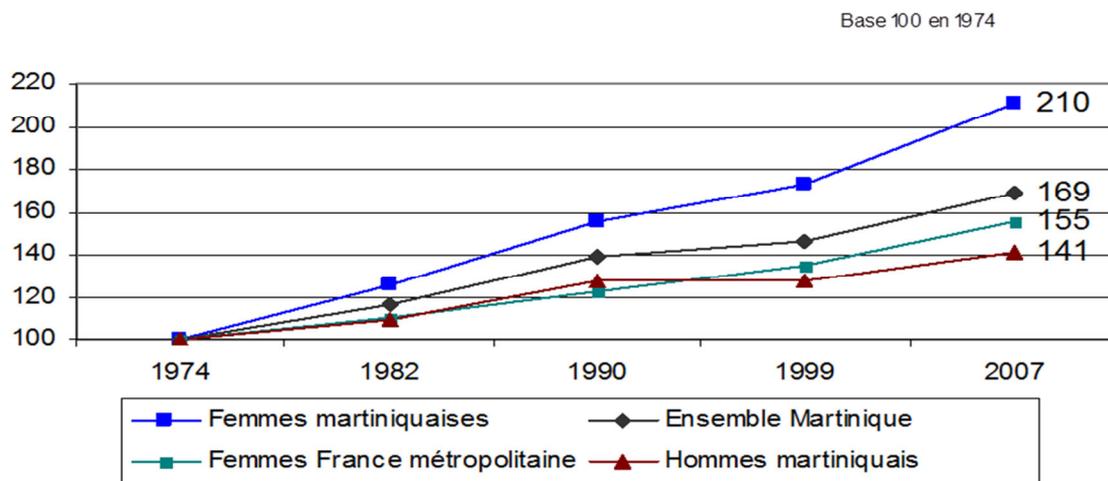
Source : DIECCTE de Guadeloupe « Emploi intérimaire en Guadeloupe et dans les DOM, entre 2008 et 2010 » (février 2012).

<sup>28</sup> Ces tendances s'observent tous secteurs confondus, les statistiques d'évolution du BTP n'étant pas isolées. Toutefois, compte tenu du poids prédominant du BTP dans l'intérim et du fait que le BTP est une activité fortement conjoncturelle (« quand le BTP va, tout va »), il est vraisemblable que ces évolutions reflètent celles du secteur du BTP.

### 3.2.4. La part des emplois du BTP occupés par des femmes reste faible chez les ouvriers

Aujourd'hui, les femmes sont plus nombreuses que les hommes sur le marché du travail, comme conséquence d'une féminisation de l'emploi en Martinique depuis les années soixante-dix. En effet, la tertiarisation de l'économie est bénéfique aux femmes, en raison de la nature des emplois créés ; l'offre d'emploi s'est orientée vers des métiers où les femmes sont traditionnellement majoritaires. Néanmoins, ce processus de féminisation prend place plus lentement dans le secteur du BTP.

**Graphique 3.2.4.a. Evolution de l'emploi des femmes depuis 1974**



Sources : Insee, Recensements de la population

## Le BTP demeure un secteur principalement masculin

**Les femmes représentent 10% des salariés du BTP, comme en France, en incluant les fonctions support**

- **Les femmes ne représentent que 10,4% des salariés du secteur du BTP, contre 50,7% pour l'ensemble de l'économie martiniquaise.**

La part de l'emploi féminin y est trois fois plus faible que dans l'industrie. A noter que ces chiffres incluent les emplois dans les fonctions supports, telles que le secrétariat ou la comptabilité. Hors ces emplois, la part des femmes serait encore plus faible.

D'ailleurs, les femmes se positionnent sur un nombre d'activités plus réduit que les hommes. En Martinique, elles ne sont majoritaires que dans 32 familles professionnelles, sur un total de 86, et sont concentrées sur quelques métiers. On observe ainsi que les activités du BTP ne font pas partie des premières activités exercées par les femmes, par contraste avec les hommes.

<b>Tableau 3.2.4.a. Emploi selon le secteur d'activités</b>						
	1999		2008			
	Nombre	%	Nombre	%	dont salariés en %	dont femmes en %
Ensemble	116 009	100%	<b>134 446</b>	100%	<b>87%</b>	<b>50,7%</b>
Agriculture	8 118	7%	6 050	4,5%	62,3%	24,6%
Industrie	9 173	7,9%	9 823	7,3%	86,5%	29,1%
<b>Construction</b>	<b>7 259</b>	<b>6,3%</b>	<b>9 514</b>	<b>7,1%</b>	<b>72,4%</b>	<b>10,4%</b>
Commerce, transports, services divers	46 046	39,7%	55 242	41,1%	83,7%	51%
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	45 413	39,1%	53 817	40%	95,9%	64,3%

Source : INSEE Chiffres clés Région Martinique (« géographie au 01/01/2010 ») ; mise à jour le 30 juin 2011

**Tableau 3.2.4.b. Les huit premières activités exercées par les femmes et les hommes**

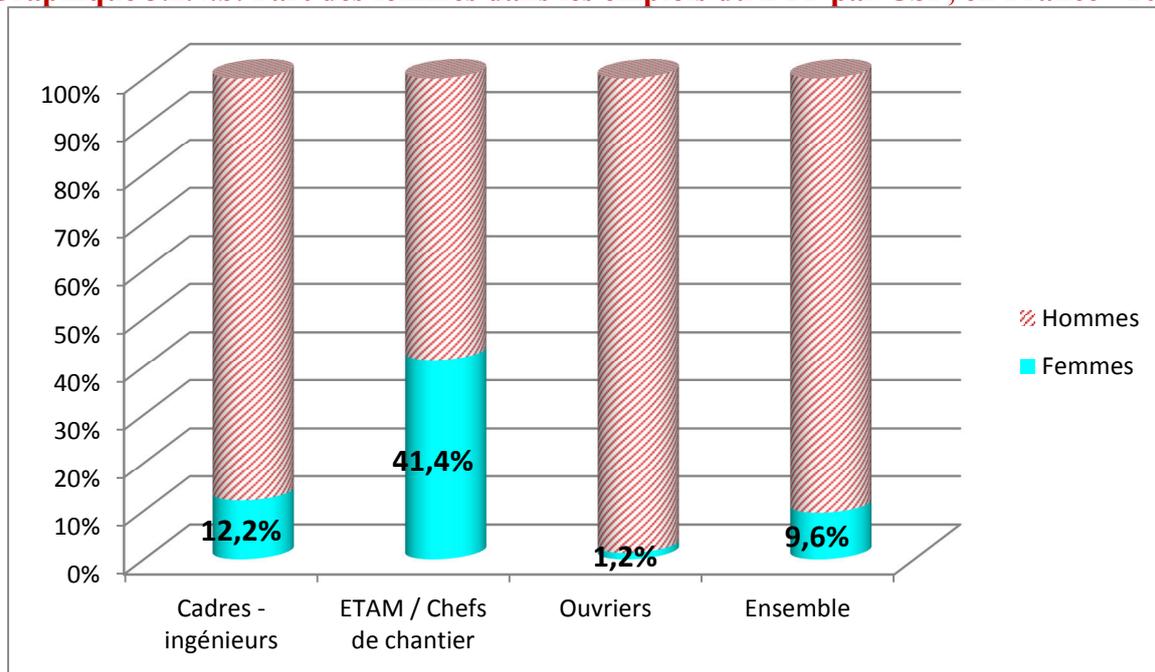
(Source : INSEE Antilles-Guyane « La place des femmes dans la société martiniquaise » ; 2011)

Les huit premières activités exercées par les femmes et les hommes	Les femmes en emploi		Les hommes en emploi			
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage		
T4Z AGENTS D'ENTRETIEN	6 285	9,3	J3Z CONDUCTEURS DE VÉHICULES	4 330	6,5	
P0Z EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE (CATÉGORIE C ET ASSIMILÉS)	5 368	7,9	W0Z ENSEIGNANTS	3 136	4,7	
W0Z ENSEIGNANTS	5 361	7,9	A1Z MARAÎCHERS, JARDINIERS, VITICULTEURS	3 083	4,6	
T2A AIDES À DOMICILE ET AIDES MÉNAGÈRES	3 400	5,0	B4Z OUVRIERS QUALIFIÉS DU SECOND ŒUVRE DU BÂTIMENT	2 699	4,1	
R1Z VENDEURS	3 273	4,8	B2Z OUVRIERS QUALIFIÉS DU GROS ŒUVRE DU BÂTIMENT	2 571	3,9	
V1Z INFIRMIERS, SAGES-FEMMES	2 704	4,0	P4Z ARMÉE, POLICE, POMPIERS	2 347	3,5	
L0Z SECRÉTAIRES	2 688	4,0	T4Z AGENTS D'ENTRETIEN	2 291	3,4	
V5Z PROFESSIONNELS DE L'ACTION CULTURELLE, SPORTIVE ET SURVEILLANTS	2 366	3,5	B0Z OUVRIERS NON QUALIFIÉS DU GROS ŒUVRE DU BÂTIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS, DU BÉTON ET DE L'EXTRACTION	1 993	3,0	
Les huit premières activités en Martinique		46,5			33,8	
Les huit premières activités en France métropolitaine		38,4				
Ensemble	67 675	100,0			66 507	100,0

- **Ces constats sont également effectués dans l'ensemble français**, puisque la part des femmes dans les métiers de la construction est de 10%<sup>29</sup>.

Les femmes se dirigent en majorité vers le second œuvre où des matériaux de plus en plus maniables sont utilisés. Néanmoins, la part d'ouvrières dans la construction reste à un niveau très faible (1,2% en 2005, en France). C'est au niveau des cadres ingénieurs et des chefs de chantier / employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) qu'on observe une féminisation la plus nette. Ainsi, dans les entreprises de Travaux Publics, la progression des femmes se fait, d'une part, sur les fonctions connexes au chantier : bureaux d'études, bureaux des méthodes ou encore fonctions Qualité, Sécurité, Environnement et Prévention, et d'autre part, sur des fonctions d'encadrement : ingénieur travaux, conducteur de travaux et plus rarement chef de chantier.

**Graphique 3.2.4.b. Part des femmes dans les emplois du BTP par CSP, en France - 2005**



Source : Caisse nationale de surcompensation du Bâtiment et des Travaux publics de France (CNS BTP) – 2005

Ces chiffres de proportion de femmes par catégorie socio-professionnelle (CSP) ne sont pas disponibles pour la Martinique (seule la statistique d'ensemble 10,4% (Tableau 3.2.4.a) l'est). Néanmoins, la surreprésentation relative des femmes dans la CSP ETAM vaut également pour la Martinique, en raison de l'importance des femmes dans les fonctions supports de l'entreprise : assistante de direction, secrétariat, gestion des ressources humaines, comptabilité... Il est également signalé qu'une entreprise comme Caraïb Moter a recours à plusieurs conducteurs de travaux de sexe féminin.

<sup>29</sup> Source : Bernard Brunhes Consultants « CEP Construction » ; décembre 2006.

### **Cette situation résulte des conditions de travail et des représentations sexuées**

- **Le nécessaire aménagement des conditions de travail des femmes dans le secteur peut être un frein**

Les conditions d'exercice du travail dans le BTP peuvent faire intervenir la force physique (port de charges lourdes, soumission aux intempéries...), notamment dans le bâtiment. Le travail des femmes dans le secteur nécessite un aménagement des conditions de travail, comme le poids des charges excédant le maximum légal pour les femmes, l'absence de vestiaires, l'obligation d'installations sanitaires spécifiques sur les chantiers.

- **Les représentations sexuées conduisent à des autolimitations dans le choix des filières et des métiers**

L'image très masculine de la plupart des métiers du BTP est souvent partagée tant par les femmes et les jeunes filles que par les intermédiaires de l'emploi et les acteurs de l'Education. L'orientation scolaire est fortement déterminée par la prégnance de rôles sexués dévolus à chacun des deux sexes. On constate ainsi des mécanismes d'autolimitation des choix de filières et de métiers, d'autocensure plus marquée chez les filles que chez les garçons, qui traduisent l'influence des stéréotypes de genre.

### **Des actions sont mises en œuvre en France et en Martinique pour ouvrir l'accès du secteur aux femmes**

#### **En France, la profession s'est mobilisée pour encourager l'emploi féminin dans la construction**

Face à ce constat d'un secteur a priori fermé aux femmes, la profession s'est mobilisée pour encourager l'emploi féminin dans la construction. La Fédération Française du Bâtiment a ainsi signé le 6 février 2002 un protocole d'accord sur l'accès des femmes aux métiers du Bâtiment avec les ministères de l'équipement, de l'éducation nationale, de l'emploi et du droit des femmes. L'objectif était de faire passer de 10 000 à 30 000 le nombre de femmes sur les chantiers d'ici 2009.

Dans le prolongement de la charte signée le 8 octobre 2003 qui favorise l'accès des femmes aux métiers du bâtiment, la CAPEB a renforcé son partenariat en concluant un accord cadre, le 11 janvier 2007, avec le Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité. Cet accord a pour objet d'encourager et de développer l'accès des femmes aux métiers du bâtiment. Une des premières actions qui a été lancée est un concours national « Conjuguez les métiers du Bâtiment au féminin »<sup>30</sup> auprès des classes de 3<sup>ème</sup>.

---

<sup>30</sup> Une campagne d'affichage a été réalisée par la Chambre de Métiers et d'Artisanat de la Martinique, dans le cadre de cette action nationale (Source : Président de la CAPEB Martinique ; également membre de la CMA).

## **En Martinique, de nombreuses actions ont été mises en œuvre pour la promotion de l'égalité hommes-femmes ces dernières années à l'initiative de la DRDFE**

Parmi les actions mises en œuvre, notamment à l'initiative de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE), on peut citer :

- La promotion de l'égalité d'accès à la formation professionnelle auprès des décideurs.
  - Ainsi, dans le cadre d'une convention passée entre l'ARACT<sup>31</sup> et la DRDFE sont organisées « les matinales de l'égalité », qui rassemblent les DRH - Dirigeants d'entreprises, élus de comités d'entreprise, représentants syndicaux.
- La mise en avant de « l'approche du genre », fruit d'une collaboration de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE ; Préfecture), du Rectorat et d'une université.
- Les opérations « Montrer des femmes dans des métiers d'hommes » (partenariat DRDFE – ONISEP) invitant à la diversification d'orientation professionnelle dans les brochures de l'ONISEP.
- La mise en place de formations de femmes dans des métiers dits masculins :
  - Par exemple, avec l'AFPA Dillon et le co-financement du FSE, les formations qualifiantes suivantes ont été organisées en 2009 : « Agent d'entretien en zones sensibles », « Conducteurs (trices) livreurs (euses) de véhicules légers. »
- Afin de promouvoir la création d'activité, la DRDFE s'est associée à la Boutique de gestion, une coopérative d'activités, le CUCS du Lamentin, la couveuse 2ECE (Espace d'essai pour la création d'entreprise) et l'ADIE pour réaliser le projet intitulé « Entrepreneurat au féminin. » Ce dispositif a la volonté de simplifier et sécuriser le parcours de création en facilitant l'accès au financement et en assurant un suivi adapté afin de contribuer à la consolidation des activités créées.

Toutefois, une mesure de l'impact de ces opérations n'est pas disponible.

## **Plusieurs mutations rendent les perspectives de féminisation du secteur plus favorables**

Ces évolutions sont les suivantes :

- L'amélioration des conditions d'exercice des métiers de la construction, avec notamment l'irruption de l'informatique et de l'électronique (par exemple, les machines à commande numérique) et l'évolution des mentalités devrait permettre un renforcement de la féminisation dans la construction.
- La familiarisation à ces activités induite par la dimension domestique du bricolage peut contribuer à renforcer la volonté des femmes de s'orienter vers ces métiers dont certains

<sup>31</sup> ARACT : Association Régionale d'Amélioration des Conditions de travail

aspects font appel à un sens plus aiguisé de l'esthétique et même à une certaine forme de créativité.

- En ce qui concerne les travaux à domicile, la clientèle est souvent sensible à la présence de femmes dans une équipe, notamment du fait de la meilleure réputation de celles-ci en matière de propreté, de discrétion et de ponctualité<sup>32</sup>.
- Les conjointes d'artisan peuvent jouer un rôle essentiel avec le renforcement des avantages liés à leur statut juridique.
- Le développement des compétences comportementales dans les entreprises de la construction et la prégnance du relationnel dans la fidélisation du client pourrait faire prendre la mesure de l'intérêt à recruter des femmes.

### **3.2.5. L'accès à l'emploi dans le secteur du BTP est très difficile pour les personnes handicapées**

En Martinique, 17 % des personnes sont concernées par une forme de handicap. Ce taux est proche de celui de la France métropolitaine (16 %). L'âge est un élément déterminant quant à l'apparition d'un handicap. L'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap est particulièrement difficile, y compris pour les personnes dont le handicap est officiellement reconnu. Dans leurs activités quotidiennes, les personnes en situation de handicap sont majoritairement assistées par un de leurs proches.

Le concept de handicap est une notion complexe. Le handicap peut revêtir différentes formes et s'exprimer de façon très variée. Pour cerner la notion de handicap, trois approches complémentaires sont proposées : le handicap ressenti (tel que la personne le vit et le déclare), le handicap identifié (le fait de présenter un caractère manifeste de handicap, tels que le fauteuil roulant ou la cécité), et le handicap reconnu (par une administration civile ou militaire, le versement d'une allocation spécifique, etc.).

**L'accès à l'emploi est très difficile pour les personnes handicapées, tous secteurs confondus, et seules 12% des personnes reconnues comme telles sont en emploi**

**Les principales déficiences sont visuelles, motrices et psychologiques, en Martinique comme dans le reste de la France**

Les déficiences augmentent avec l'âge. La proportion des déficients dans la population est significativement moins importante en Martinique qu'en France métropolitaine.

---

<sup>32</sup> Cette évolution est ressortie lors d'entretiens avec des entreprises, comme CETE, Solar Electric ou CED

**Tableau 3.2.5.a. Part des principales déficiences selon l'âge en Martinique**

Unité : %	Martinique			France métropolitaine		
	Moins de 60 ans	60 ans et plus	Ensemble de la population	Moins de 60 ans	60 ans et plus	Ensemble de la population
Vision	34	62	39	45	82	53
Psychologique	13	26	16	17	30	20
Motricité	9	36	14	13	45	20
Audition	3	14	5	6	29	11
Parole	2	2	2	2	3	2

Source : INSEE Antilles-Guyane – Premiers Résultats « Le handicap en Martinique : une réalité complexe » ; N°79 octobre 2011

**Seul un tiers des handicapés est présent sur le marché du travail et parmi ceux-ci 50% sont au chômage**

Les personnes handicapées sont bien moins souvent en activité (en emploi ou au chômage) que le reste de la population, et ce quel que soit le type de handicap. Lorsqu'elles sont présentes sur le marché du travail, c'est une fois sur deux en tant que chômeur. Ainsi, seulement une personne sur cinq est en emploi parmi les handicapés « identifiés », contre une sur deux dans l'ensemble de la population.

Les personnes handicapées en emploi sont majoritairement des ouvriers ou des employés et sont surreprésentées dans cette CSP par rapport à la population martiniquaise. A l'inverse, les cadres sont sous-représentés parmi les handicapés qui ne comptent que 1 % de cadres contre 4 % dans la population totale.

**Tableau 3.2.5.b. Situation professionnelle des handicapés de 15 à 67 ans selon le type de handicap, en Martinique**

Unité : %	Population totale	Population en situation de handicap		
		Ressenti	Reconnu	Identifié
Emploi	48	16	<b>12</b>	20
Chômage	20	14	15	15
Etudes	17	3	6	2
Retraité	6	42	29	47
Au foyer	4	5	3	5
Autres inactifs (dont invalides)	5	20	35	11
Ensemble	100	100	100	100

Source : INSEE Antilles-Guyane – Premiers Résultats « Le handicap en Martinique : une réalité complexe » ; N°79 octobre 2011

## Dans le secteur du BTP, l'accès à l'emploi est encore plus difficile, en raison des problèmes de sécurité

En l'absence de statistiques sectorialisées sur l'emploi des personnes handicapées en Martinique, cette section reste principalement qualitative. Il faut également garder à l'esprit que l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap ne s'applique pas à la plupart des entreprises du BTP en Martinique, car elles ont un effectif inférieur à 10.

## Les entreprises évoquent souvent des problèmes de sécurité sur les chantiers comme frein au recrutement de personnes handicapées

S'agissant du recrutement de personnes handicapées, les entreprises évoquent souvent les problèmes de sécurité sur les chantiers. L'emploi des travailleurs handicapés dans le BTP est rendu effectivement difficile par le fait que les postes de chantier nécessitent des conditions d'aptitude particulières.

En revanche, ces freins spécifiques disparaissent pour les emplois dans les fonctions supports, comme la comptabilité, l'informatique ou le secrétariat.

## Le secteur du BTP est quasiment absent des activités créées par les BOE en Martinique

La DIECCTE de Martinique (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)) a recensé les activités créées en Martinique par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2010 et 2011. Seules deux créations concernent des services annexes au BTP.

<b>Tableau 3.2.5.c. Activités créées par des BOE en Martinique du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 15 décembre 2011</b>	
Salons de coiffure / esthétique	2
Exploitations agricoles	5
Art et décoration	1
Jus frais et salades de fruits / plats végétaliens	2
Jardins et espaces verts	1
Atelier mobile de maintenance et réparation automobile	1
Pâtisserie / Glacier confiseur	2
Structure d'hébergement (petit hôtel)	1
Traiteur	1
Pêche artisanale	1
Multiservices BTP	2
Source : PRITH Martinique ; janvier 2012	

## Une loi du 11 février 2005 et le PRITH Martinique pourraient contribuer à améliorer l'emploi des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pourrait entraîner une meilleure prise en compte par les entreprises (du secteur du BTP) de cette catégorie. En effet, cette loi redessine les mesures destinées à favoriser l'accès des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à la vie professionnelle et réaffirme :

- L'obligation d'emploi, la renforce et l'étend aux employeurs publics.
- Le principe de non-discrimination à l'embauche et au cours de la vie professionnelle.
- Le principe de compensation des conséquences du handicap dans les situations professionnelles (emploi et formation).

Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) est l'outil dédié à la mise en œuvre de la politique de l'emploi à destination des personnes en situation de handicap. Il vise la mise en cohérence des dispositifs de droit commun du service public de l'emploi et des dispositifs spécifiques. Son rôle est de coordonner les actions des différents acteurs intervenants sur les champs de l'accès à l'emploi, de l'accès à la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi.

Le diagnostic établi par le PRITH de Martinique en 2011 a permis de dresser un état des lieux de la situation régionale en termes d'emploi et de formation. En rassemblant des éléments du contexte et les principales données sur l'emploi et la formation professionnelle sur le territoire martiniquais, ce diagnostic a permis la définition d'objectifs centrés sur quatre grands axes :

- 1- L'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi des BOE,
- 2- L'accès à la formation des BOE,
- 3- Le maintien dans l'emploi des BOE,
- 4- L'information, la sensibilisation et l'accompagnement du monde économique.

**Les difficultés d'accès à l'emploi dans le secteur du BTP se traduisent, en amont, par l'absence de prescriptions de formations pour les BOE dans ce secteur**

CAP Emploi et la Maison Départementale des Personnes Handicapées (PDPH) sont les principaux prescripteurs d'actions de formations au profit des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Pour les années 2010 à 2012, on constate qu'aucune prescription n'a porté spécifiquement sur le secteur du BTP, quoi que les personnes formées pour les emplois de bureau (agent administratif d'entreprise, comptable assistant, Passeport de compétences informatiques européen (PCIE)...) peuvent *in fine* exercer dans ce secteur, ainsi que les dessinateurs d'exécution graphique.

Libellé de la formation	Type de formation	Effectif concerné
Agent administratif d'entreprise	Formations longues	10
Action eco/consommation/environnement		12
Suite parcours non-voyants comme agent standardiste		12
Agent environnement		10
Remise à niveau public sourd		10
Entreprise d'entraînement pédagogique		10
Découverte de métiers		Formations courtes (90 à 210 hr)
PCIE complet	20	
Evaluation du projet professionnel en milieu de travail (EPPMT)	50	
Technique de recherche d'emploi	10	
Valoriser sa candidature	10	

Source : PRITH Martinique « Formation des BOE » décembre 2011

Libellé de la formation	Type de formation	Niveau	Effectif concerné
Agent d'entretien	Professionalisante	V	4

Assistant de gestion des entreprises	Professionalisante	III	6
Employé polyvalent de commerce	Professionalisante	IV	21
CACES chariot élévateur / magasinier cariste	Professionalisante	V	11
PCIE	Mise à niveau		5
Agent administratif (secrétariat/accueil/standard)	Professionalisante	V	31
Cuisine	Professionalisante	V	2
CAP Petite Enfance	Professionalisante	V	6
Comptable assistant	Professionalisante	IV	5
Secrétaire comptable	Professionalisante	IV	3
Assistant de direction	Professionalisante	III	2
Hôte(sse) de caisse	Professionalisante		6
Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS)	Professionalisante	IV	5
Assistant ressources humaines	Professionalisante	II	1
CAP hygiène et environnement	Professionalisante	V	1
CAP agent de déchèterie	Professionalisante	V	4
Développement personnel, estime de soi	Mise à niveau		10
Source : PRITH Martinique « Formation des BOE » décembre 2011			

**Tableau 3.2.5.e. Prescripteur MDPH – Orientations en Centres de Rééducation Professionnelle (2010)**

Libellé de la formation	Type de formation	Niveau	Effectif concerné
Bac Pro Artisanat d'art	Professionalisante	IV	1
Préparatoire + agent accueil information	Professionalisante	V	1
Préparatoire + agent de transit douanes	Professionalisante	V	1
Préorientation	Soutien à l'orientation		1
Ouvrier fleuriste	Professionalisante	V	1
Préparatoire + secrétaire médico-sociale	Professionalisante	IV	1
Dessinateur d'exécution en communication graphique	Professionalisante	IV	1
Préformation + bac professionnel dessinateur d'exécution graphique	Professionalisante	IV	1
CAP dessinateur d'exécution graphique	Professionalisante	V	1
Agent administratif d'entreprise	Professionalisante	V	1
Employé de bureau	Professionalisante	V	1
Préparatoire + technicien d'assistance en informatique	Professionalisante	IV	1
Préorientation	Soutien à l'orientation		1
Agent d'accueil	Professionalisante	V	1
Agent d'accueil et d'information	Professionalisante	V	1
Préparatoire	Mise à niveau		1
Source : PRITH Martinique « Formation des BOE » décembre 2011			

### 3.3. Risques professionnels

#### 3.3.1. Le secteur du BTP est un des secteurs où les salariés ont le plus de risques d'être victimes d'accidents de travail

**Toutes branches confondues, la Martinique se situe dans une position favorable par rapport à la moyenne française à l'aune de la fréquence des risques professionnels**

Les principaux risques professionnels<sup>33</sup> sont :

- les accidents de travail,
- les maladies professionnelles,
- les accidents de trajet.

<b>Tableau 3.3.1.a. Principaux indicateurs des risques professionnels – toutes branches confondues</b>		
	<b>2010</b>	<b>Evolution 2009/2010</b>
Effectif de salariés	93 367	- 0,5%
Nombre d'établissements déclarant des salariés	13 874	3%
<b>Accidents du travail avec arrêt (AT)</b>	<b>2 568</b>	<b>32,7%</b>
Accidents graves (avec IPP $\geq$ 10%)	45	- 16,7%
Accidents du travail mortels	3	200%
<b>Accidents de trajet avec arrêt</b>	<b>280</b>	<b>27,9%</b>
Accidents de trajet graves (avec IPP $\geq$ 10%)	4	- 60%
Accidents de trajet mortels	1	- 66,7%
<b>Maladies professionnelles (MP)</b>	<b>115</b>	<b>11,7%</b>
MP Mortelles	0	--
Coût moyen d'un accident de travail avec arrêt	4 758 €	- 13,3%
Nombre de jours d'arrêt de travail	110 317	19,9%
Durée moyenne de l'arrêt de travail (en jours)	43	- 10,4%
Légende : IPP incapacité physique permanente ; IFR nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés		
Source : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique : « Les risques professionnels en Martinique ; statistiques 2010 »		

<sup>33</sup> Les statistiques de cette section sont issues d'un document de la Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique : « Les risques professionnels en Martinique ; statistiques 2010 »

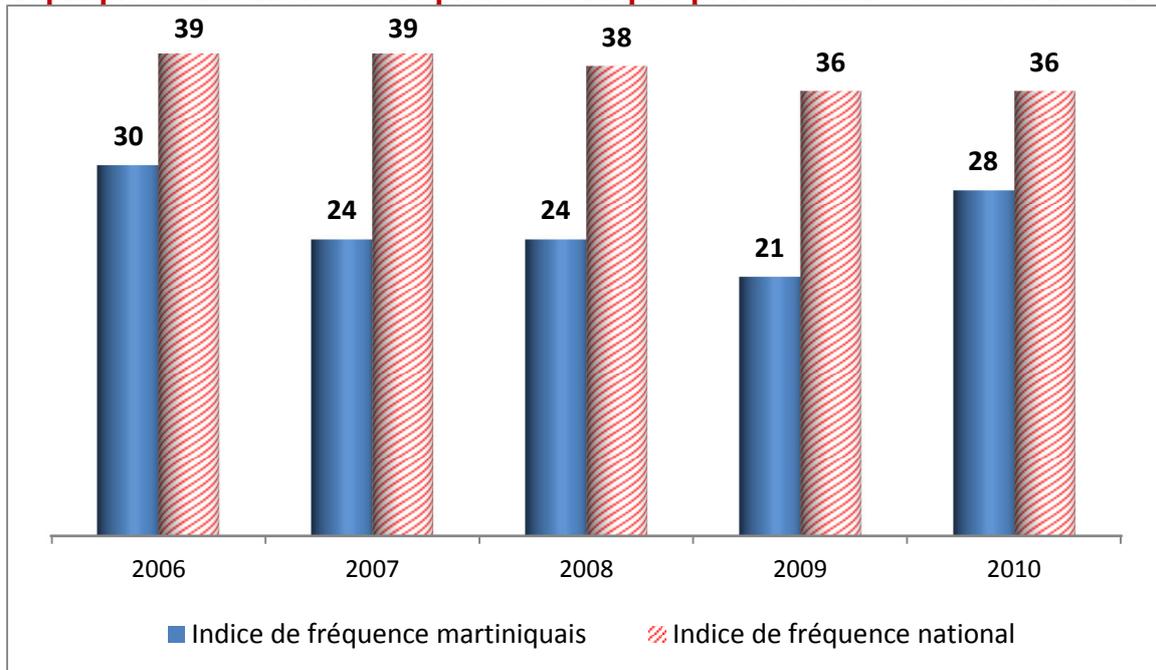
	AT avec arrêt	AT grave avec IPP $\geq$ 10%	Accident de trajet avec arrêt	Maladies professionnelles reconnues	Indice de fréquence régional (1)
2006	2 729	36	339	41	30
2007	2 270	62	235	51	24
2008	2 316	47	278	93	24
2009	1 935	54	219	103	21
2010	2 568	45	280	115	28

(1) Indice de fréquence régional : nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés

Source : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique : « Les risques professionnels en Martinique ; statistiques 2010 »

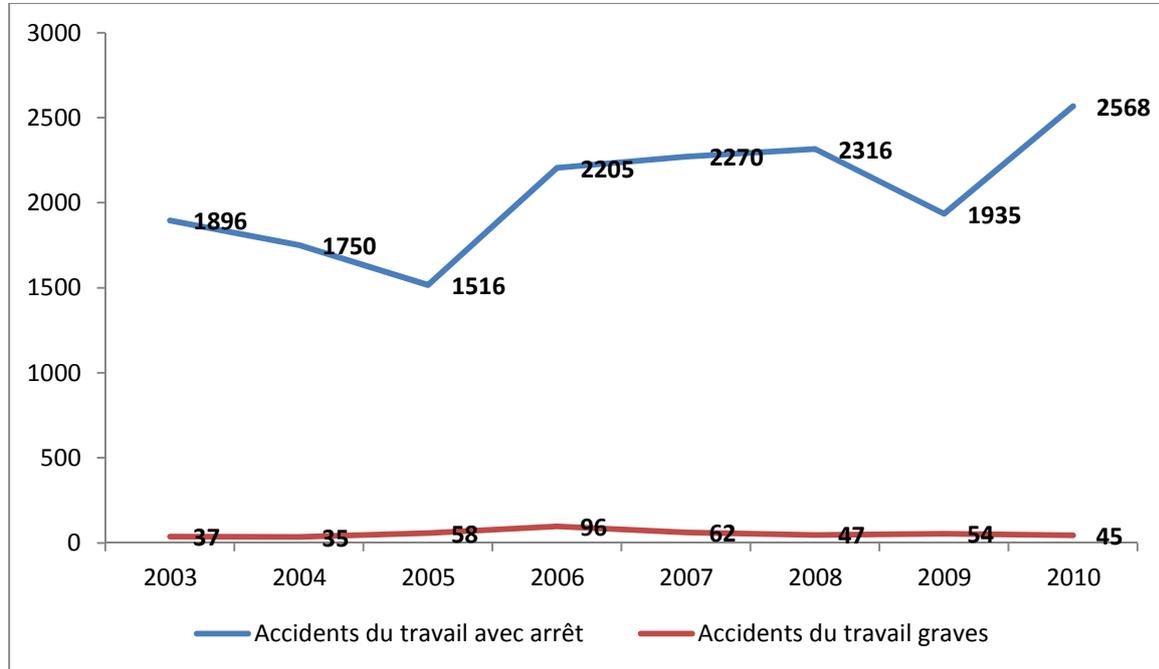
- L'indice de fréquence régional, nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 salariés, est inférieur à la moyenne française.

**Graphique 3.3.1.a. Indice de fréquence des risques professionnels - évolution 2006-2010**



- L'occurrence des accidents du travail apparaît en augmentation par rapport aux années 2004-2005.

**Graphique 3.3.1.b. Accidents du travail - Evolution**



Sources : pour les années 2003-2006 : INSEE – tableaux économiques régionaux Martinique (chapitre santé) 2009 ; pour les années 2007-2010 : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique : « Les risques professionnels en Martinique ; statistiques 2010 »

**La construction reste un secteur à haut risque, avec plus de 11% des accidents de travail et des maladies professionnelles pour à peu près 7% des effectifs**

- La principale maladie professionnelle concernant le secteur du BTP est l'affection péri-articulaire, comme les autres secteurs.

Dans le tableau ci-dessous, les occurrences pour le BTP apparaissent dans la ligne BTP, mais aussi partiellement dans la ligne « Activités de service 2 », qui comprend les activités de travail temporaire.

Branche	Affections chroniques du rachis lombaire	Affections péri-articulaires	Lésions eczématiformes	Atteinte auditive	Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	Atteinte des doigts ou des orteils	Rhinites et asthmes professionnels	Lepto-spirose	Total
Métallurgie	1	2		1					4
<b>BTP</b>		<b>8</b>							<b>8</b>
Transport, eau, gaz, électricité		4				1			5

Alimentation (IAA et commerce de l'alimentation)	1	35			2		1		39
Agriculture	2	16						1	19
Bois, ameublement, textile...		4	2						6
Commerces non alimentaires		6							6
Activités de services 1		4							4
Activités de services 2	1	23							24
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>102</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>115</b>
Source : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique : « Les risques professionnels en Martinique ; statistiques 2010 »									

Les « activités de service 1 » correspondent aux activités financières et cabinets d'études, assurances, recherche publique, administrations locales (collectivités territoriales et administration hospitalière, uniquement pour les salariés contractuels), autres administrations, accueil à domicile, bureaux d'essai, organismes de formation (personnel enseignant et administratif).

Les « activités de service 2 » et travail temporaire correspondent aux activités de travail temporaire, nettoyage et désinfection, professions de santé, vétérinaires, action sociale sous toutes ses formes (dont une partie de l'activité des services d'aide à la personne), formation (stagiaires des centres de formation professionnelle), organisations économiques, sociales et culturelles, services aux personnes et à la collectivité.

L'ARACT signale que des salariés peuvent ne pas reconnaître les symptômes des troubles musculo-squelettiques (TMS) ; ils ne les déclarent donc pas, et leur état de santé peut se dégrader. Toutefois, la Direction des risques professionnels de la CGSS de Martinique a un plan d'actions qui vise notamment à réduire la croissance des TMS. C'est ainsi qu'elle réalise une « enquête questionnaire TMS » auprès des salariés des secteurs les plus exposés (BTP, agriculture, industrie agro-alimentaire, grande distribution, commerce), afin de dresser un portrait de la santé musculo-squelettique des salariés, dans le but de dépister le plus tôt possible les situations de travail contraignantes. L'exploitation de cette enquête permet à la DRP-CGSS de réaliser des interventions ergonomiques dans certains établissements enquêtés.

- **Le secteur du BTP est un des secteurs les plus touchés par les accidents du travail**

Bien noter que le tableau ci-dessous ne concerne que les salariés.

Branche	Nombre d'accidents avec arrêt	Indice de fréquence	Nombre d'accidents du travail graves (IPP $\geq$ 10%)
Métallurgie	130	36	2
<b>BTP</b>	<b>300</b>	<b>34</b>	<b>11</b>
Transport, eau, gaz, électricité	302	30	3
Alimentation (IAA et commerce de l'alimentation) et agriculture	846	50	15
Chimie, caoutchouc, plasturgie	20	25	0
Bois, ameublement, textile...	58	41	0
Commerces non alimentaires	154	14	2
Activités de services 1 (assurances, administrations territoriales, organismes de formation)	381	16	9
Activités de services 2 (travail temporaire, établissements de soins privés, activités de nettoyage...)	351	22	2
Autres activités (accueil à domicile...)	26	36	1
<b>Toutes branches confondues</b>	<b>2 568</b>	<b>28</b>	<b>45</b>

Source : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique : « Les risques professionnels en Martinique ; statistiques 2010 »

Comme pour l'ensemble des secteurs, l'indice de fréquence des accidents du travail dans le BTP en Martinique est inférieur à la moyenne française : 36 en 2009<sup>34</sup> (et 38 en 2008).

Une des principales origines des accidents du travail dans le secteur du BTP est les chutes avec dénivellement ; ce risque est traité dans une section spécifique ultérieure.

	Accidents du travail avec arrêt		Accidents du travail graves (IPP $\geq$ 10%)	
	Nombre	%	Nombre	%
Objets en cours de manipulation	761	29,6	12	26,7
Accidents de plain-pied	738	28,7	12	26,7
<b>Chutes avec dénivellement</b>	<b>269</b>	<b>10,5</b>	<b>5</b>	<b>11,1</b>
Divers et imprécis	216	8,4	6	13,3
Outils à main	123	4,9	0	-
Objets en cours de transport manuel	113	4,4	1	2,2
Circulation	103	4	2	4,4
Masse en mouvement accidentel	98	3,8	3	6,8
Machines et scies	72	2,8	2	4,4
Nuisances physiques et chimiques	39	1,5	1	2,2
Appareils de levage et de manutention	36	1,4	1	2,2
Total	2 568	100	45	100

Source : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique : « Les risques professionnels en Martinique ; statistiques 2010 »

<sup>34</sup> Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (2010) « Bilans et rapports : l'Inspection du travail en France en 2009 »

<b>Tableau 3.3.1.f. Evolution des accidents du travail par branche professionnelle en Martinique</b>					
Branche	Au 31/12/2003	Au 31/12/2004	Au 31/12/2005	Au 31/12/2006	Au 31/12/2010
<b>ACCIDENTS AVEC ARRET</b>					
Métallurgie	123	166	112	133	130
<b>BTP</b>	<b>219</b>	<b>185</b>	<b>143</b>	<b>247</b>	<b>300</b>
Transport, eau, gaz, électricité	153	144	166	197	302
Alimentation (IAA et commerce de l'alimentation) et agriculture	723	575	514	684	846
Industrie de la chimie, caoutchouc, plasturgie	15	14	7	20	20
Industrie du bois, ameublement, textile, cuirs...	78	53	48	77	58
Commerces non alimentaires	118	120	94	177	154
Activités de services 1 (assurances, administrations territoriales, organismes de formation)	274	284	220	392	381
Activités de services 2 (établissements de soins privés, activités de nettoyage...) et travail temporaire et autres activités (accueil à domicile...)	193	209	212	278	377
<b>Total accidents avec arrêt</b>	<b>1 896</b>	<b>1 750</b>	<b>1 516</b>	<b>2 205</b>	<b>2 568</b>
<b>ACCIDENTS AVEC INCAPACITE PERMANENTE</b>					
Métallurgie	4	1	3	9	2
<b>BTP</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>11</b>
Transport, eau, gaz, électricité	8	3	9	12	3
Alimentation (IAA et commerce de l'alimentation) et agriculture	7	8	14	24	15
Industrie de la chimie, caoutchouc, plasturgie	1	0	0	0	0
Industrie du bois, ameublement, textile, cuirs...	2	3	5	9	0
Commerces non alimentaires	3	1	3	10	2
Activités de services 1 (assurances, administrations territoriales, organismes de formation)	6	5	8	6	9
Activités de services 2 (établissements de soins privés, activités de nettoyage...), travail temporaire et autres activités (accueil à domicile...)	2	7	5	13	3
<b>Total accidents graves</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>96</b>	<b>45</b>
Sources : INSEE – tableaux économiques régionaux Martinique (chapitre santé) 2009, pour les années 2003 à 2006 ; Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique : « Les risques professionnels en Martinique ; statistiques 2010 » ; pour les années 2007 à 2010.					

### **3.3.2. La prise en compte de la coordination SPS dès la conception fait toujours défaut en Martinique**

**La réglementation sur les chantiers a créé le coordonnateur de SPS pour diminuer le risque lié au fait que les chantiers font intervenir de nombreux opérateurs qui se connaissent souvent mal**

Les professionnels de la construction partagent des spécificités qui les différencient des autres secteurs industriels. En effet, chaque ouvrage est un produit unique, les projets ne sont bien souvent définis dans le détail que très peu de temps avant le début effectif des travaux, les entreprises du BTP doivent être capables d'adapter rapidement leur système de production aux résultats des appels d'offres, savoir gérer les nombreux aléas liés à la programmation des maîtres d'ouvrage, à des choix architecturaux toujours différents ainsi qu'aux conditions climatiques, géologiques et environnementales, très variables.

Certains travaux comportent des risques spécifiques, comme par exemple ceux qui exposent les salariés à l'amiante, matériau cancérigène interdit en France depuis 1997 mais qui reste présent dans de nombreux bâtiments.

De plus, les marchés sont souvent passés en corps d'état séparés à des entreprises de petite taille, et un chantier du BTP mobilise un nombre important d'intervenants qui se connaissent souvent mal, et qui n'ont de relations contractuelles directes qu'avec le maître d'ouvrage, en faisant appel, en plus, souvent à la sous-traitance et à l'intérim.

Toutes ces caractéristiques contribuent à un risque d'accidents du travail élevé par rapport aux autres secteurs d'activité. C'est pourquoi la réglementation sur les chantiers a créé le coordonnateur de sécurité et de protection de la santé (SPS) (directive européenne du 24 juin 1992 transposée en droit français par la loi du 31 décembre 1993), et fait en sorte que tous les intervenants à l'acte de construire sont désormais concernés par la prévention des risques professionnels : maître d'ouvrage, maître d'œuvre, coordonnateur de sécurité, bureaux d'études et de contrôle, entreprises et travailleurs indépendants, tant au cours de la phase de conception que de la phase de réalisation des travaux.

**Des progrès doivent être encore réalisés dans la pratique, en précisant notamment la nature et l'étendue de la mission de coordination SPS**

Dans un séminaire sur la coordination des chantiers du BTP, tenu le 19 septembre 2008, en Martinique, la DRP de la CGSS faisait les constats suivants :

#### **Maitrise d'ouvrage**

- néglige la coordination de conception : il nomme le coordonnateur SPS après l'appel d'offres, rarement à la phase conception ;

- désigne des coordonnateurs n'ayant pas les compétences requises pour les chantiers concernés : par exemple, un coordonnateur de spécialité bâtiment sur des chantiers de génie civil ;
- ne suit pas la mission confiée au coordonnateur ;
- ne facilite pas les échanges entre la maîtrise d'œuvre et le coordonnateur : très peu de réunions de travail pendant la phase conception.

### Maîtrise d'œuvre

- peu ou pas de coopération avec le coordonnateur SPS lors de l'élaboration du plan général de coordination (PGC) en phase conception : choix techniques et architecturaux n'intégrant pas la sécurité ;
- participe très peu aux réunions du collège interentreprises sécurité santé et conditions de travail (CISSCT) ;
- ne s'implique pas suffisamment dans l'élaboration du document d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (DIUO) ; par exemple, trop grande utilisation des crochets en toiture).

### Coordonnateurs SPS

- élaborent des documents qui manquent de précisions concernant les mesures de prévention adaptées aux particularités du chantier ;
- ne suivent pas de stages de formation continue ;
- ne sont pas assez présents sur certains chantiers : pas assez de visites, pas d'implication dans les règles de sécurité.

### Entreprises

- rédigent des plans particuliers de sécurité et protection de la santé (PPSPS) dans lesquels on ne retrouve pas l'analyse des risques et les mesures de prévention adaptées au chantier ;
- n'appliquent pas les mesures de prévention qu'elles ont définies dans leur PPSPS ;
- ne tiennent pas toujours compte des observations du coordonnateur SPS ;
- une défaillance en termes de formation continue du personnel.

D'un autre côté, de gros progrès ont été réalisés concernant les investissements en équipements de sécurité, en matière de manutention, de chutes de hauteur, de bruit, de poussière...

### Les principaux axes d'amélioration

- Nommer le coordonnateur SPS dès le début du projet (phase avant-projet sommaire (APS)) ;
- Le coordonnateur SPS doit être compétent pour les travaux qu'il coordonne ;
- La maîtrise d'ouvrage doit donner au coordonnateur des moyens d'autorité suffisants, par exemple, la possibilité d'arrêter le chantier ;
- Implication de la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre dans le respect et l'application des principes généraux de prévention dans toutes les phases du projet ;
- Formation du personnel et de l'encadrement sur les chantiers.

### **3.3.3. Le cas particulier du travail en hauteur appelle la mise en commun de moyens de protection collective**

Le risque de chutes de hauteur continue à faire de nombreuses victimes sur les chantiers en Martinique, même si des progrès indéniables ont été accomplis au cours des dernières décennies<sup>35</sup>.

#### **Le BTP est le secteur le plus touché par le risque de chutes de hauteur**

Le travail en hauteur concerne de nombreux secteurs d'activité. Les professions du bâtiment, notamment les charpentiers et les couvreurs, sont bien entendu les plus touchées. Mais, les métiers qui exigent des interventions ponctuelles : travaux de maintenance, installateurs d'antennes, électriciens, nettoyeurs de vitres, élagueurs..., sont également particulièrement exposés.

L'accident peut survenir pendant le déplacement à proximité du vide ou pendant l'intervention de l'opérateur sur le site : toit, charpente, passerelle, poteau, arbre, fosse, remorque, etc. L'accident peut aussi être lié à l'utilisation inappropriée d'équipements de travail en hauteur : échelles, escabeaux, plateformes élévatrices, nacelles, échafaudages. La chute avec dénivellation, dont les conséquences sont souvent fatales, est marquée par une grande variété de situations de travail, correspondant à des métiers très divers.

La lutte contre ces chutes repose sur deux fondements. L'un est de nature réglementaire, l'autre relève principalement de la technique et de l'organisation du travail. Au-delà du respect des règles, les efforts réalisés sur les chantiers comme dans les entreprises montrent que les solutions de prévention passent par l'organisation du travail en amont pour garantir aux opérateurs des plateformes sûres.

#### **La création par le MOA d'un lot particulier « Echafaudage de pied à utilisation partagée » est une façon d'organiser en amont la mise en œuvre des protections collectives**

Les chutes de hauteur résultent généralement de l'absence ou de la discontinuité des protections collectives sur un chantier. Afin de prévenir ces chutes, il est nécessaire de définir une organisation de chantier permettant d'assurer la continuité des protections collectives dans l'espace et dans le temps.

Il est également demandé au maître d'ouvrage (MOA) de privilégier la mise en commun de moyens de protection collective en décidant par exemple de créer un lot particulier « Echafaudage de pied à utilisation partagée ». Cela dans l'objectif d'assurer la protection de l'ensemble des intervenants en façade et/ou en toiture : maçonnerie, couverture, ravalement, serrurerie, descentes d'eaux pluviales, pose de volets...

Un tel échafaudage réduit le nombre d'opérations de montage/démontage et de transport des échafaudages qui seraient nécessaires à chaque entreprise. Il permet à tous les intervenants d'un chantier d'utiliser du matériel récent et bien entretenu. Il présente le principal avantage d'offrir une

---

<sup>35</sup> Cette section est issue d'un article de la Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique dans le Magazine PIL de l'AMPI.

sécurité optimale pour tous. Il nécessite une bonne organisation de chantier (gestion des approvisionnements, des accès...), ce qui est aussi un gage de la prise en compte de la prévention en amont. En outre, la mise en commun des moyens de protection collective est source d'économies financières à l'échelle des chantiers.

## **La DRP de la CGSS de Martinique promeut la mise en place d'une démarche logistique sur les chantiers**

Ce type d'organisation reste pour l'instant encore limité sur les chantiers du BTP en Martinique, quoiqu'il tende à se développer. Selon la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la CGSS de Martinique, « on rencontre pour l'heure des résistances au niveau des maîtres d'ouvrage, qui préfèrent confier la responsabilité de la sécurité à chaque entreprise intervenante, au lieu de la prendre en charge et de la coordonner. »

La DRP de la CGSS s'est engagée dans une démarche volontaire pour sensibiliser tous les acteurs aux risques de chutes de hauteur dans le BTP, mais aussi à la mise en place d'une démarche logistique sur les chantiers, afin de prévenir les risques liés :

- à une mauvaise organisation des approvisionnements et des évacuations de déchets,
- aux conditions de manutention des matériaux et des matériels,
- à la nécessité de mettre en œuvre des moyens communs de manutention et de levage pour éviter les déplacements manuels de charges, etc.

Des aides financières sont également proposées par la DRP de la CGSS, afin d'inciter les entreprises du BTP à investir dans la prévention et la formation de leur personnel.

Les principaux bénéficiaires d'une meilleure logistique sont les artisans et les petites entreprises qui ne peuvent intervenir individuellement sur l'organisation générale d'un chantier. Par ailleurs, la mise en œuvre d'une telle organisation ne peut que contribuer à une amélioration sensible de la qualité de la construction.

## 3.4. Travail illégal

### 3.4.1. Le travail illégal et les sanctions encourues

**Le travail illégal est un terme générique regroupant plusieurs fraudes majeures à la législation du travail**

Les fraudes<sup>36</sup> définies par l'article L. 8211-1 du Code du travail sont le travail dissimulé, le marchandage, le prêt illicite de main-d'œuvre, l'emploi d'étranger sans titre de travail, le cumul irrégulier d'emplois et la fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L. 5124-1, L. 5135-1 et L. 5429-1.

**Le travail dissimulé** est le fait de :

- ne pas déclarer une activité professionnelle,
- ne pas déclarer un salarié ou ne déclarer qu'une partie des heures de travail effectuées par un salarié. (art. L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail).

« Sont interdits :

1° Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ;

2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;

3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé. »

**Le marchandage** est toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail est constitutive du délit de marchandage (art. L. 8231-1 du code du travail).

**Le prêt illicite de main d'œuvre** se définit comme suit : le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et réservée exclusivement aux entreprises de travail temporaire ; les opérations de prêt exclusif de main-d'œuvre à but lucratif réalisées hors de ce cadre sont illégales (art. L. 8241-1 du code du travail).

**L'emploi d'étranger sans titre de travail** est le fait pour un employeur français ou un prestataire étranger d'embaucher, d'employer ou de conserver à son service ou sur le territoire national, un salarié ressortissant d'un pays tiers qui n'a pas de titre l'autorisant à travailler en France. (art. L. 8251-1 du code du travail).

Un ressortissant d'un pays tiers peut être en règle concernant le séjour sans être autorisé à exercer une activité professionnelle. Une autorisation de travail est obligatoire s'il est embauché directement par une entreprise en France (« emploi direct »), mais également s'il vient travailler dans le cadre d'une prestation de services. Toutefois, une autorisation de travail n'est pas requise pour un salarié occupant un emploi dans une entreprise établie dans un pays membre de l'Union européenne pour lequel il a

<sup>36</sup> Source principale de cette section: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

obtenu un titre de travail délivré par cet Etat membre et qui le **détache en France** dans le cadre d'une prestation de services transnationale.

**Le cumul irrégulier d'emplois.** Le cumul d'emplois salariés est licite, mais fait l'objet d'une limitation. Aucun texte n'interdit à une même personne d'être simultanément salariée de plusieurs employeurs relevant du secteur privé, sauf si elle est liée par une clause de non concurrence ou d'exclusivité prévue par un contrat de travail. Cependant, il est interdit à un salarié des professions industrielles, commerciales, artisanales ou agricoles d'effectuer des travaux rémunérés relevant de ces professions, au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans sa profession. En règle générale, un salarié ne peut effectuer plus de 48 heures de travail par semaine, pour les différents emplois qu'il occupe dans le secteur privé.

## Les sanctions encourues sont pénales et administratives

Selon qu'il y ait volonté ou non de se soustraire à la loi (caractère intentionnel du manquement à une obligation), l'infraction constitue une contravention ou un délit pénal.

Les sanctions encourues sont pénales et administratives<sup>37</sup>. Pour illustrer, les sanctions encourues en cas de travail dissimulé comprennent:

- Sanctions pénales : 3 ans d'emprisonnement et une amende de 45 000 € pour la personne physique ;
- Sanctions administratives : possibilité pour l'autorité administrative de refuser les aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant une période de 5 ans en cas de verbalisation (art. L. 8272-1 du code du travail) ; exclusion des marchés publics pendant 5 ans en cas de condamnation judiciaire (art. 43 et 44 du code des marchés publics) ;
- L'annulation de certaines mesures de réduction ou d'exonération de cotisations en cas de travail dissimulé<sup>38</sup> :
  - o Le bénéfice de toute mesure de réduction et d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale ou de contributions dues aux organismes de sécurité sociale, appliquée par un employeur ou un travailleur indépendant sans qu'il soit tenu d'en faire une demande préalable (comme par exemple, la réduction de cotisations dite réduction « Fillon »), est subordonné au respect par l'employeur ou le travailleur indépendant des dispositions de l'article L. 8221-1 du code du travail prohibant le travail totalement ou partiellement dissimulé (dissimulation d'emploi salarié - absence de déclaration préalable à l'embauche, absence de bulletin de paie, etc. - ou dissimulation d'activité, telles que définies ci-dessus) ;
  - o Lorsque l'infraction de dissimulation d'emploi salarié ou de dissimulation d'activité est constatée par procès-verbal, l'organisme de recouvrement (en règle générale, l'Urssaf dont relève l'employeur) procède, dans la limite de la prescription applicable

<sup>37</sup> Pour une présentation exhaustive des sanctions, voir par exemple : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/embauche.108/les-sanctions-liees-au-travail.656.html>

<sup>38</sup> Source : <http://www.juritravail.com/Actualite/droit-travail-tpe-pme/Id/3482>

en matière de travail dissimulé (c'est-à-dire 5 ans), à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions mentionnées ci-dessus.

- Action civile du salarié : le salarié peut, en cas de rupture de son contrat de travail, obtenir une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire (art. L. 8223-1 du code du travail).

### **3.4.2. La sous-traitance doit faire l'objet d'une attention particulière car le maître d'ouvrage et l'entrepreneur principal encourent également des sanctions**

Le lecteur souhaitant des précisions sur les différentes rubriques de cette section pourra se reporter au document suivant du Ministère du Travail, de la solidarité et de la fonction publique « Sous-traitance dans le BTP et lutte contre le travail illégal: Que dit le droit ? – les bonnes pratiques – la charte du BTP » (juin 2010)

## **Maître d'ouvrage**

Le maître d'ouvrage (MOA), en passant commande pour la construction ou la rénovation d'un bâtiment ou d'un ouvrage de génie civil, est à l'origine du processus de sa réalisation. Il fait appel à un ou plusieurs entrepreneurs principaux et doit agréer leurs sous-traitants éventuels.

La responsabilité du MOA peut être engagée pénalement, civilement ou administrativement:

- pénalement en cas de recours par personne interposée au travail dissimulé et/ou
- pour emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière ;
- civilement, sous certaines conditions, au paiement solidaire de sommes dues à l'Urssaf, à l'administration fiscale et au salarié en situation de travail illégal, par une des entreprises auxquelles il a fait appel ;
- administrativement, en cas de travail illégal, par la suppression du bénéfice des aides et des subventions publiques ainsi qu'au paiement solidaire de contributions financières, notamment la contribution spéciale de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII).

C'est pourquoi le MOA :

- doit accepter chaque sous-traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance (Loi du 31 décembre 1975, art. 3) ;
- doit enjoindre l'entrepreneur principal de mettre fin immédiatement à la situation de travail illégal dès qu'elle est portée à sa connaissance et exiger la preuve de la cessation de la situation délictuelle (L. 8222-5 et L. 8222-6 du Code du travail) ;
- peut demander à l'entrepreneur principal de lui communiquer le ou les contrats de sous-traitance (Loi du 31 décembre 1975, art. 3).

## Entrepreneur principal

L'entrepreneur principal confie, en tant que donneur d'ordre et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant, tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître d'ouvrage (Loi du 31 décembre 1975, art. 1).

Sa responsabilité peut être engagée pénalement, civilement ou administrativement :

- pénalement en cas de recours direct ou par personne interposée au travail dissimulé et/ou à l'emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière, de prêt illicite de main d'œuvre ou de marchandage ;
- civilement, sous certaines conditions, au paiement solidaire de sommes dues à l'Urssaf, à l'administration fiscale et au salarié en situation de travail illégal, par une des entreprises auxquelles il a fait appel ;
- administrativement, en cas de travail illégal, par la suppression du bénéfice des aides et des subventions publiques ainsi qu'au paiement solidaire de contributions financières, notamment la contribution spéciale de l'OFII.

C'est pourquoi l'entrepreneur principal :

- doit déclarer ses sous-traitants au maître d'ouvrage, les faire agréer et leur fournir une garantie de paiement (Loi du 31 décembre 1975, art. 3) ;
- doit se faire remettre par le sous-traitant, avant le début de la prestation, puis tous les 6 mois, les documents obligatoires attestant de son existence, de la régularité de sa situation et celle de son personnel (Art. L. 8222-1 et D. 8222-5, L. 8254-1 et D. 8254-2 du Code du travail) ;
- doit tenir à la disposition des agents de contrôle une copie du contrat de sous-traitance ou ce qui en tient lieu (devis ou bon de commande) ainsi que des documents et attestations fournis lors de la conclusion du contrat (Art. L. 8271-9 du Code du travail) ;
- doit communiquer les contrats de sous-traitance au maître d'ouvrage lorsque celui-ci en fait la demande (Loi du 31 décembre 1975, art. 3).

## Sous-traitant

Le sous-traitant agit en toute indépendance en conservant l'initiative de ses décisions, la gestion de son activité et la direction de son personnel. Le sous-traitant peut faire appel à un ou plusieurs sous-traitants : il devient alors également entrepreneur principal.

Sa responsabilité peut être engagée pénalement, civilement ou administrativement :

- pénalement en cas de travail dissimulé et/ou d'emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière, de prêt illicite de main-d'œuvre ou de marchandage ;
- civilement en tant qu'employeur de salariés en situation de travail illégal ;
- administrativement, en cas de travail illégal, par la suppression du bénéfice des aides et des subventions publiques.

C'est pourquoi le sous-traitant :

- doit remettre à son donneur d'ordre, avant le début de la prestation, puis tous les 6 mois, les documents obligatoires attestant de son existence, de la régularité de sa situation et celle de son personnel (Art. L. 8221-1 et D. 8222-5, L. 8254-1 et D. 8254-2 du Code du travail) ;
- s'il est établi à l'étranger,
  - o doit remettre à son donneur d'ordre, avant le début de la prestation, les documents obligatoires attestant de votre existence, de la régularité de sa situation et celle de son personnel, établis en français (Art. L. 8222-4 et D. 8222-7, L. 8254-1 et D. 8254-2 du Code du travail) ;
  - o doit adresser une déclaration préalable de détachement de salariés à l'inspection du travail (Art. R. 1263-3 du Code du travail) ;
  - o doit respecter la législation française, notamment en ce qui concerne la rémunération minimale, la durée du travail, l'hygiène et la sécurité au travail (Art. L. 1262-4 du Code du travail).

### **3.4.3. Le BTP est l'objet de plus de la moitié des contrôles dans le cadre de la lutte contre le travail illégal en France**

**63 000 contrôles dans les secteurs prioritaires et près de 20 000 infractions relevées en 2008**

**63 000 contrôles et un taux d'infraction constatée de 13%**

En 2008, 63 000 contrôles ont été effectués par les inspections du travail, fiscale, de sécurité sociale, la mutualité sociale agricole et les douanes (hors contrôles de police et gendarmerie) dans les sept secteurs prioritaires (agriculture, BTP, confection, déménagement, HCR, gardiennage, spectacle) dont 22% dans le cadre du Comité opérationnel de lutte contre le travail illégal (COLTI)<sup>39</sup>.

A 13,1%, le taux d'infraction constatée tient moins à l'augmentation des fraudes qu'à une vigilance accrue des services et à un meilleur ciblage des contrôles<sup>40</sup>.

**Près de 20 000 infractions concernant principalement le travail dissimulé**

En 2008, 19 400 infractions ont été constatées au titre de la lutte contre le travail illégal, soit un niveau un peu moindre que celui de 2007 (- 2%). Le nombre moyen d'infractions par procès-verbal est de 2,2. Le travail dissimulé, par dissimulation d'activité ou de salariés, reste incontestablement très majoritaire (72,4%) devant l'infraction d'emploi d'étrangers sans titre de travail (12,9%) et le prêt illicite de main-d'œuvre (4,3%).

<sup>39</sup> Les statistiques de cette section sont issues d'un document de la Direction Générale du Travail « La lutte contre le travail illégal en France en 2008 »

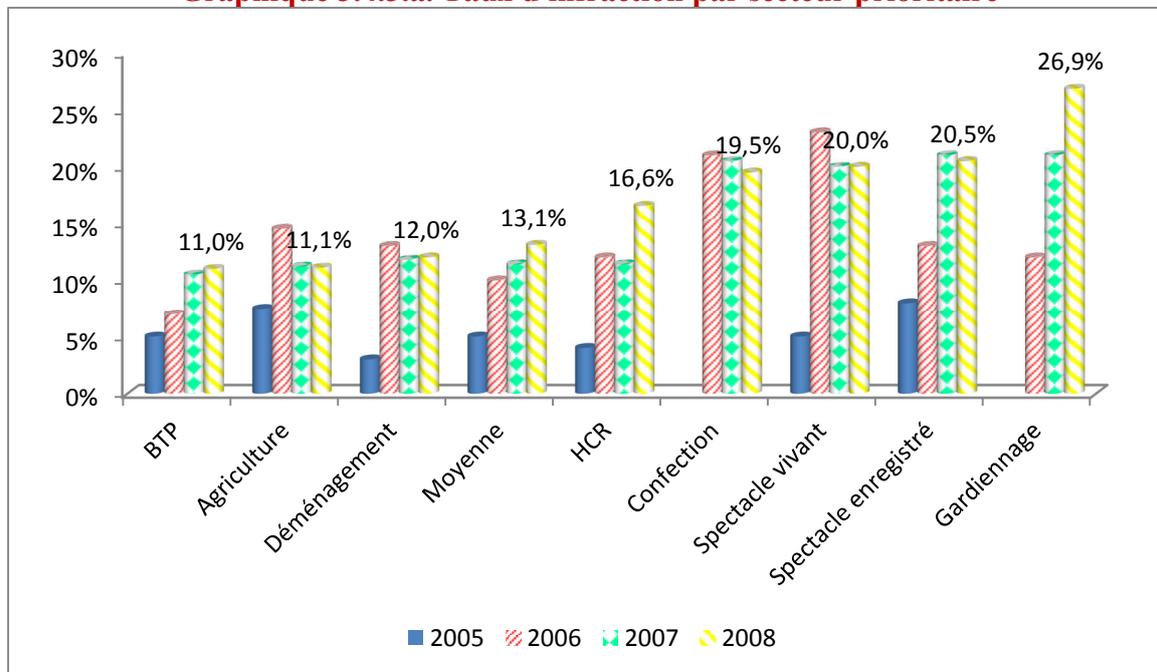
<sup>40</sup> Des chiffres officiels ne sont pas disponibles pour la Martinique. Néanmoins, lors du groupe de travail organisé sur ce thème, la représentante de la DIECCTE a indiqué que 160 contrôles ont été effectués dans le secteur du BTP en 2011 en Martinique et que 34 infractions ont été constatées, ayant donné lieu à l'établissement de 2 procès-verbaux.

**Le secteur du BTP est le secteur dans lequel le plus grand nombre d'infractions est constaté, mais a un taux d'infraction inférieur à la moyenne constatée auprès de l'ensemble des secteurs**

**Une forte disparité sectorielle du taux d'infraction**

- Les secteurs du BTP, agriculture et déménagement ont un taux d'infraction inférieur à la moyenne constatée auprès de l'ensemble des secteurs.
- Le taux d'infraction du secteur des hôtels, cafés, restaurants (HCR) est de 3,5 points supérieur à la moyenne, et est lui aussi en forte progression sur un an.
- Les secteurs de la confection et les spectacles ont un taux d'infraction voisinant les 20%.
- Avec près de 27%, le secteur du gardiennage connaît le taux le plus élevé.

**Graphique 3.4.3.a. Taux d'infraction par secteur prioritaire**



N.B. : les secteurs Confection et Gardiennage sont inclus dans les secteurs prioritaires depuis 2006  
 Source : Direction Générale du Travail « La lutte contre le travail illégal en France en 2008 »

**Le BTP reste mathématiquement le secteur dans lequel le plus grand nombre d'infractions est constaté, parce qu'il fait l'objet de plus de la moitié des contrôles.**

Le secteur du BTP, qui fait l'objet de plus de la moitié des contrôles, reste mathématiquement le secteur dans lequel le plus grand nombre d'infractions est constaté. En progression continue depuis 2005, le taux d'infraction s'accroît d'un point en 2008 mais reste de deux points inférieur à la moyenne constatée pour l'ensemble des secteurs. Le BTP a ainsi le taux d'infraction le plus faible des secteurs prioritaires.

## 11 000 auteurs, 22 000 victimes et un tiers des procédures concernant le BTP

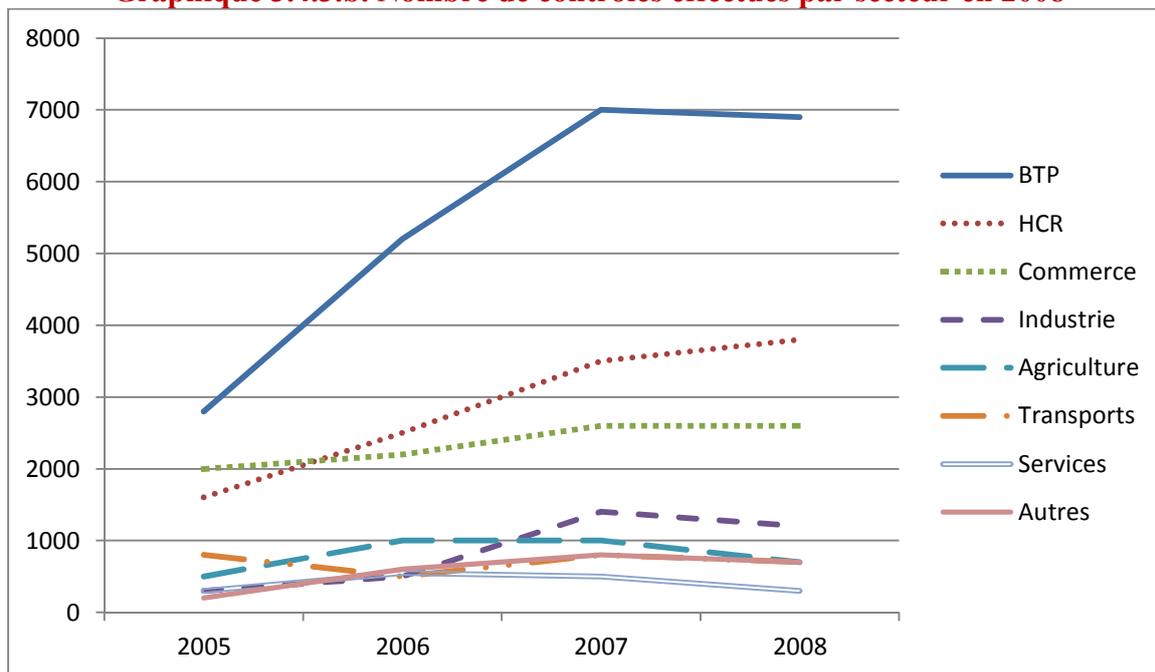
Près de 11 000 auteurs et co-auteurs présumés sont recensés en 2008. Sur l'ensemble des infractions constatées, 71% sont le fait d'auteurs présumés ressortissants de l'Union européenne et 84% sont des hommes (respectivement 65 % et 85 % en 2007).

Près de 22 000 personnes sont concernées par les infractions de travail illégal en 2008, c'est-à-dire sont des personnes retrouvées en situation de travail et pour lesquelles les situations d'infraction de travail illégal qui ont été relevées et verbalisées leur portent préjudice en regard aux droits attachés au statut salarial (+ 6 % par rapport à 2007).

Avec plus d'un tiers des infractions relevées, le secteur du BTP stabilise la progression entamée depuis 2001 mais reste le secteur le plus verbalisé. Ce fort taux de verbalisation doit se lire en parallèle avec le nombre de contrôles effectués ces dernières années.

La part du secteur des HCR connaît une nouvelle hausse en 2008 et représente désormais un cinquième des établissements contrôlés. Le commerce représente le 3<sup>ème</sup> secteur avec une part de 16% du total. Chacun des autres secteurs est de taille équivalente avec une part de 3 à 5%.

**Graphique 3.4.3.b. Nombre de contrôles effectués par secteur en 2008**



Source : Direction Générale du Travail « La lutte contre le travail illégal en France en 2008 »

### 3.4.4. L'usage du travail informel concerne 1 emploi sur 10 dans le BTP en Martinique

#### Définition du travail informel

Les personnes ayant eu recours au travail informel sont classées en trois catégories :

- la première regroupe les personnes ayant occupé un emploi informel la semaine de référence et qui déclarent qu'il s'agit de leur principale activité ;
- la seconde rassemble ceux qui ont occupé au moins deux emplois la semaine de référence et qui déclarent que leur activité informelle est une activité secondaire ;
- la troisième s'intéresse aux personnes qui n'ont pas travaillé la semaine de référence, c'est-à-dire les chômeurs et les inactifs, mais qui ont exercé récemment une activité occasionnelle déclarée ou non.

Sont considérés comme travailleurs informels :

- ceux qui sont à leur compte et non immatriculés,
- les salariés n'ayant pas reçu de fiche de paie,
- et les aides familiales travaillant plus de 10 heures.

Les chiffres suivants sont une estimation réalisée à partir d'une enquête déclarative<sup>41</sup>. Ils sont donc sans doute sous-estimés.

#### Un emploi principal sur vingt est informel en Martinique

En 2010, 13 500 personnes ont travaillé sans être déclarées dans les six derniers mois, soit 5,2% de la population des 15-64 ans.

- Pour 7 800 d'entre eux, il s'agit de leur emploi principal.
- Les hommes sont plus disposés que les femmes à y recourir (6,1% contre 4,4%).
- L'emploi informel concerne davantage les âges intermédiaires : 25-49 ans.
- Avoir une activité principale informelle est une pratique plus courante chez les non-salariés : les aides familiaux non déclarés sont 3 100 et les indépendants non enregistrés sont 2 400. Quant aux salariés, ils sont 2 300.
- L'activité informelle n'est pas réservée à certains diplômés. Le taux d'emploi informel des diplômés et le taux d'emploi informel des peu ou pas diplômés sont très proches.

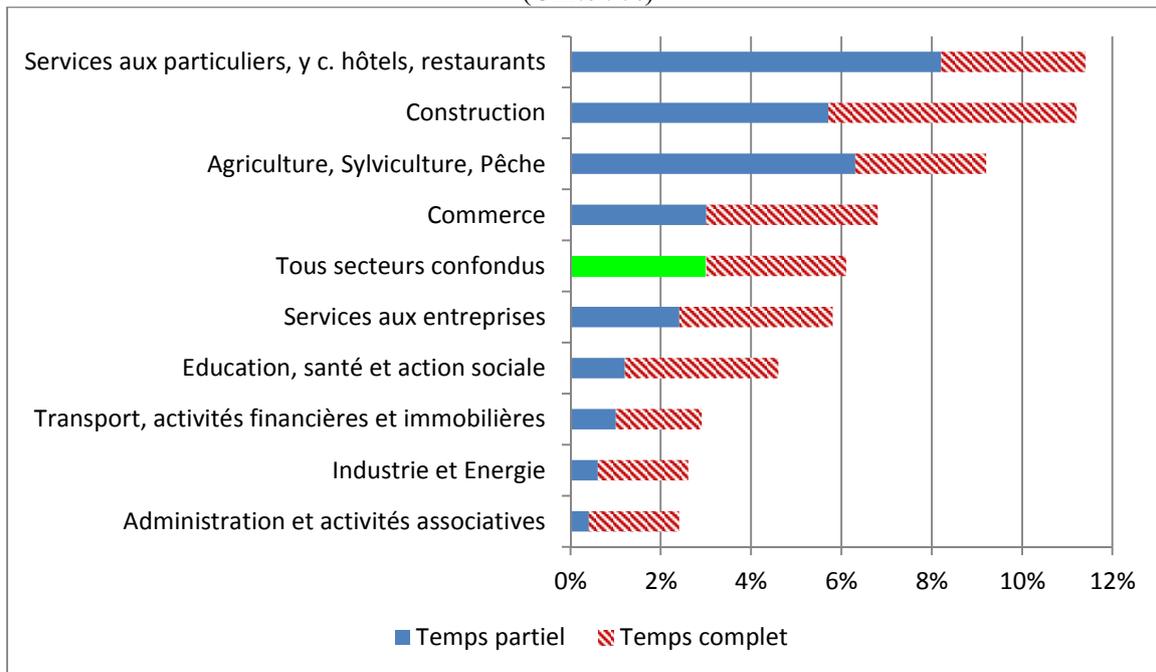
---

<sup>41</sup> Source : INSEE Antilles-Guyane – Antiane n°74 Martinique Juillet 2011

**L'usage du travail informel est plus manifeste dans la construction, ainsi que dans les services aux particuliers et l'agriculture, où il concerne 1 emploi sur 10**

De plus, dans ces secteurs, la majorité des emplois informels sont à temps partiel, ce qui n'est pas le cas dans les autres secteurs d'activités.

**Part de l'emploi principal informel par secteur d'activité selon le temps de travail**  
(Unité : %)



Source : INSEE Antilles-Guyane – Antiane n°74 Martinique ; Juillet 2011

## Chapitre 4. Perspectives

### 4.1. Le secteur est confronté à de nombreuses mutations et à des évolutions conjoncturelles défavorables

#### 4.1.1. Les mutations démographiques, socio-économiques, réglementaires et technologiques obligent les professionnels à s'adapter... ou à disparaître

Les principales mutations en cours sont de nature :

- Démographique : la Martinique vieillit ;
- Psycho-sociologique :
  - la valorisation des métiers traditionnels est rendue plus difficile par la prégnance de métiers apparaissant comme plus modernes, notamment ceux qui s'appuient sur les technologies de l'information et de la communication ;
  - les jeunes sont de moins en moins enclins à s'engager dans des métiers jugés pénibles (maçons, carreleurs, peintres en bâtiment...), dans une ère qui promeut l'hédonisme ;
  - les organisations hiérarchiques traditionnelles sont de moins en moins appréciées à l'heure de l'économie des réseaux ;
- Economique, avec la mondialisation, le financement de plus en plus contraint, ou la pression des clients sur les délais, les prix et la qualité ;
- Réglementaire, notamment dans les domaines de la sécurité et de la protection de l'environnement
- Technologique, avec la généralisation de l'informatique et de l'électronique qui entraîne l'apparition de nouveaux métiers et de nouveaux besoins en compétences.

#### La Martinique vieillit

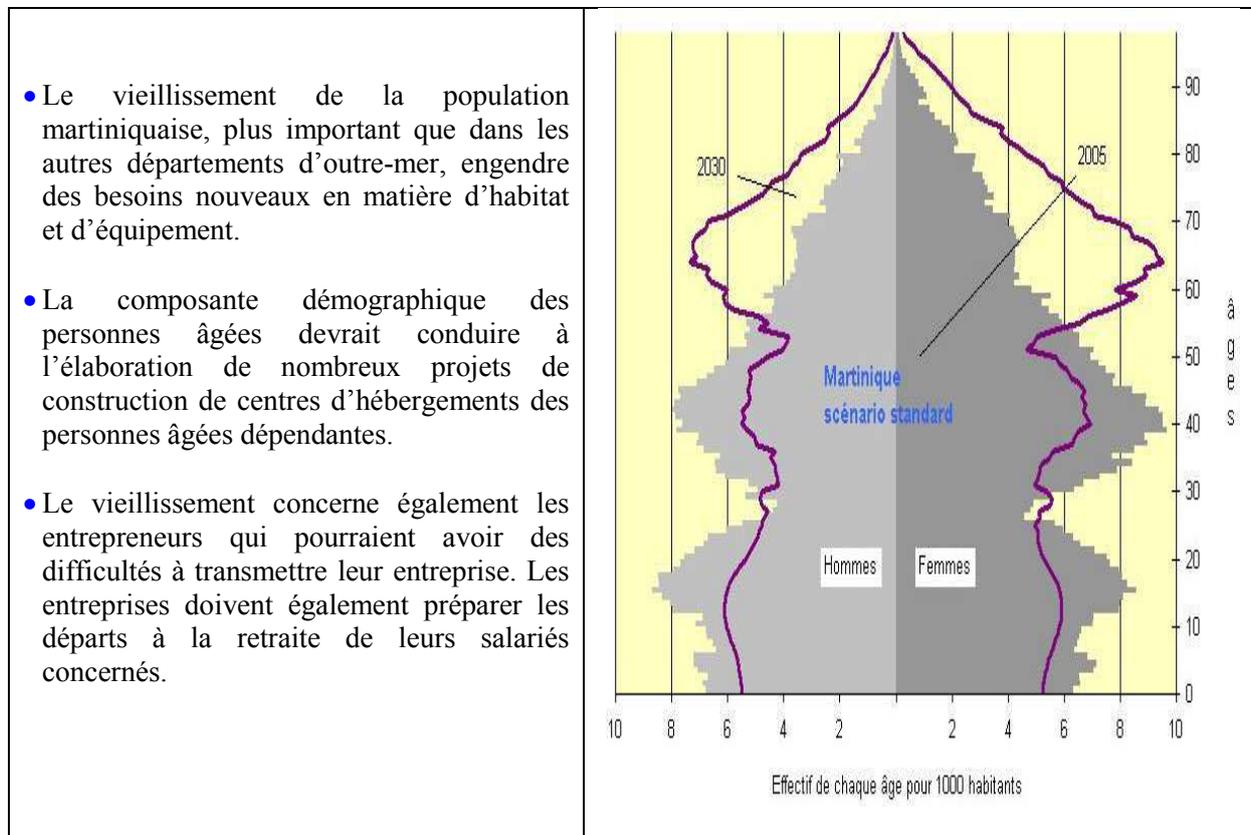
- **34% des Martiniquais auront 60 ans ou plus en 2030.**

En Martinique, si les tendances démographiques se poursuivent, la population sera de 427 000 habitants en 2030. La part des moins de 20 ans sera de 23 %. Les plus de 60 ans représenteront 34 % de l'ensemble de la population, contre 17 % actuellement. L'âge moyen d'un martiniquais sera de 44 ans (36,4 ans en 2005).

Population en 2030 et structure par âge selon les différents scénarii						
		Population en 2030	Part des classes d'âge (%)			
			0-19 ans	20-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus
Scénario central	Guadeloupe	548 000	26	43	7	24
	Guyane	424 000	43	46	3	8
	<b>Martinique</b>	<b>427 000</b>	<b>23</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>26</b>
Scénario baisse fécondité	Guadeloupe	536 000	25	44	7	24
	Guyane	415 000	42	47	3	8
	Martinique	418 000	21	44	8	27
Scénario sans migration	Guadeloupe	568 000	28	46	6	20
	Guyane	342 000	42	44	4	10
	Martinique	458 000	25	46	6	23

Source : INSEE Antilles-Guyane – Les Cahiers Antilles-Guyane « Projections de populations aux Antilles-Guyane à l'horizon 2030 » (2008)

- Cette évolution démographique entraîne de nouveaux besoins et des difficultés.



## **Les mutations économiques rendent une professionnalisation des acteurs impérative**

- **La mondialisation exacerbe la concurrence, qu'elle soit loyale ou déloyale**

La mondialisation économique concerne tant les produits que le travail. Le développement des échanges internationaux est a priori favorable au secteur qui peut importer des matières et équipements à moindre coût. Toutefois, la gouvernance économique en vigueur en Martinique tempère cet avantage, dans la mesure où de nombreux intermédiaires « agréés » parviennent à capter les flux et prélèvent une marge avant de les redistribuer aux professionnels.

La libéralisation du travail dans le cadre européen signifie que les groupes nationaux sont autorisés à faire appel à des ressortissants européens pour réaliser des prestations sur les chantiers en Martinique. Cette état de fait fragilise les entreprises martiniquaises, d'autant plus que des situations de travail illégal sont recensées (voir section éponyme).

La libéralisation des services, couplée au développement de l'Internet, expose les bureaux d'études et autres activités de prestation intellectuelle à la concurrence internationale.

- **Les entreprises souffrent d'un rationnement du financement**

Cette diminution de l'accès au financement concerne tant les subventions locales, nationales ou européennes que le crédit bancaire.

Les enveloppes financières allouées aux subventions de secteurs ou de projets se réduisent. Cette tendance est amplifiée par la situation financière tendue des collectivités locales en Martinique et de l'Etat français. De plus, ces financements sont de plus en plus fléchés sur des projets innovants et la démonstration de la valeur ajoutée des projets doit être apportée.

Les entreprises souffrent d'un véritable « credit crunch » en Martinique et les capacités d'infléchir les comportements de prêt des banques par les élus locaux et même l'Etat sont faibles, dans la mesure où les centres de décision des banques sont souvent basés à Paris et que des normes de solvabilité s'imposent aux banques (ratios de Bâle).

- **La pression sur les délais de réalisation est constante, en contrepoint de l'allongement des processus de décision**

La multiplicité des financements (Région, Europe, Etat, Département, Communes...) conduit à ralentir les processus de décision côté donneur d'ordre, car il faut le temps de la négociation financière entre les partenaires. A cela s'ajoute le temps du débat public autour des questions environnementales (pour les travaux publics). La multiplicité des niveaux, des acteurs et des financeurs engendre une multiplication des incohérences, occasionnant des interruptions de chantiers.

Pour compenser en partie les retards pris plus en amont dans la chaîne de décision, les entreprises subissent des pressions de plus en plus fortes pour raccourcir les délais de réalisation. Elles sont de

plus en plus souvent contraintes de travailler dans la précipitation, avec des risques plus élevés, en termes de malfaçons notamment, mais également de sécurité.

En outre, les donneurs d'ordre publics sont de plus en plus exigeants sur les délais d'exécution, car ils subissent une pression des riverains qui supportent de moins en moins les nuisances occasionnées par les travaux effectués près de leur domicile ; tout en réclamant des infrastructures neuves ou rénovées.

- **Des problèmes d'incompréhension entre donneurs d'ordre, maîtrise d'œuvre et entreprises du BTP nourrissent des situations contentieuses**

La maîtrise d'ouvrage (MOA) aurait de plus en plus de contentieux avec les entreprises: délais non respectés, matériaux différents de ceux qui figurent dans le contrat. Chaque catégorie d'acteurs a des griefs :

- La MOA affirme que la maîtrise d'œuvre (MOE) résout difficilement les problèmes de coordination des chantiers ;
- La MOE dit éprouver des difficultés à responsabiliser les entreprises, y compris sur des problèmes de sécurité ;
- Les entreprises trouvent que la MOA ne gère pas correctement la MOE (architectes, BET, géomètres...) et que tout repose sur l'entreprise.

- **Les clients privés ont des exigences croissantes sur les prix, les délais et la qualité**

Bon nombre d'entreprises du Bâtiment se plaignent de l'image peu valorisante que leur renvoie parfois la clientèle (principalement des particuliers), et de l'appauvrissement de la relation qui l'accompagne, se limitant de plus en plus à un strict échange de réalisation de service contre rémunération.

Cela semble être davantage le cas pour les prestations de rénovation. Si celle-ci présente des possibilités de marge plus importantes, la clientèle concernée est souvent plus aisée, plus exigeante avec des demandes de certifications, une multiplication des devis, des demandes d'explication à leur sujet, des négociations plus systématiques, etc.

Pour d'autres types de clientèle, mais aussi d'autres activités (électricité par exemple), l'exigence porte moins sur la qualité, mais davantage sur le prix et les délais. La maîtrise d'œuvre qui subit la pression des donneurs d'ordre est de plus en plus exigeante sur les délais qui deviennent alors de plus en plus serrés : la qualité du travail des entreprises du second œuvre s'en ressent, car ce sont elles qui supportent en dernier ressort le retard pris par les entreprises qui interviennent en amont.

## **Des exigences réglementaires croissantes, liées à la sécurité et à la protection de l'environnement, génèrent des surcoûts pour les professionnels**

Les entreprises sont confrontées à des exigences réglementaires croissantes, dans les domaines de la prévention des risques professionnels, la protection de l'environnement et des démarches qualité. Le respect de ces exigences génère des surcoûts pour les entreprises, sous la forme de formation des dirigeants et du personnel, accompagnement par des consultants, paiement d'organismes certificateurs ou le coût d'opportunité représenté par le temps dédié à la sensibilisation à ces problématiques.

Certains organismes peuvent prendre en charge une partie de ces surcoûts (par exemple, l'ADEME ou la Région pour la protection de l'environnement, ou la CGSS pour la prévention des risques professionnels), mais la compensation n'est que très partielle, surtout si on prend le temps consacré par les dirigeants et le personnel de l'entreprise à l'appropriation de ces problématiques.

De plus, des frustrations peuvent apparaître chez les professionnels, lorsqu'ils ont le sentiment que leurs efforts ne sont pas reconnus par les maîtres d'ouvrage qui continueraient à retenir les offres les moins-disantes, sans tenir compte des qualités techniques des propositions d'intervention.

## **Les évolutions techniques et technologiques représentent des opportunités si elles sont accompagnées d'une mise à niveau**

Ces évolutions recèlent des opportunités pour les professionnels :

- la possibilité de gérer leur entreprise de façon plus efficiente, dans la mesure où ces outils permettent des gains de productivité ;
- une pénibilité de certains métiers qui diminue, par exemple grâce aux outils de commande numérique, et donc moins de difficultés à recruter des jeunes, si des actions de communication pertinentes sont mises en place ;
- la possibilité de s'approprier le contexte économique (étude de marché) et technique (état de l'art) plus rapidement, grâce aux informations accessibles sur Internet,
- la possibilité de se former pour prendre en compte ces évolutions et de connaître les bonnes pratiques mises en œuvre par les professionnels de l'Hexagone ou d'ailleurs.

Néanmoins, elles représentent également des menaces :

- le développement de l'Internet, couplé à la libéralisation des services, expose les bureaux d'études et autres activités de prestation intellectuelle à la concurrence internationale ;
- l'Internet facilite les comparaisons, ce qui exacerbe les exigences qualité de la clientèle.

Les entrepreneurs et leurs salariés doivent donc se professionnaliser et se mettre à niveau pour tirer le meilleur parti de ces évolutions, ce qui suppose que des accompagnements par les institutions soient mis en place, outre les initiatives individuelles.

## 4.1.2. Les évolutions conjoncturelles rendent aléatoires les perspectives de retour à la croissance

### Les professionnels n'ont pas de prise sur plusieurs facteurs conjoncturels exogènes

Selon un vieil adage, « quand le bâtiment va, tout va ! ». Le secteur du BTP est fortement soumis aux aléas de la conjoncture. C'est notamment le cas pour :

- le prix des intrants : acier, métaux non ferreux (cuivre, zinc, aluminium...), bois, pétrole (transport, prix des produits bitumeux) ;
- les taux d'intérêt: ils affectent la décision d'achat de biens immobiliers des ménages et la décision d'investissement en infrastructures et bâtiments des collectivités;
- le comportement des ménages dans le domaine immobilier : non seulement fonction de l'évolution des taux d'intérêt, mais aussi de leur degré d'optimisme sur l'évolution de l'économie (épargne de précaution...);
- le comportement des acteurs institutionnels, dans le domaine de la fiscalité, de la politique du logement ou de la politique de réduction des déficits publics (Etat et collectivités locales).

Les professionnels n'ont pas de prise sur ces facteurs exogènes, ce qui crée de l'incertitude, en général.

### La Martinique se situe à un point bas du cycle économique et les perspectives de retour de la croissance sont aléatoires

La conjoncture est globalement défavorable en Martinique depuis 2008-2009 et les professionnels du BTP sont en première ligne.

C'est ainsi que dans une lettre ouverte des « artisans, chefs d'entreprise et salariés aux autorités politiques et administratives de Martinique », en date du 30 juin 2012, les organisations patronales – CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM – et les syndicats de salariés – CGTM, CGT-FO, CSTM, FTC/CGTM-FSM – déclarent : « En 3 ans, l'activité du BTP et celle des secteurs qui lui sont liés (fabrication, négoce et transport de matériaux de construction, travail des métaux, architectes et bureaux d'études) a diminué de plus de 20%. Le quart des entreprises de BTP a fermé ses portes ou se trouve sous le coup d'un redressement judiciaire. » Ils demandent ainsi aux autorités de prendre des mesures vigoureuses, dans l'attente d'un hypothétique retournement de la conjoncture, notamment en matière de répression du travail illégal et des délais de paiement.

## Les perspectives incertaines de la construction de logement en sont une illustration

- **D'un côté, la demande demeure importante dans le secteur social, des besoins nouveaux apparaissent et la prévention des risques naturels appelle un renouvellement des constructions.**

La demande reste cependant importante et des besoins nouveaux apparaissent, liés notamment au vieillissement de la population martiniquaise, à la décohabitation familiale et à la mobilité professionnelle.

- Ainsi, l'évolution démographique devrait conduire à l'élaboration de nombreux projets de construction de centres d'hébergements des personnes âgées dépendantes.
- La décohabitation, de plus en plus souhaitée par les jeunes ménages, crée une demande accrue de petits logements. Il existe une forme d'inadéquation de l'offre à la demande, le parc locatif social de la Martinique se distinguant par un nombre de pièces par logement élevé (3,9 contre 3,2 en moyenne nationale) et une proportion de petits logements faible (11% contre 25% dans l'hexagone). En conséquence, les besoins qualitatifs en matière d'habitat pourraient être à l'origine d'une phase de renouvellement du parc immobilier actuel.

Au cours des prochaines années, l'activité de construction devrait donc encore pouvoir s'appuyer sur la volonté d'amélioration du parc immobilier social. De plus, le logement des plus démunis et la résorption de l'habitat insalubre figurent parmi les objectifs prioritaires des politiques publiques en Martinique, comme l'atteste le vote de la loi Letchimy sur la résorption de l'habitat insalubre dans les DOM, en 2011.

D'ailleurs, la programmation sociale redémarre. Avec 550 logements sociaux toutes catégories en 2009, les acteurs sociaux ont participé à hauteur de 22% à la construction neuve, contre 8% en 2007 et 2008. Bien que l'on soit très loin du millier de logements locatifs autorisés à la construction encore en 2001, la mise en œuvre de nouveaux dispositifs permettant le financement des logements sur la LBU et via la défiscalisation, pourrait en favoriser la production. En 2010, 1250 logements locatifs sociaux, très sociaux et logements évolutifs ont été programmés et les financements sont d'ores et déjà engagés pour 817 d'entre eux (701 LLS-LTS et 116 LES).

La nécessité d'amoinrir la vulnérabilité des équipements, de l'aménagement et de la majeure partie du bâti existant sera un élément de soutien à la branche au cours des prochaines années grâce au renouvellement progressif du parc par des constructions parasismiques. Compte tenu du rythme d'avancement de la subduction antillaise, il est prévu qu'un séisme majeur touche la Martinique avant trente ans. D'après les spécialistes, le nombre de victimes pourrait atteindre 40 000 personnes<sup>42</sup>. Face à cette menace, des actions d'incitation à la construction parasismique sont entreprises. Depuis 2003, une prime régionale à la construction parasismique est octroyée par le Conseil régional de la Martinique, destinée à compenser l'essentiel des honoraires d'intervention des professionnels de la construction parasismique (architecte, bureau d'étude technique, bureau de contrôle technique).

---

<sup>42</sup> Source : Note de l'IEDOM déjà citée.

- **D'un autre côté, l'environnement socio-économique n'est pas porteur**

L'essoufflement de la construction de logements observé dès 2007 ne semble pas devoir s'atténuer. En effet, les premiers éléments recueillis sur les demandes d'autorisations de construire déposées au cours de cette année (2010) laissent présager au mieux un maintien des volumes observés en 2009.

La frilosité semble encore de mise dans un environnement socio-économique marqué par la remontée des taux d'intérêt, les normes qualité renchérissant le coût de la construction et impactant les prix de vente. D'autre part, l'évolution constante du contenu des dispositifs de défiscalisation a la défaveur des investisseurs privés potentiels et ne contribue guère à sécuriser le marché de l'immobilier et du logement en particulier.

## **4.2. Une stratégie de gestion anticipée doit donc être déclinée pour répondre aux enjeux stratégiques**

### **4.2.1. Des enjeux économiques, de GRH et de formation**

Les principaux enjeux stratégiques auxquels sont confrontées les entreprises du secteur sont :

- **Enjeu 1 : Eclaircir l'horizon économique du secteur**
- **Enjeu 2 : Anticiper la gestion des ressources humaines**
- **Enjeu 3 : Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences**

En effet, les entreprises en capacité d'anticipation auront largement intégré:

- La maîtrise de l'évolution des métiers sur le plan des matériaux (apparition de matériaux nouveaux,) et/ou technologique (innovation dans l'assemblage de matériaux différents, procédés nouveaux) ou bien de nouvelles fonctions qui apparaissent ;
- La nécessité d'accompagner l'encadrement de chantier dans l'acquisition de compétences managériales, intégrant les différentes dimensions du management (commercial, gestion, RH notamment) ;
- La recherche de la poly-compétence en particulier dans les petites et moyennes entreprises.

#### **Illustration : « Maçonnerie collée » et « prêt à poser »**

La « maçonnerie collée » devrait se développer dans le traditionnel et la part des filières sèches (métal et bois) devrait progresser: standardisation des charpentes, des menuiseries extérieures, des cloisons...

Il pourrait en résulter une dualité de plus en plus marquée au sein des entreprises de construction, distinguant:

- d'une part, des entreprises détenant encore des savoir-faire et réussissant à maintenir un

volume d'activités suffisant dans le cadre d'une activité traditionnelle de qualité, plutôt haut de gamme. Elles rassembleraient alors les personnels les plus qualifiés ;

- d'autre part, des entreprises se limitant essentiellement à la pose, tirant leurs savoirs des formations dont leurs personnels bénéficieraient directement chez les fournisseurs de matériel et/ou d'équipements.

Ce processus s'il se radicalisait pourrait induire un risque d'appauvrissement des savoir-faire d'une partie croissante de la profession dans certains métiers, comme la menuiserie.

## 4.2.2. Anticipation de l'économie et des ressources humaines

### Anticipation de l'économie

Nous insérons ici quelques illustrations qui seront détaillées et complétées dans les chapitres suivants sur les orientations et actions.

#### Renforcer le contrôle qualité et diversifier les fournisseurs

Dans les plus grosses PME, on perçoit une vigilance croissante à l'égard des fournisseurs, auxquels on n'accorde pas une confiance absolue. La question de la qualité des produits pousse à embaucher des spécialistes des matériaux qui en contrôlent la qualité. Par ailleurs, ces spécialistes sont souvent aussi ceux qui négocient les prix avec les fournisseurs. Il s'ensuit un développement de la fonction achat dans les entreprises de BTP.

Les entrepreneurs du BTP personnalisent le plus possible la relation avec les fournisseurs traditionnels. Cependant, ils maintiennent une diversification affichée de ces fournisseurs, de façon à obtenir de ces derniers les marges les plus intéressantes possibles.

#### Augmenter les ventes en élargissant les prestations facturées

- **Élargir les prestations à la rénovation et la maintenance d'équipements**

Compte tenu de l'ensemble des risques naturels auxquels est confrontée la Martinique, la rénovation de l'habitat est un enjeu essentiel de l'activité de construction. En particulier, la mise aux normes parasismiques des logements de l'île, située en zone de sismicité maximale du zonage français, constitue un potentiel de développement de l'activité du BTP. La diversification des activités des entreprises du BTP sur les segments de la rénovation et de la maintenance d'équipements est appropriée.

- **Faire payer les prestations de conseil et les devis**

Pour l'artisan, il convient de structurer la vente de la dimension conseil qu'il prodigue gratuitement la plupart du temps, par exemple lorsqu'il conseille son client pour intégrer des techniques, des produits qui permettent de répondre aux critères actuels d'un éco-habitat ; il s'agit donc d'oser faire payer les devis. Pour les PME martiniquaises de plus grande taille (30+ salariés), cela peut être fait en constituant un département bureau d'étude au sein de l'entreprise.

## Anticipation des ressources humaines

Il convient de préparer le départ à la retraite des salariés et des artisans les plus âgés :

- en préparant au mieux la transmission des entreprises ;
- en anticipant la pénurie dans les métiers où il y a déjà des difficultés de recrutement: ouvriers VRD dans les TP, maçons dans le gros œuvre, peintres ou carreleurs dans le second œuvre.

Il convient également d'identifier les besoins en compétences pour s'adapter à ces mutations, comme cela est fait dans la prochaine section.

### 4.3. Les besoins en compétences pour accompagner ces mutations sont nombreux

Les besoins en compétences actuels et futurs ont été exprimés spontanément par les entreprises interrogées. L'atelier du CEP BTP dédié à ce thème a permis des clarifications complémentaires. Un CEP construction au niveau national a été également exploité.

#### 4.3.1. Les métiers d'ouvriers doivent s'adapter aux évolutions technologiques et réglementaires

Les entreprises expriment des besoins en personnel poly-compétents, comme dans beaucoup d'autres secteurs d'activités.

De façon plus spécifique, les évolutions techniques et technologiques et les évolutions réglementaires concernent la plupart des métiers de la construction.



#### Maçonnerie

Au-delà des gestes classiques de la construction, pour lesquels on relève peu d'évolutions au niveau technique en dehors d'une modernisation du matériel utilisé, les évolutions environnementales sollicitent aujourd'hui des compétences de déconstruction et notamment de déconstruction sélective, et de réhabilitation aux normes. L'utilisation de nouveaux types de béton, plus performants, est également soulignée.

La reconstruction et la rénovation d'ensembles immobiliers prend une importance croissante en Martinique, avec de nombreuses opérations de résorption de l'habitat insalubre (RHI), comme la RHI de Trénelles ou la réhabilitation de Port Caraïbes à Sainte Thérèse, pour les plus importantes d'entre elles. Des opérations pilotes sont également en phase d'étude, comme l'éco-quartier de la Cité Bon Air.

A noter que le respect des normes parasismiques, problématique cruciale pour la Martinique, concerne plus les architectes et les ingénieurs des bureaux d'étude que les ouvriers eux-mêmes.

### **Bois**

L'utilisation des structures en bois prend de l'ampleur en Martinique, de même que le travail de pose de produits semi-finis. Les ouvriers doivent désormais savoir piloter des machines à commande numérique.

La connaissance des essences et de l'origine des bois devient nécessaire, de même que l'adéquation des types de bois au climat.

### **Métallerie**

L'utilisation d'ossatures métalliques se développe, de même que l'utilisation d'aluminium et d'inox. Les marchés émergents sont aussi liés à la protection et la sécurité : protection feu, vitrage de sécurité, vitrage isolant RT 2000 et protection solaire.

### **Étanchéité, isolation, peinture, carrelage**

On remarque l'utilisation de nouveaux produits, de nouveaux matériaux, qui doivent non seulement permettre la mise hors d'eau des bâtiments et leur étanchéité, d'où la nécessité de compréhension de la composition des matériaux, mais également assurer une fonction d'isolation thermique (RTAA DOM), acoustique et d'éclairage.

Pour la peinture et le carrelage, les principales évolutions sont liées aux nouveaux produits utilisés : techniques industrielles pour la peinture (sols résineux, intumescents et traitement de l'amiante par exemple) ; poses collées sur isolant phonique ; chapes liquides pour le carrelage.

### **Installation de sanitaires**

Les marchés de gestion technique des bâtiments (GTB) correspondant à des marchés de maintenance, continuent à se développer. Les savoir-faire sont également sollicités à travers le double objectif de respect de l'environnement (installation d'énergie solaire, remplacement des canalisations en plomb) et d'économie de ressources (WC économiseurs d'eau, robinets à détection électronique ou à limitation de débit).

En Martinique, une demande de cuve pour la récupération des eaux de pluie ne s'exprime pas très clairement, car, d'une part, l'installation coûte cher (nécessité d'un double réseau) et le délai de retour sur investissement serait de l'ordre de 10-15 ans, d'autre part, les installateurs n'encourageraient pas les particuliers et les entreprises à s'équiper, car ils n'ont pas la compétence pour cela. Une incitation financière à l'installation de cuves de récupération d'eau de pluie vient d'être mise en place par la Région Martinique<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Information mise à jour en juillet 2012.

## **Génie thermique et climatique**

Les métiers du génie climatique sont fortement dépendants des aides des pouvoirs publics en matière d'énergie renouvelable. La fonction de mise en service des installations voit sa place croître. Dans le génie climatique et électrique, les évolutions en cours permettent de limiter les risques et de sécuriser l'environnement de travail : avec un nouvel outil pour soulever des gros câbles, par exemple.

En Martinique, de nombreuses formations en climatisation sont dispensées. En revanche, l'offre de formation pour le métier de thermicien est insuffisante, alors que ce segment présente des perspectives de croissance favorables. L'entreprise TECSOL assure une telle formation pour le personnel de la société EDF. Il y aurait approximativement 4 thermiciens indépendants en Martinique, que se partageraient une dizaine d'entreprises<sup>44</sup>.

L'efficacité énergétique des bâtiments devient de plus en plus importante avec la RTAA DOM. Or, il y a une seule formation en Martinique, assurée par le bureau d'étude TRANSENERGIE. La DEAL de Martinique a pour projet de développer ce segment, en mettant en place les mesures suivantes : 1) rendre effective l'application de la RTAA DOM par des sanctions ; 2) établir une grille de critères pour apprécier la mise en œuvre ; 3) aider à mettre en place des formations pour développer les compétences nécessaires.

## **Electricité, électronique, communication**

On observe une forte progression de la maintenance à forte technicité (vidéo, contrôle d'accès,...) avec également une double contrainte d'écologie et d'économie (énergie renouvelable, appareils de contrôle des gains réalisés,...).

La domotique se développe, avec une utilisation accrue et intégrée des technologies de l'information et de la communication dans les maisons et les bureaux. En Martinique, il est particulièrement recommandé de prendre en compte la luminosité et l'inclinaison des stores. Le lycée Joseph Gaillard délivre un BTS électronique et un BTS informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques permettant de répondre à ce besoin en compétences.

## **Plâtrerie**

De plus en plus, le métier de plaquiste se substitue à celui de plâtrier. On doit noter qu'il n'existerait pas de formation à proprement parler pour le métier de plaquiste, car il s'agit d'une alliance de connaissances en menuiserie et en finition.

## **Travaux Publics**

L'évolution des métiers est essentiellement liée aux activités d'entretien et de maintenance. On citera en particulier la reconstruction des réseaux de distribution électrique et la réhabilitation des réseaux de canalisation, mais aussi les travaux de réparation des ouvrages d'art et de génie civil.

De manière plus particulière, concernant les canalisations, l'arrivée de marchés plus techniques est signalée : arrosage automatique, stabilisateurs de pression, vannes à sur-vitesse, développement en milieu urbain notamment, de caméras dans les conduites, de robots téléguidés qui coupent les racines d'arbres à l'intérieur des canalisations, et exigent des compétences en matière de maniement des machines à commande numérique.

Par ailleurs, les ouvriers en maçonnerie dans l'assainissement et dans l'activité VRD sont parfois désarçonnés par les nouvelles techniques de pose et de mise en œuvre. De même, les conducteurs

---

<sup>44</sup> Source : Entreprise Tecsol, en atelier développement durable du CEP BTP.

d'engins sont bousculés par le développement des commandes numériques et électroniques sur les engins. A noter que ces métiers deviennent ainsi plus attractifs qu'auparavant pour les jeunes.

### **4.3.2. Les métiers de l'encadrement ont une dimension managériale grandissante**

#### **Les entreprises martiniquaises éprouvent des difficultés à trouver des conducteurs de travaux**

- Les entreprises déplorent un fort effet d'éviction par les collectivités locales, qui absorbent les personnes ayant cette compétence, ainsi que les salaires élevés demandés par les prétendants.
- Le Conseil Régional est sensibilisé à la problématique spécifique de l'encadrement ; c'est ainsi qu'il a financé une formation de chef de chantier par le GRETA-BTP.
- Le manque de formations appropriées en Martinique conduit les entreprises souhaitant former un membre de leur personnel en qualité de chef de chantier ou ingénieur conducteur de travaux à faire appel à des centres de formation situés en Métropole. Par exemple, le centre de formation d'EGLETON demande 18 000 euros TTC (coût pédagogique et hébergement compris) pour une formation chef de chantier VRD, pour un salarié ; à cela, il faut ajouter le prix des billets d'avion et le salaire... Par suite, il paraît pertinent de mettre en place ce type de formation, même une fois par an, au sein d'un centre existant déjà en Martinique, en partenariat avec des écoles, telles que EGLETON, CFPCT Toulouse ou RDECOF.

#### **Un éventail de compétences de plus en plus large est demandé à l'encadrement**

Dans les entreprises du BTP, les évolutions en matière d'organisation du travail sur les chantiers montrent de fortes évolutions au niveau de l'encadrement (conducteur de travaux, chef de chantier, chef d'équipe), pour lequel, à chaque strate, correspond un panel de compétences de plus en plus large à déployer, contribuant ainsi à élever progressivement le niveau de qualification nécessaire pour l'exercice du métier.

Outre la réorganisation de tâches observée entre les différentes strates hiérarchiques de l'encadrement de chantiers et la culture financière qui pénètre les chantiers, d'autres évolutions semblent impacter le développement futur de ces métiers :

- **Le développement des démarches qualité**

La certification et la labellisation tendent à devenir un avantage concurrentiel pour l'obtention de marchés publics. De plus, c'est un argument de communication, même auprès des clients particuliers. Ces démarches impliquent l'obtention de certifications, d'agrément et de labels, comme les différentes normes CE, la certification ISO 9001 ou la qualification OPQIBI (« la marque de l'ingénierie compétente »). La mise en place de ces démarches dans les entreprises peut se faire en deux étapes : 1) Recours à un prestataire externe pour initier la démarche ; 2) les cadres (en

collaboration avec le responsable qualité) doivent faire vivre la démarche : respect du cahier des procédures, sensibilisation régulière...

- **Le développement d'une culture client**

Les démarches qualité ont amené les entreprises à adopter d'autres attitudes à l'égard de la culture client qui était peu diffusée dans les entreprises du BTP. En outre, les chargés d'affaires ont encore, assez souvent, un profil plus technicien que commercial. Avec les stratégies à l'œuvre dans les entreprises, c'est toute la chaîne de l'encadrement qui est concernée et qui doit intégrer cette culture. Cette évolution est renforcée par la stratégie de diversification vers les prestations de maintenance et d'entretien.

Des modules de formation peuvent être facilement mis en place. Les organismes qui proposent des formations dans les spécialités suivantes sont tout à fait capables de monter une offre de formation réservée aux techniciens du BTP qui souhaitent devenir des chargés d'affaires:

- le CFA tertiaire de la CCIM propose un BTS Négociation Relation Client,
- le CFA tertiaire de la CCIM propose une licence professionnelle Commerce, option Marketing opérationnel,
- le CNAM Martinique propose une licence logisticien d'entreprise (L3),
- le CNAM Martinique propose un Titre II Responsable Commercial de l'ICSV, formule hybride.

- **Le développement d'une culture juridique**

La multitude d'intervenants sur les chantiers, le développement nécessaire de la contractualisation avec eux, l'importance de bien contractualiser avec le maître d'ouvrage sont autant d'éléments qui impactent de plus en plus la gestion des chantiers.

La nécessité de compétences administratives se pose de manière accrue dans les TPE martiniquaises, qui n'ont pas la capacité de répondre à des appels d'offres (outre le problème de leur surface financière).

Une solution évoquée par les donneurs d'ordre est la mutualisation de personnes ressources par les entreprises. Toutefois, sur un petit territoire, où les entreprises sont le plus souvent directement en concurrence, cette solution ne paraît pas viable en l'état, car le risque de fuite d'informations internes sensibles est bien réel. Pour lever ce frein, un travail reste à faire sur la faisabilité de la mise à disposition de personnes ressources de professions réglementées, comme les experts-comptables, où la mutualisation de personnes entre des activités très différentes, par exemple, le BTP et la boulangerie.

- **Le développement d'une culture ressources humaines**

Ce développement est à relier à des évolutions législatives (formation tout au long de la vie) concernant l'accueil et l'intégration de nouveaux personnels, la mise en place de l'entretien professionnel ou encore la recherche d'une articulation possible temps de travail/temps de formation.

La DIECCTE Martinique tente de promouvoir cette culture RH. Elle a ainsi lancé une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) auprès de dix entreprises du secteur du

BTP, en partenariat avec Constructys (ex AREF BTP). Le constat a été fait qu'il est difficile de mobiliser les employeurs sur cette démarche, d'autant plus que les salariés sont indisponibles durant la période de formation.

En définitive, si le cœur du métier a longtemps été technique au niveau de l'encadrement, on voit bien que les évolutions qui se dessinent supposent la prise en compte de différentes dimensions managériales (commercial, juridique, RH), en plus de celles déjà prégnantes de gestion financière des chantiers. Ces évolutions touchent les entreprises artisanales, qui composent l'essentiel du tissu économique du BTP en Martinique, à qui l'on va aussi demander d'intégrer toutes ces dimensions. La solution ne se trouvera pas forcément dans la maîtrise complète de tous ces aspects, mais passera probablement par la délégation d'une partie d'entre elles.

### **4.3.3. Les préoccupations environnementales appellent des compétences spécifiques**

La RTAA DOM est applicable, mais n'est pas appliquée en Martinique ; cela prendra quelques années, comme cela a déjà été le cas pour d'autres réglementations dans le domaine de l'environnement.

Les donneurs d'ordre de Martinique sont déjà capables d'anticiper les besoins en compétences liés aux problématiques de développement durable. Tous les métiers du bâtiment sont impactés ; seules quelques illustrations sont fournies ici, dans les métiers de la conception, de la construction-rénovation, et de l'équipement et du confort.

#### **Architecte**

L'architecte est un spécialiste de l'aménagement du cadre de vie. Il intervient sur la construction, la réhabilitation, l'adaptation des paysages, les édifices publics ou privés, à usage d'habitation, professionnel, industriel ou commercial. Son concours est obligatoire pour l'établissement du projet architectural faisant l'objet d'une demande de permis de construire.

Les évolutions en matière de développement durable conduisent au développement de doubles profils architectes-urbanistes et architectes-ingénieurs. Le rôle de l'architecte devient déterminant dans la formalisation de cahiers des charges demandant le respect des critères environnementaux :

- par la promotion de l'éco-conception, qui consiste à intégrer l'environnement dès la phase de conception des projets, l'architecte prend en compte la production des déchets et favorise les méthodes de construction en amont qui facilitent le recyclage ultérieur des matériaux ;
- par l'incitation au recours à des matériaux bio-sourcés issus de ressources végétales renouvelables, qu'il s'agisse d'agro-ressources (chanvre, lin, bois...) ou de matériaux issus du recyclage (ouate de cellulose, fibre de bois...), il participe à la valorisation de la biomasse, à la limitation de l'appauvrissement des ressources fossiles et à la réduction des rejets de gaz à effet de serre ;
- en encourageant la réalisation de bouquets de travaux qui conduisent à une amélioration de la performance énergétique vérifiable statistiquement ;
- en combinant de manière raisonnée différentes solutions, par exemple le remplacement des fenêtres, l'isolation des parois et de la toiture, l'installation d'équipements d'énergie renouvelable utilisant le solaire thermique, les pompes à chaleur, la biomasse et le

photovoltaïque, l'installation d'équipements à haut rendement et de régulation permettant d'optimiser la consommation énergétique.

La Région Martinique a mis en place une formation «risque sismique» au bénéfice des architectes.

### **Chef de chantier gros œuvre**

Le chef de chantier gros-œuvre intervient pendant les différentes phases des travaux courants du gros-œuvre d'une opération de bâtiment. Le développement durable a plusieurs types d'impact sur les entreprises de gros-œuvre, liés à l'évolution de l'exigence quant à la qualité des constructions à tous les niveaux de la réalisation.

Le premier impact est d'ordre technologique : pour rationaliser le coût d'intervention sur les chantiers, les entreprises pourront choisir de mettre en œuvre des procédés industrialisés qui peuvent apparaître comme gage de qualité de la prestation. L'implication du chef de chantier consistera :

- à mettre en œuvre des nouveaux systèmes constructifs, autrement dit, à appliquer des principes d'éco-construction et à savoir mettre en œuvre des bâtiments économes en énergie ;
- à utiliser des procédés technologiques moins nocifs pour l'environnement ;
- à mettre en œuvre des produits industrialisés ;
- à se préoccuper tout particulièrement du traitement des points thermiques.

Le second impact est d'ordre organisationnel, avec, d'une part, une redéfinition des fonctions des intervenants (notamment un élargissement des rôles des encadrants de chantier), et d'autre part, une exigence accrue de qualité qui se traduira par le développement du management social et environnemental de la ligne managériale dont le chef de chantier devra s'emparer.

Un troisième impact est d'ordre réglementaire. Le chef de chantier devra intégrer de nouvelles normes environnementales dans la gestion des chantiers, autrement dit, il devra avoir une connaissance opérationnelle de la réglementation thermique actuelle et à venir (RTAA DOM, réglementation thermique RT 2012 et bâtiments basse consommation), ainsi que des normes et contraintes liées aux labels. Il devra également assurer l'application des directives dans le cadre du développement durable, notamment en matière de gestion des déchets.

En Martinique, quelques entreprises ont un savoir-faire en matière de conseil et ingénierie en gestion de déchets, notamment l'entreprise CIGEDE, qui a assisté le Conseil Général pour les déchets de chantier du collège du Diamant, et l'entreprise TECSOL, qui est intervenu sur le collège du Robert et d'autres collèges. Quelques bureaux d'étude sont capables de former et d'accompagner dans le domaine des chantiers verts et des démarches de haute qualité environnementale HQE ®. Des organismes publics ou privés doivent faire le lien entre une demande qui s'exprime<sup>45</sup> et cette offre potentielle, en prenant l'initiative de monter des formations. A noter que les pré-diagnostic gestion des déchets du bâtiment réalisés par la CCIM sont peu suivis d'effets par les entreprises, car la mise en décharge reste peu chère, mais cela pourrait changer avec les perspectives d'augmentation des taxes par les collectivités territoriales.

---

<sup>45</sup> Source : CCIM dans un atelier sur le développement durable.

## **Climaticien**

Le climaticien assure le réglage, la mise en service, l'exploitation et la maintenance des installations de climatisation et de conditionnement d'air de toute importance et de haute technicité.

L'activité de climaticien a toujours ciblé les économies financières, donc d'énergie. De plus en plus, les entreprises d'exploitation (génie climatique) sont liées à leurs clients par des contrats avec des objectifs de résultats en termes économiques. En outre, les administrations publiques sont de plus en plus attentives à la responsabilité sociétale des organisations. Or, leurs objectifs environnementaux et économiques impliquent des contraintes pour leurs fournisseurs.

Le climaticien doit s'adapter aux évolutions réglementaires et justifier certaines de ses compétences (en particulier sur la manipulation des fluides frigorigènes) pour pouvoir continuer à exercer son activité. Il devra pouvoir intervenir sur les nouvelles composantes de prévention des risques : hygiène, santé et gestion des déchets.

Le climaticien est un interlocuteur privilégié dès l'étude de rénovation de bâtiment dans une approche économique et énergétique : il lui incombe de modifier le dimensionnement et le fonctionnement des installations thermiques, de climatisation et de conditionnement d'air en fonction de nouvelles données sur le bâtiment rénové. Pour cela, il lui faut acquérir des compétences sur l'approche globale d'amélioration énergétique des bâtiments.

## 4.4. Synthèse du diagnostic prospectif sous forme de matrice AFOM

Une matrice Atouts / faiblesses / Opportunités / Menaces (AFOM ou SWOT en anglais) permet de présenter une synthèse des analyses précédentes.

Atouts	Faiblesses
<b>Domaine économique</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un secteur qui compte (7% de l'emploi total), donc qui ne peut pas être ignoré par les pouvoirs publics</li> <li>• Un secteur traditionnellement moins exposé à la concurrence internationale que la plupart des autres secteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une raréfaction du foncier constructible</li> <li>• Une activité fortement dépendante de la commande publique, et donc contrainte par les tensions budgétaires des collectivités</li> <li>• Des pratiques d'attribution de marchés publics qui tendent à choisir les offres moins-disantes</li> <li>• Les contraintes liées à l'environnement génèrent des surcoûts (à court terme)</li> </ul>
<b>Domaine de la gestion des ressources humaines</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La qualité du dialogue social, documentée par des conventions collectives locales pour les ouvriers et les ETAM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La « gestion traditionnelle » de nombreuses entreprises du secteur n'est pas propice à l'inscription dans des démarches de progrès</li> <li>• Un déficit d'image de certains métiers du secteur</li> <li>• Un nombre de femmes insuffisant (10% de l'emploi dans le secteur), qui ne permet pas de profiter de tendances actuelles, comme l'importance croissante de la relation client</li> <li>• un secteur exposé aux accidents de travail et aux maladies professionnelles (TMS)</li> </ul>
<b>Domaine de la formation</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des chefs d'entreprise qui s'engagent pour la formation</li> <li>• Les principaux organismes de formation intervenant dans le secteur ont une bonne expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formation nécessite des équipements coûteux, donc l'adaptation aux besoins exprimés par les entreprises prend un certain temps</li> <li>• Des plateaux techniques qui nécessitent une mise à niveau</li> <li>• L'apprentissage et les contrats de professionnalisation sont insuffisamment utilisés dans une profession qui se prête pourtant à l'apprentissage par la pratique (« learning by doing »)</li> <li>• Une insuffisance de la participation de la profession à l'élaboration des programmes (en formation initiale)</li> </ul>

Opportunités	Menaces
<b>Domaine économique</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des perspectives favorables liées à la rénovation du bâti</li> <li>• Les préoccupations liées à la maîtrise de l'énergie créent des opportunités pour ceux qui sauront se mettre à niveau</li> <li>• La mise aux normes antisismiques bénéficie d'importants fonds publics (Plan séisme Antilles et FEDER RUP)</li> <li>• Le Plan de relance régional n°1 privilégie les chantiers de bâtiments et de travaux publics</li> <li>• Les travaux pour l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public sont obligatoires en vertu de dispositions résultant de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, avec des obligations de résultats fixés au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2015</li> <li>• La rénovation des hôtels de Martinique, programme d'actions indispensable de la restauration de la compétitivité-qualité de la destination</li> <li>• La poursuite de l'application du plan déchets BTP et les initiatives de BTP durable soutenues par le Conseil Général et le Conseil Régional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une activité conditionnée par le logement, lui-même subissant les coûts de rabet dans le domaine fiscal</li> <li>• Des entreprises nationales et européennes de plus en plus agressives et sous-traitant localement les activités à moins forte valeur ajoutée dans de mauvaises conditions</li> </ul>
<b>Domaine de la gestion des ressources humaines</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les nouvelles technologiques rendent la pratique de certains métiers moins pénible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le travail illégal est un fléau pour le secteur</li> <li>• Le vieillissement des chefs d'entreprise artisanale et des salariés du BTP créera une perte de savoir-faire à leur départ en retraite, si la transmission des entreprises n'est pas préparée</li> </ul>
<b>Domaine de la formation</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'engagement de quelques chefs d'entreprise dans la formation peut être valorisé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La complexité croissante de certains chantiers et les délais serrés imposés par les MOA créeront des situations contentieuses, si les métiers de l'encadrement n'intègrent pas une dimension managériale</li> </ul>

## Chapitre 5. Eclaircir l'horizon économique du secteur

Dans la suite de ce document, les termes orientations et objectifs stratégiques sont interchangeable.

Des préconisations portant sur la GRH et la formation ne paraîtront pertinentes aux professionnels du secteur que si des conditions de pérennité des entreprises locales sont créées, notamment dans le domaine de la commande publique, dont le secteur du BTP est fortement dépendant.

### 5.1. Améliorer la visibilité économique

Cette section concentre l'analyse sur quelques propositions mises en exergue par les membres du comité technique. D'autres actions paraissent opportunes, comme la mise en place d'un service de veille et de suivi des évolutions réglementaires et législatives, par une chambre consulaire. En effet, les entreprises ne parviennent pas à suivre ces évolutions, en raison de l'inflation normative.

#### 5.1.1. Créer un observatoire du BTP

Un observatoire du secteur du BTP, une « cellule économique de la construction », avait été créé en Martinique en 1994, comme il en existe dans les autres régions françaises. Ces observatoires sont issus d'une charte entre les professionnels et le Ministère de l'équipement. L'observatoire de Martinique a été liquidé par manque de financement.

Durant son existence, cet observatoire a pu produire de l'information sectorielle, qui a pu être exploitée par des institutions telles que l'IEDOM. En raison de ses difficultés, cet observatoire n'a pas pu mener à bien un chantier sur des documents techniques unifiés (DTU) spécifiques aux Antilles-Guyane, initié par le Centre (national) scientifique et technique du bâtiment (CSTB), chantier que l'observatoire de Martinique avait récupéré.

La proposition est de recréer un tel observatoire. L'intérêt de cet outil dans les économies ultramarines peut être apprécié à la Réunion et en Guyane.

Cet observatoire collecterait et analyserait des informations de nature économique et sociale, mais pourrait également s'intéresser à l'évolution des métiers, permettant ainsi à la profession d'adosser une démarche de GPEC à des travaux prospectifs de bonne qualité. Cette cellule pourrait également concevoir des indicateurs de suivi du secteur, en plus des indicateurs classiques figurant dans les rapports de type IEDOM (ventes de ciment, données Consuel (habilitations électriques délivrées)). Il pourrait ainsi suivre les ventes de bitume ou d'autres données fournies par des entreprises leaders comme Biométal ou la Briqueterie.

Il faut pour cela s'assurer que les indicateurs pourront être alimentés régulièrement, et donc se préoccuper de la collecte des données et des relations durables à sécuriser avec les organismes qui

génèrent ces données. A minima, des conventions de partenariat devront être signées avec l'INSEE et l'Institut Martiniquais de Statistique et d'Evaluation des Politiques Publiques.

### **Institut Martiniquais de Statistique et d'Evaluation des Politiques Publiques**

La création de l'IMSEPP (Institut Martiniquais de Statistique et d'Evaluation des Politiques Publiques) n'est pas encore finalisée. L'institut sera opérationnel au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre 2012, mais ne commencera réellement à déployer ses activités qu'en 2013. La fin de l'année 2012 sera consacrée à l'élaboration du programme de travail et à la formation complémentaire des collaborateurs à l'utilisation des logiciels statistiques et cartographiques dont disposera l'Institut.

La mission principale de l'Institut sera d'évaluer des politiques publiques nommément désignées, en terme d'impact global de développement et d'activité économique (et pas seulement de création d'emploi).

L'observation et l'analyse statistique ne seront, du moins au début, que des outils au service de l'évaluation. Les enquêtes et études réalisées viendront en complément de la production des organismes existants, sauf dans le cas de domaines ou de champs inexplorés par ces organismes. Dans ce cas, l'IMSEPP prendra toutes les initiatives nécessaires dans des limites qui seront fixées par son conseil d'administration, mais il ne doit pas être considéré comme un fournisseur de données au sens strict du terme, comme l'INSEE peut l'être. L'institut n'aura, en aucun cas, vocation à se substituer aux services de l'Etat en charge de la production statistique.

L'IMSEPP sera ouvert à tous les partenariats, sous réserve qu'ils correspondent à sa vocation initiale et qu'ils ne constituent pas une charge sur le plan financier. Dans ces conditions, un partenariat avec un observatoire du BTP peut être envisagé.

Source : Chargé de mission « évaluation des politiques publiques » de la Région Martinique, responsable de la création de l'IMSEPP.

### **5.1.2. Sensibiliser les acheteurs à la notion de coût global à long terme pour créer une demande pour les prestations liées au développement durable**

Ces acheteurs sont les collectivités, les entreprises et les particuliers. Il s'agit de faire comprendre aux entreprises que la maîtrise de l'énergie (MDE) permet des gains à long terme, même si elle présente des surcoûts immédiats. A titre d'illustration, les coûts d'exploitation sur 30 ans peuvent représenter 70% du coût d'investissement, et ainsi des économies de type MDE sur l'exploitation d'un équipement a un gros impact à long terme.

Cette sensibilisation des entreprises, des collectivités et des particuliers à cette notion de coût global à long terme (versus coût instantané) créerait une demande au profit des entreprises de BTP fournissant de telles prestations. En donnant à ces entreprises des perspectives économiques favorables, cela inciterait davantage d'entreprises à former leurs salariés aux compétences nécessaires. Concrètement, cette sensibilisation pourrait prendre la forme de modules compris dans des formations à la gestion des entreprises au bénéfice des chefs d'entreprises.

### 5.1.3. Réaliser une étude sur la taille du marché MDE en Martinique

Outre les actions de sensibilisation précédentes, une étude de marché sur la taille du marché MDE pour le secteur du BTP pourrait être commandée par une institution, ce qui contribuerait à donner plus de visibilité aux perspectives économiques du secteur.

## 5.2. Permettre aux entreprises locales de participer à la commande publique dans de bonnes conditions

Cette section contient des propositions d'actions pour une meilleure visibilité de la commande publique et pour une adaptation des cahiers des charges. Il faut préciser d'emblée que les professionnels du secteur en Martinique doivent s'organiser pour que leurs intérêts soient mieux pris en compte. La présente étude, réalisée à l'initiative des professionnels notamment, pourra sensibiliser les pouvoirs publics si elle est accompagnée d'actions de communication adéquates. Plus généralement, les actions de lobbying sont d'autant plus efficaces qu'elles sont organisées. Par exemple, les professionnels ont la possibilité de marquer leur mécontentement lorsqu'ils ont le sentiment d'avoir été écartés de marchés d'envergure ; la dénonciation de telles situations aura plus d'impact sur les pouvoirs publics si elle est effectuée par des professionnels structurés. Dans certains cas, des solutions seront trouvées pour associer les entreprises locales, comme en témoigne l'exemple du marché d'extension / réhabilitation de la Centrale EDF à Jarry en Guadeloupe.

### 5.2.1. Donner plus de visibilité aux entreprises sur la commande publique

#### Communiquer sur les échéances de réalisation des travaux programmés

Les entreprises regrettent de ne pas disposer d'informations sur les orientations de la commande publique sur un horizon de deux ou trois ans. Ces informations leur permettraient de former du personnel pour des besoins en compétences nécessaires mais non encore disponibles pour réaliser ces chantiers ou de se préparer en développant des relations entre entreprises locales ou avec des groupes nationaux dans la perspective de réponses en groupements.

Pour donner plus de visibilité aux entreprises, les maîtres d'ouvrage pourraient :

- Mettre en place des programmations pluriannuelles de leurs investissements (PPI) :
  - La pertinence de ces PPI suppose que les tableaux de suivi édités soient mis à jour régulièrement, et non pas seulement à l'occasion des temps forts de la collectivité, comme le vote du budget.
  - A noter que la Région Martinique s'est engagée récemment dans cette démarche de PPI et s'est attaché les services d'une assistance à maîtrise d'ouvrage pour la réorganisation de sa fonction financière (juin 2012).
- Communiquer sur les échéances de réalisation des travaux programmés ;
  - Cette communication n'a de sens que dans la mesure où les collectivités ont effectivement les moyens financiers de réaliser les programmes annoncés.

- Diffuser les bonnes pratiques de PPI des collectivités ayant pris de l'avance sur ce sujet, à l'instar de la Ville de Fort-de-France, la Ville du Lamentin ou la CACEM.

## Réduire les délais de paiement, en proposant un protocole de facturation aux entreprises

Pour obtenir l'approbation de la facture, des aller-retour entre l'acheteur et l'entreprise attributaire du marché sont souvent nécessaires. Ils prennent en règle générale entre quelques semaines et plusieurs mois, alors même que la prestation est réalisée. En cas de litige, la partie contestée représente parfois un montant très faible par rapport au global qui ne fait l'objet d'aucune mise en paiement puisque le règlement partiel n'est jamais mis en place.

Une piste de solution est de demander à l'acheteur public d'inscrire dans les pièces du marché :

- Le process de réception des factures : à qui faut-il adresser la facture chez l'acheteur ? quel est le bon interlocuteur, le bon service ... ?
- Le process de traitement des factures : quelles sont les mentions obligatoires à ne pas oublier de faire figurer sur une facture, pour que celle-ci soit reconnue comme valable ? Un modèle de facture pourrait être systématiquement envoyé à l'entreprise attributaire du marché.
- Le process de validation des factures : dans le cadre d'une démarche qualitative, l'acheteur pourrait s'engager sur un délai maximum, à partir de la date de réception de la facture, au-delà duquel il ne pourrait plus s'opposer au paiement de la facture.

### 5.2.2. Adapter les cahiers des charges pour favoriser la participation des entreprises locales à la commande publique

#### Position du problème

Les PME locales sont souvent absentes des grands travaux (exemples récents : Centrale EDF, Port de Grand Rivière, Tour de la Pointe Simon...), hormis quelques travaux simples réalisés en sous-traitance de groupes nationaux remportant les marchés.

Les maîtres d'ouvrage et les groupes nationaux citent le manque d'expertise des entreprises locales : « Les entreprises locales n'ont pas l'expertise technique, financière et administrative pour participer à des opérations complexes appelant beaucoup de co-activités ; même pour des travaux de voiries réseaux divers (VRD) de taille moyenne, elles ne parviennent pas à respecter les délais. » Ainsi, les entreprises nationales tendent à travailler avec des entreprises du même groupe (par exemple, pour le groupe VINCI: SIMP, SOGEA, GETELEC...) ou parfois même avec des groupes concurrents (c'est ainsi que VINCI et Eiffage TP collaborent sur les travaux des centrales EDF des DOM).

Les PME locales déplorent quant à elles les conditions strictes (délais, prix) imposées par ces groupes en sous-traitance et regrettent que les maîtres d'ouvrage ne fassent pas plus d'efforts pour permettre la participation des PME locales. D'un autre côté, il faut signaler que certaines petites entreprises reconnaissent à la sous-traitance l'avantage de pouvoir être payées dans de bons délais par l'entreprise principale, indépendamment du temps mis par le maître d'ouvrage pour payer l'entreprise principale.

Les groupes nationaux ou européens sous-traitent des travaux de base à des entreprises locales, mais il s'agit d'aller plus loin et faire en sorte que les clauses des dossiers de consultation des entreprises (DCE) permettent l'association de prestataires locaux dans les groupements, au niveau de l'ingénierie ou toute autre activité à forte valeur ajoutée, de façon qu'il y ait un transfert de savoir-faire au profit des prestataires locaux.

La question de l'intégration des entreprises locales renvoie à plusieurs aspects.

## **Insertion de clauses de proximité dans les cahiers des charges**

La participation des entreprises locales à la commande publique peut être facilitée :

- **en insérant des critères de connaissance du contexte local dans les cahiers des charges**

Ainsi, la mention « la connaissance du contexte local sera prise en compte pour apprécier la qualité de l'offre » est possible. Néanmoins, dans la pratique, cette clause ne suffit pas à inciter les candidats à s'associer à des prestataires locaux indépendants, car la plupart des groupes susceptibles de répondre à ces AO sont déjà présents dans les DOM ou préfèrent travailler avec d'autres groupes présents, et donc peuvent se prévaloir d'une bonne connaissance des DOM, sans avoir à intégrer des entreprises locales dans les groupements.

- **en inscrivant des clauses de continuité dans la maintenance dans les appels d'offres**

En effet, l'intégration dans le marché de l'entretien et la maintenance des ouvrages et équipements réalisés oblige les candidats à prévoir l'installation de personnels sur le territoire pendant de nombreuses années après la construction ou à intégrer des entreprises locales dans l'équipe projet. Cette deuxième option peut être plus intéressante si le volume de maintenance ne justifie pas un équivalent temps plein sur place ou une technicité pointue.

- **en insérant des clauses sociales bien ciblées pour favoriser l'emploi local, mais sans que cela n'apparaisse comme discriminatoire**

## **Justification de clauses sociales dans les marchés**

L'article 5 du Code des Marchés Publics traite de la nature et l'étendue des besoins à satisfaire qui doivent être déterminées avec précision avant tout appel à la concurrence ou toute négociation non précédée d'un appel à la concurrence.

En particulier, les objectifs de développement durable doivent être pris en compte lors de la définition des besoins par le pouvoir adjudicateur. Or, le développement durable repose sur trois piliers (ONU) : la croissance économique, le progrès social et le respect de l'environnement.

Les objectifs de la clause sociale sont donc :

- de développer l'offre d'insertion sur un territoire,
- d'associer les acteurs du développement local : maîtres d'ouvrage, entreprises, organismes de formation, réseau local de l'insertion par l'activité économique (URSIEA),
- d'être un levier important dans la construction de parcours d'insertion.

Les publics visés sont :

- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire sans qualification et ceux qui sortent de formation et qui n'ont pas accès à l'emploi ou qui sont sans expérience professionnelle,
- les seniors,
- les personnes prises en charge dans les dispositifs de l'insertion par l'économique, ainsi que les personnes prises en charge dans des dispositifs particuliers,
- les allocataires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation adulte handicapé (AAH), de l'allocation d'invalidité...,
- les publics reconnus personnes handicapées.

### **Les clauses sociales peuvent être utilisées pour la défense de l'emploi local**

Quatre articles du Code des Marchés Publics permettent d'introduire des « clauses sociales » dans les marchés publics :

- l'article 14: Marchés dont la clause d'insertion est une condition d'exécution du marché,
- l'article 15: Marchés (ou lots) réservés à des entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail,
- l'article 30: Marchés dont l'objet est la qualification et l'insertion,
- l'article 53: Marchés pour lesquels les entreprises sont retenues en fonction de la performance de leurs offres en matière d'insertion.

Comme le rappelle le récent Guide des Bonnes Pratiques en matière de marchés publics de 2012, en matière sociale, le pouvoir adjudicateur a intérêt à utiliser principalement la condition d'exécution de l'article 14, qui lui permet, par exemple, de faire effectuer la prestation en intégrant des heures de travail d'insertion ou toute autre considération sociale : recommandations fondamentales de l'Organisation internationale du travail, promotion de la diversité et de l'égalité des chances...

L'intégration de clauses sociales, notamment celles destinées à promouvoir la diversité, peut répondre à l'un, au moins, des objectifs suivants :

- l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, notamment par l'affectation, dans une proportion raisonnable, d'un certain nombre d'heures travaillées à des publics déterminés en situation de précarité ou d'exclusion (heures de travail d'insertion) ;
- la mise en œuvre d'actions de formation à destination de ces publics ;
- la promotion du commerce équitable.

Les contrats de la commande publique supposant une exécution sur le long terme, notamment au travers des prestations de gestion et d'entretien des ouvrages, sont un cadre particulièrement adapté à la formation ou au retour à l'emploi de travailleurs locaux.

### Ces clauses ne doivent pas apparaître comme discriminatoires

Le pouvoir adjudicateur devrait s'assurer, d'une façon générale, de l'équilibre de la mesure: proportion de main d'œuvre dans le marché, disponibilité des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) intervenant dans le secteur d'activité concerné et sur le territoire d'exécution de la prestation (travaux ou services) ou aide d'un « facilitateur. »

Sur ce point, la circulaire du 14 février 2012 relative au Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics indique :

*« Il est recommandé de formuler une telle clause en nombre d'heures de travail, dans le cas de l'insertion. Ces clauses qui doivent être pertinentes, socialement utiles et bien ciblées, doivent être rédigées en respectant les règles suivantes :*

- *Offrir à tous la possibilité de satisfaire à la clause ;*
- *Ne pas fixer de modalités obligatoires de réalisation de la clause, mais offrir plusieurs possibilités. Ainsi, par exemple, si une invitation peut être faite aux candidats de sous-traiter un lot ou une partie du marché à des structures d'insertion agréées, en revanche, est illégale la clause imposant au titulaire du marché de sous-traiter à une entreprise d'insertion agréée par l'Etat certaines prestations ;*
- *Ne pas être discriminatoire à l'égard des candidats potentiels et l'imposer, de manière égale, à toutes les entreprises concurrentes ;*
- *Ne pas limiter la concurrence ».*

Si la volonté politique des collectivités territoires de recourir à ce type de clause n'est pas douteuse, ce choix nécessite des mesures d'accompagnement spécifiques et un cadre clair, au risque de susciter une forte défiance de la part des soumissionnaires.

Le pouvoir adjudicateur peut utilement se faire assister par un «faciliteur», une personne appartenant ou liée au service public de l'emploi local (Plan local d'insertion pour l'emploi (PLIE) ou Maison de l'emploi). Il conseille l'acheteur dans l'élaboration et la rédaction de la clause, renseigne les entreprises soumissionnaires sur les réponses possibles localement (embauche directe, mise à disposition de personnel par des structures de l'insertion par l'activité économique, co-traitance ou sous-traitance avec des entreprises d'insertion), puis contrôle l'exécution de la clause et évalue son résultat.

Il est recommandé de formuler une telle clause en nombre d'heures de travail («cibles d'heures»), dans le cas de l'insertion.

C'est ainsi que la Communauté des Communes du Nord de la Martinique (CCNM) a lancé un appel d'offres pour une mission d'accompagnement pour la mise en place de la clause sociale dans les marchés publics (30 novembre 2011).

#### Extrait du cahier des charges de l'appel d'offres de la CCNM

##### Contexte:

- L'insertion par l'activité économique constitue une réponse adaptée au contexte d'un territoire qui doit conjuguer développement local et accompagnement des personnes les plus en difficulté.

- Une cellule locale dont l'objectif est de développer l'offre d'insertion sur le territoire nord a été créée à l'initiative de la DIECCTE et de la CCNM. L'une des missions confiées est la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés publics pour lutter contre l'exclusion.

**Description de la prestation :**

- Formation « théorique » du référent clause sociale et des donneurs d'ordres publics et privés (cadre réglementaire, procédures...).
- Accompagnement des acteurs économiques soumissionnaires (structures d'insertion par l'activité et entreprises de l'économie classique intéressées) afin de leur permettre de mieux connaître les clauses sociales et mieux maîtriser les textes par un transfert de compétences ou de savoirs.

## **Application des mesures préconisées par les Ministères de l'Economie et de l'Outremer pour améliorer la participation des PME des DOM à la commande publique**

Des initiatives nationales ont été prises récemment pour favoriser la participation des PME à la commande publique. Certaines présentent un intérêt pour les DOM.

Les PME et les TPE constituent un élément fondamental du tissu économique local. Déjà une circulaire du 19 octobre 2010 avait recensé les mécanismes essentiels existants en faveur des PME et rappelle les bonnes pratiques à observer en matière de marchés publics dans les DOM. Elle reprenait, en les adaptant, les dispositions de la circulaire du ministère de l'économie du 29 décembre 2009 relative au Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics. Une circulaire du 14 février 2012 relative au Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics adapte ces méthodes au droit positif.

Deux principes ou mesures sont signalés :

- Le principe de l'allotissement des marchés publics. Il faut noter que l'allotissement est réellement réalisable sur des opérations de faible envergure et à technicité simple ; cette technique peut amener à des échecs sur de grosses opérations complexes techniquement et pour lesquelles les délais sont serrés.
- le développement des contacts entre l'acheteur public et les entreprises (futures) candidates.

### **Extraits de la circulaire du 19 octobre 2010 concernant l'accès des PME à la commande publique dans les DOM-COM**

- 1) Publicité et mise en concurrence: le respect des principes d'égalité de traitement des candidats et de transparence de la procédure
- a) Le relèvement du seuil des procédures formalisées favorise l'ouverture des marchés publics aux petites et moyennes entreprises (PME) et très petites entreprises (TPE)
  - b) La dématérialisation obligatoire des procédures formalisées renforce l'accessibilité des consultations au plus grand nombre
  - c) Le recours possible à la presse quotidienne régionale et à la presse spécialisée pour les mesures de publicité en procédure adaptée favorise les entreprises locales

2) Des dispenses de mise en concurrence limitées et encadrées les articles 28 (quatrième alinéa), 35-11 et 53-IV

- a) La dispense des obligations de publication d'un avis d'appel public à la concurrence et de mise en concurrence pour certains marchés
- b) Le droit de préférence au bénéfice des PME à égalité de prix ou à équivalence d'offre
- c) Le système de réservation ou d'attribution préférentielle en faveur des PME

3) **Le principe de l'allotissement des marchés publics**

Le recours au marché d'entreprise général (non alloti) doit rester l'exception. Il convient de rappeler aux acheteurs que conformément aux dispositions de l'article 10 du Code des marchés publics, ils doivent pouvoir justifier l'absence d'allotissement.

4) Le recours partiel aux procédures adaptées pour les petits lots des marchés passés en procédure formalisée

5) L'accès facilité des petites et moyennes entreprises aux procédures de marché lors de la sélection des candidatures

6) Le versement d'avances aux titulaires de marchés publics est un autre facteur d'égalisation des chances

• **Favoriser le contact entre les acheteurs publics et les entreprises (futures) candidates :**

- Une manifestation réunissant acheteurs publics et entreprises intéressées par la réponse à la commande publique; exemple : Achat Business Meeting organisée par la Chambre de commerce et d'industrie Marseille-Provence ;
- Rappeler aux acheteurs que la veille technique et commerciale est autorisée pour les pouvoirs adjudicateurs, en amont de la procédure, ce qui autorise les entreprises à prendre l'attache des acheteurs publics pour se faire connaître.

**En conclusion de cette section** sur les possibilités données aux entreprises locales de participer à la commande publique dans de bonnes conditions, deux points doivent être gardés à l'esprit :

• **La participation à ces opérations doit être préparée par les entreprises locales**

- Les **PME et TPE doivent acquérir une expertise** leur permettant d'être forces de propositions dans un cadre autre qu'une sous-traitance trop systématique.
- Il est fait appel au **sens des responsabilités des maîtres d'ouvrage** : la personne publique doit chercher à apprécier à quel point les engagements pris par le partenaire privé sont irrévocables, lors du dépouillement des offres et des négociations subséquentes. Elle doit faire comprendre clairement aux candidats présélectionnés, lors des négociations (marchés négociés, dialogue compétitif), même si elle ne peut pas l'écrire, que la sous-traitance de travaux à valeur ajoutée et le transfert de savoir-faire des groupes nationaux vers les PME locales doivent être pris en compte dans les ajustements des offres, suite aux négociations.

## **Opérationnalisation du choix du mieux-disant en élaborant et diffusant des grilles de notation des offres détaillées**

- **Position du problème**

Les PME martiniquaises du BTP regrettent que les marchés les plus intéressants soient remportés par les filiales des groupes nationaux, qui ont les moyens de faire des propositions financières avantageuses, en tirant parti de leur expérience internationale et en faisant parfois venir des travailleurs étrangers dans des conditions douteuses. Ces entreprises savent qu'elles trouveront ensuite des sous-traitants locaux pour exécuter les tâches d'exécution à faible valeur ajoutée, qui sont prêts à travailler dans des conditions financières désavantageuses, compte tenu de leur grande fragilité.

Outre l'insertion de clauses ad hoc dans les cahiers des charges, comme vu plus en avant, les professionnels demandent au moins que leurs efforts pour se professionnaliser et s'améliorer soient pris en compte. Ils rappellent que la promotion interne d'un agent de maîtrise à un poste de chef de chantier demande une formation qui coûte près de 20 K€, ou que l'obtention de certificats de qualité (ISO 9001, OPQIBI...) ou environnementaux (ISO 14001) revient cher, malgré les aides publiques, car il faut rémunérer un consultant pour l'accompagnement, former le personnel et dédier du temps à l'appropriation des problématiques.

Or, certains maîtres d'ouvrage n'en tiendraient pas compte, même lorsque les cahiers des charges pondèrent significativement la qualité technique des offres, dans le sens où l'appréciation de cette qualité ne fait pas l'objet de règles d'explicitation claires. Bien noter néanmoins qu'il ne s'agit pas d'imposer la détention de certificats, agréments ou labels comme une condition impérative, pour ne pas éliminer les entreprises qui ne seraient pas encore engagées dans ces démarches de progrès, mais seulement d'en tenir compte lorsqu'elle existe.

Cet état de fait n'incite pas les entreprises à s'engager dans des démarches d'amélioration, et est donc, au final, contreproductif et même contradictoire des positions publiques prises sur le développement durable, la performance et l'innovation.

- **Utiliser et diffuser des grilles de notation détaillées pour la dimension qualitative des offres**

Il en résulte que les maîtres d'ouvrage doivent, d'une part, clarifier les critères d'appréciation de la dimension qualitative des offres, d'autre part, s'y tenir dans la pratique, c'est-à-dire donner des notes réellement discriminantes au regard de ces critères. A l'inverse, un éventail de notes resserré sur le critère qualité conduit dans les faits à privilégier les offres moins-disantes.

Un exemple de grille de notation des propositions d'intervention, à adapter en fonction des situations est fourni ci-dessous. Certaines rubriques concernent des consultations pour des marchés comportant l'exploitation ou la maintenance des ouvrages réalisés, comme les partenariats public-privé ; elles sont indiquées entre parenthèses.

<b>Critères d'attribution et « offre économiquement la plus avantageuse »</b>		
<b>Critères</b>	<b>Consistance</b>	<b>Exemple de pondération</b>
Coût global de l'offre	Coût d'investissement (et frais de maintenance)	40%
Objectifs de performance	Délai de réalisation (Nombre de services) (Coût unitaire des services) (Rapidité des interventions)	10%
Développement durable	Performance énergétique Démarche HQE ®	10%
Part d'exécution du contrat confiée à des PME locales et à des artisans	Volume déterminé de travaux, fournitures et services confié à des PME, au titre des « contrats de premier rang » qui seront conclus	10%
Valeur technique et caractère innovant de l'offre	En fonction de l'argumentation du candidat	10%
Qualité architecturale, esthétique ou fonctionnelle du projet	En fonction des esquisses fournies	10%
(Partage des risques)	Intempéries, grèves Evolutions de la réglementation fiscale	10%

Ces grilles d'évaluation des offres pourraient être insérées dans les cahiers des charges et règlements de consultation, car cela permettrait aux entreprises de mieux présenter leurs offres. En outre, leur diffusion à plus grande échelle, par exemple, en les mettant en ligne sur les sites des maîtres d'ouvrage, inciterait les entreprises à s'inscrire dans une démarche de progrès.

### **5.3. Mieux mobiliser les ressources financières**

Les contraintes financières subies par les entreprises de la Martinique ont été évoquées précédemment, notamment le rationnement du crédit bancaire. La capacité des pouvoirs publics, nationaux ou locaux, à desserrer ce nœud est limitée, en raison des normes internationales qui s'imposent (comme les ratios de Bâle) et du fait que les centres de décision des banques sont situés principalement à Paris.

C'est dans ce contexte que le Ministère de l'Intérieur a lancé une étude sur le financement de l'économie des départements français d'Amérique, en mars 2012. L'étude vise à formuler des recommandations pour les pouvoirs publics et les CCI sur les priorités en matière d'organisation de la relation entreprises-marché et à proposer des moyens d'action concrets (renforcement des compétences et de la communication, création d'agence spécialisée...) pour un meilleur accès des entreprises aux différentes sources de financement.

Rappelons également que les fonds d'investissement de proximité (FIP) permettant de collecter l'épargne locale pour la réinjecter dans l'économie locale, au moyen d'une incitation fiscale, ont été institués par la loi pour l'initiative économique du 1<sup>er</sup> août 2003. La loi de Finance Rectificative pour

2011 (n° 2011-900 du 29 juillet 2011), parue au JO n° 0175 du 30 juillet 2011, permet une réduction d'impôt de 50% pour les FIP qui investissent à hauteur de 60% dans des PME non cotées d'Outre-Mer. Premier fonds de ce type agréé, le 19 août 2011, le FIP Néovéris Outre-Mer 2011 est réservé aux contribuables des départements et collectivités d'Outre-Mer et dédié au financement en fonds propres des PME situées notamment à la Réunion, aux Antilles et en Guyane. Son objectif est de permettre aux investisseurs ultra-marins de participer au développement des PME de leur région et à la création d'emplois locaux. Il n'y a pas encore de retour d'informations sur le succès de ce fonds.

Ainsi, dans l'attente de solutions de marché à plus long terme, il est nécessaire d'accompagner les entreprises de Martinique à mieux mobiliser les aides existantes<sup>46</sup>.

### 5.3.1. Elaborer un guide des aides publiques et accompagner les entreprises pour mobiliser ces aides

Des aides existent pour encourager les entreprises à s'engager dans des démarches de développement durable, d'innovation ou plus généralement de progrès, mais elles sont peu connues des entreprises artisanales du BTP ou perçues comme trop complexes pour que les entreprises essaient même de les solliciter.

Ces aides prennent la forme de subventions ou de prestations en nature, comme des pré-diagnostic réalisés par des agents des collectivités ou des diagnostics ou prestations de conseil ou d'accompagnement par des consultants rémunérés par des collectivités. De nombreux donneurs d'ordre fournissent de telles aides, comme la Région, l'ADEM, l'ADEME, la CACEM et les autres EPCI, ou les chambres consulaires.

Néanmoins, cette problématique ne fait pas partie du champ traditionnel d'un contrat d'étude prospective. Nous fournissons juste quelques exemples ici dans le domaine du développement durable, à titre d'illustration. Une fiche action est proposée pour éditer un guide des aides publiques.

### Elaboration d'un guide des aides financières pour le développement durable

L'élaboration d'un guide des aides doit comprendre une clarification de chaque dispositif de façon que les prescriptions puissent être appropriées. Quelques exemples d'aides dans le domaine environnemental sont les suivants :

- **Aides de l'ADEME (aides aux entreprises)**

	Taux de l'aide	Assiette	Remarques
<b>Aides à la décision</b>			
Pré - diagnostic	50 % - 70 %	5 000 €	
Diagnostic	50 % - 70 %	50 000 €	
Etude de faisabilité	50 % - 70 %	100 000 €	
<b>Utilisation Rationnelle de l'Energie (URE)</b>			

<sup>46</sup> Une réflexion est en cours (Région Martinique et ADEM) sur la création d'un Fonds de préfinancement des subventions.

Opérations exemplaires	20 % - 40 %	1 000 000 €	
Opérations de démonstration	20 % - 40 %	5 000 000 €	
<b>Gestion des déchets</b>			
Chantier propre	30 %	50 000 €	
Déconstruction	15%	500 000 €	
Aide au fret			
<b>Fonds chaleur</b>			
ECS Solaire	Aide maxi 1.75€/kWh productible annuellement		Selon calcul de rentabilité
<b>Energies Renouvelables</b>			
Eolien			
Photovoltaïque			
Biomasse			

- **Prêt vert OSEO (aides aux entreprises)**

Les Prêts Verts s'adressent aux PME et entreprises de taille intermédiaire (effectif compris entre 250-5000) qui réalisent des programmes d'investissement pour accroître leur compétitivité et qui contribuent à améliorer la protection de l'environnement

- Pour être éligible aux Prêts Verts, les programmes doivent comporter 60% d'investissements corporels.
- Le programme comprend également :
  - la conception, la mise en place du produit ou du processus de fabrication,
  - les essais de production, les frais de mise au point des matériels et outillages.
  - les démarches d'éco-conception, la mise en œuvre volontaire, notamment collective, de certifications ou de mises aux normes environnementales
- Les Prêts Verts financent les investissements immatériels et corporels dans une proportion n'excédant pas 40 % du programme global.
  - Ils devront être destinés à l'intégration dans une entreprise d'équipements ou de technologies lui permettant de mieux maîtriser ou de diminuer son impact sur l'environnement, de diminuer sa consommation d'énergie ou de matières premières non renouvelables, de mettre sur le marché des produits ou des services en matière de protection de l'environnement et de réduction de la consommation d'énergie.
  - Le retour sur Investissement et une quantification du bénéfice environnemental de l'opération constitueront les critères d'appréciation de l'intérêt du projet.
- Montant: De 50.000 € à 3 000 000 € (dans la limite du montant d'aide autorisé selon la réglementation européenne des aides)
- Le Prêt Vert est systématiquement associé à des financements extérieurs, à raison de 1 pour 1:

- concours bancaires d'une durée de 5 ans minimum ;
- apports des actionnaires, sociétés de capital-risque, prêts participatifs

- **Certificats d'économie d'énergie (aides aux entreprises, particuliers, collectivités locales)**

Les Certificats d'économies d'énergie (CEE) peuvent être achetés par un fournisseur d'énergie, appelé « obligé » (comme EDF, Total, Esso, etc....) (loi de 2005).

- Bénéficiaires: entreprises, particuliers, collectivités locales
- Principe: quand le bénéficiaire réalise des travaux ou installe des équipements permettant de réaliser des économies d'énergie, ces travaux ou ces équipements ont alors une valeur en CEE qui peut être vendue aux obligés (cela rembourse en partie l'investissement de départ).
- Ce dispositif repose sur une obligation de réalisation d'économies d'énergie imposée par les pouvoirs publics aux vendeurs d'énergie. Ceux-ci sont ainsi incités à promouvoir activement l'efficacité énergétique auprès de leurs clients.

- **Aides aux équipements d'EDF (Aides aux particuliers et HLM)**

EDF met à disposition de ses clients un certain nombre de dispositifs d'aides et primes visant l'amélioration des consommations énergétiques des ménages.

Les cibles énergétiques visées sont:

- l'isolation thermique de la toiture (isol'eko),
- les chauffe-eaux solaires (soley'eko et chof'eko),
- les équipements électroménagers (isol'eko),
- le remplacement des climatiseurs de plus de 3 ans au profit de ceux qui sont énergétiquement performants (Ekono'clim Classe A).

- **Eco-prêt à taux zéro – DOM (Aides aux particuliers et HLM)**

L'éco-prêt à taux zéro a été instauré par la loi de finances 2009 dans le cadre du financement des travaux d'amélioration de la performance énergétique des logements achevés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1990.

- Il est accordé sans conditions de ressources ;
  - le montant de l'éco-prêt est en principe équivalent au montant des travaux d'économies d'énergie réalisées.
  - Eco-PTZ plafonné à 30 000 euros; délivré par les établissements de crédit ayant signé une convention avec l'Etat

L'arrêté du 25 mai 2011, publié au JO le 17 Juin 2011 définit les conditions d'application de l'Eco PTZ dans les DOM :

- Si en Métropole l'attribution d'un éco-PTZ concerne les travaux d'isolation thermique performants des bâtiments, les spécificités climatiques des Antilles entraînent une différenciation de ces critères d'éligibilité:
  - Protection des toitures contre les rayonnements solaires,
  - Protection des murs ou des baies donnant sur l'extérieur contre les rayonnements,
  - Installation d'équipements de production d'eau chaude sanitaire utilisant une source d'énergie renouvelable,
  - Combinaison de travaux permettant d'atteindre une performance énergétique globale minimale,
  - Travaux de réhabilitation de systèmes d'assainissement non collectif ne consommant pas d'énergie.

- **Crédit d'impôt développement durable (Aides aux particuliers et HLM)**

Le crédit d'impôt développement durable 2011, en tant que disposition fiscale destinée aux ménages, permet de déduire une partie des dépenses réalisées pour certains travaux d'amélioration énergétique portant sur une résidence principale.

- Il est plafonné à 8000 € pour une personne seule et à 16 000 € pour un couple soumis à imposition commune et s'applique sur le prix d'achat des équipements, matériaux et appareils mentionné sur la facture de l'entreprise.
- Ce crédit d'impôt concerne les dépenses d'acquisition :
  - de matériaux d'isolation thermique,
  - d'équipements de production d'énergie utilisant une source d'énergie renouvelable ou des pompes à chaleur,
  - d'équipements de récupération et de traitement des eaux pluviales,
  - d'un diagnostic de performance énergétique, en dehors des cas où la loi le rend obligatoire.

- **Eco-prêt pour les logements sociaux (Aides aux particuliers et HLM)**

L'éco prêt pour le logement social, d'un montant de 9 000 à 16 000 € est accessible aux organismes d'habitations à loyer modéré, aux sociétés d'économie mixte et également aux communes possédant des logements sociaux. Il permet le financement de travaux d'économies d'énergie de logements énergivores situés en zone ANRU.

A l'échelle nationale, 800 000 logements sociaux les plus énergivores ont été identifiés au sein du parc de logements sociaux comme devant faire l'objet d'une rénovation thermique.

En Martinique, 27 449 logements composent le parc social. Les données fines sur la part représentative de ceux étant le plus énergivores ne sont pas encore dénombrées (Source: Schéma Régional Climat Air Energie).

## **Accompagnement des entreprises et des porteurs de projet pour mobiliser ces aides**

Outre la clarification des dispositifs d'aides, les entreprises ont besoin d'un accompagnement par des prestataires pour l'identification des sources de financement et le montage administratif des dossiers. C'est ainsi que certaines organisations professionnelles, comme la CGPME, ont bien compris cette problématique et ont recruté des chargés de mission énergie qui aident aussi les entreprises au montage de dossiers.

Pour conclure ce chapitre sur les leviers d'actions économiques, il faut noter que les entreprises du BTP ont également intérêt à mutualiser leurs achats toutes les fois que possible et à élargir leurs prestations à la rénovation et la maintenance d'équipements, dans la mesure où la réhabilitation de l'habitat est un enjeu essentiel de l'activité de construction. Les entreprises artisanales peuvent aussi faire les clients payer les devis qu'elles délivrent gratuitement pour la plupart.

## Chapitre 6. Anticiper la gestion des ressources humaines

Le travail illégal et l'image dévalorisée de certains métiers du secteur sont deux des principaux maux dont souffre le BTP. De plus, les évolutions des besoins en compétences induites par les mutations technologiques et réglementaires et les perspectives de départs à la retraite de nombreux chefs d'entreprise et salariés rendent nécessaire l'engagement dans des démarches de GPEC.

### 6.1. Lutter contre le travail illégal

**Rappel des principaux points de diagnostic :**

- Le travail dissimulé est la principale fraude à la législation du travail :
  - ne pas déclarer une activité professionnelle,
  - ne pas déclarer un salarié ou ne déclarer qu'une partie des heures de travail effectuées par un salarié. (art. L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail).
- En Martinique, des socio-professionnels ayant participé aux groupes de travail du CEP BTP ont signalé les abus suivants:
  - Travail informel ou « coup de main »,
  - Abus d'utilisation du travail intérimaire,
  - « Déclarations lacunaires »: deux employés déclarés à la Sécurité sociale, deux autres aux Congés Payés... ; globalement, tous les employés sont déclarés dans une institution, donc l'infraction est « perçue » comme moins grave par le chef d'entreprise!
  - Déclarations sans paiement: des moratoires sont demandés à la CGSS, puis une liquidation intervient, puis une autre entreprise est créée.
- En France, le BTP est le secteur le plus contrôlé, donc est le secteur où sont constatées le plus grand nombre d'infractions.
- En Martinique, 160 contrôles d'entreprises du BTP ont été effectués en 2011, ayant donné lieu au constat de 34 infractions et à l'établissement de 2 procès-verbaux.

A noter que les partenaires sociaux, notamment la Caisse des congés payés, souhaitent être invités aux travaux du Comité opérationnel départemental anti-fraude (CODAF).

Les actions suivantes sont proposées pour lutter contre le travail illégal.

### 6.1.1. Créer un espace sur le site Internet d'un organisme social où seraient déclarés les marchés attribués notifiés, afin d'améliorer la transparence quant aux attributions de marchés publics et aux dates de démarrage des chantiers

L'information des organismes de contrôle et, singulièrement, de la Caisse de congés payés du BTP, permettrait de détecter en temps utile les fraudes aux certificats de régularité mais également de conduire des contrôles avec une meilleure efficacité.

Les moyens proposés:

- Centraliser et communiquer les déclarations d'ouverture de chantier, la difficulté venant de la multiplicité des collecteurs (notamment les mairies) et du fait que l'obligation n'est pas toujours respectée, ni, d'ailleurs, sanctionnée ;
- d'où le second moyen : créer un espace sur le site Internet d'un organisme social où seraient déclarés les marchés attribués notifiés. Les informations utiles sont: Nom de l'entreprise ; Objet du marché ; Adresse du marché ; Date de notification du marché ; date de début des travaux.

### 6.1.2. Généraliser la carte professionnelle du BTP

Conscientes que le travail illégal ne peut que nuire à l'image des entreprises du secteur, des organisations professionnelles du BTP — la FFB, la CAPEB, la FNTP, la FNSCOP BTP — ont décidé de se mobiliser et d'intervenir comme partenaires exemplaires pour aider les pouvoirs publics dans leur démarche de prévention et de contrôle.

Dès 2006, elles créent une carte d'identification professionnelle (CIP), dont la gestion est confiée aux caisses du réseau Congés Intempéries du BTP. Cette initiative originale a permis, grâce au soutien de la Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI) et des maîtres d'ouvrage, d'entraîner l'adhésion croissante des entreprises du secteur.

Avec plus de 2 millions de cartes délivrées sur tout le territoire national, ce dispositif a induit un changement de comportement professionnel dans de nombreuses régions.

Source : <http://www.cibtp.fr/missions-du-reseau/la-lutte-contre-le-travail-illegal-et-les-autres-missions/la-lutte-contre-le-travail-illegal/>

Intégrant des informations détaillées sur le salarié et son employeur, elle permet une identification visuelle rapide sur les chantiers par les autorités compétentes. Ces dernières peuvent depuis le printemps 2010, pour conforter leurs opérations de contrôle, consulter la base de données du réseau national reliée à un serveur vocal interactif.



En Martinique, cette carte n'a pas encore pu jouer le rôle attendu. Entre 3 000 et 3 500 cartes étaient en circulation en 2011<sup>47</sup>.

## 6.2. Prévenir les risques professionnels

Rappelons que le BTP est un des secteurs où les salariés sont les plus exposés aux risques d'accidents de travail.

### 6.2.1. Mieux coordonner et mutualiser les moyens de protection

#### Meilleure prise en compte de la coordination SPS dès la conception

La réglementation sur les chantiers a créé le coordonnateur de sécurité protection santé (SPS) pour diminuer le risque lié au fait que les chantiers font intervenir de nombreux opérateurs qui se connaissent souvent mal. Des progrès doivent être encore réalisés dans la pratique, en précisant notamment la nature et l'étendue de la mission de coordination SPS.

Les principaux axes d'amélioration sont:

- Nommer le coordonnateur SPS dès le début du projet (phase avant-projet sommaire (APS)) ;
- Le coordonnateur SPS doit être compétent pour les travaux qu'il coordonne ;
- La maîtrise d'ouvrage doit donner au coordonnateur des moyens d'autorité suffisants;
- La maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre doivent s'impliquer dans le respect et l'application des principes généraux de prévention dans toutes les phases du projet ;
- La formation du personnel et de l'encadrement sur les chantiers aux questions liées à la sécurité.

#### Mise en commun des moyens de protection collective contre les risques de chute de hauteur

Le secteur du BTP est le secteur le plus touché par ces risques.

Les mesures proposées sont :

- **La création par les MOA d'un lot particulier « Echafaudage de pied à utilisation partagée »** est une façon d'organiser en amont la mise en œuvre des protections collectives
  - Les chutes de hauteur résultent généralement de l'absence ou de la discontinuité des protections collectives sur un chantier.
  - Un tel échafaudage réduit le nombre d'opérations de montage/démontage et de transport des échafaudages qui seraient nécessaires à chaque entreprise. Il permet à tous les intervenants d'un chantier d'utiliser du matériel récent et bien entretenu. Il présente le principal avantage d'offrir une sécurité optimale pour tous.

<sup>47</sup> Source : Secrétaire général de la Caisse des Congés Payés du BTP (juillet 2012).

- La DRP de la CGSS de Martinique promeut la mise en place d'une **démarche logistique sur les chantiers**, afin de prévenir les risques liés :
  - à une mauvaise organisation des approvisionnements et des évacuations de déchets,
  - aux conditions de manutention des matériaux et des matériels,
  - à la nécessité de mettre en œuvre des moyens communs de manutention et de levage pour éviter les déplacements manuels de charges, etc.

Les principaux bénéficiaires d'une meilleure logistique sont les artisans et les petites entreprises qui ne peuvent intervenir individuellement sur l'organisation générale d'un chantier.

- Veiller à ce que ces préconisations soient appliquées par les grandes entreprises à l'égard de leurs sous-traitants.

## 6.3. Valoriser l'image de la profession

### 6.3.1. Communiquer sur les nouvelles technologies et le dialogue social dans la profession

#### Le développement des technologies rend la pratique de certains métiers moins pénible

Les actions de communication peuvent mettre en exergue notamment le pilotage de machines à commande numérique. Il convient aussi de faire témoigner des salariés satisfaits de leur situation, dans les établissements scolaires, à l'occasion des manifestations diverses, dans les spots télévisés...

Il s'agit également d'informer sur la réalité des métiers et leurs perspectives au moyen de plaquettes distribuées lors de manifestations et téléchargeables sur les sites institutionnels: Région, AGEFMA..., mais aussi de communiquer au moyen des outils modernes : media fréquentés par les jeunes, comme les réseaux sociaux, vidéos visualisables sur Internet, reportages télés...

En outre, en montrant en quoi certains métiers, comme les maçons, sont importants pour la vie d'une façon générale, les perceptions de certains jeunes peuvent changer.

#### Le dialogue social dans la profession est de qualité

Les ouvriers du BTP de Martinique bénéficient d'une convention collective depuis 1973. Les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ont la leur depuis mai 2012.

Selon le Président du SEBTPAM, en introduction de la manifestation de signature de la convention, « la catégorie des ETAM représente entre 15 et 20% des effectifs des professions du BTP, soit près de 1 500 salariés dont les statuts, à ce jour, sont très divers. Certains, une minorité, bénéficiaient de la convention nationale, mais la plupart d'entre eux n'étaient pas couverts. Quelques entreprises leur appliquaient les revalorisations de salaires décidées dans le cadre de la convention collective des

ouvriers, mais dans de nombreux cas, l'évolution des salaires était laissée aux négociations individuelles. »

Ce flou n'existe plus avec cette nouvelle convention collective, qui couvre salaires, congés payés, retraites, etc. Si la négociation, de l'avis de l'ensemble des partenaires, fut longue (trois ans) et difficile, « la signature de cet accord montre que le dialogue social n'a jamais été interrompu, dans le contexte de crise actuelle. »

A cette longue négociation, va succéder celle portant sur la convention collective des cadres. Tous les salariés du secteur du BTP auront alors leur convention collective.

### **6.3.2. Promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur du BTP**

#### **Les initiatives comme les « matinales de l'égalité » doivent être pérennisées**

Dans la partie « état des lieux et diagnostic », certaines initiatives de la Délégation Régionale aux Droits de la Femme et à l'Égalité (DRDFE) ont été présentées, comme l'organisation des « matinales de l'égalité » qui rassemblent les DRH - Dirigeants d'entreprises, élus de comités d'entreprise, représentants syndicaux, dans le cadre d'une convention passée entre l'ARACT et la DRDFE.

La proposition est de pérenniser ces initiatives et de s'organiser pour en évaluer les effets (par exemple, par des questionnaires adressés aux participants 6 mois et un an après ces manifestations, pour en mesurer l'efficacité).

#### **Les évolutions favorables à la féminisation du secteur, peuvent être mises en exergue, comme l'informatisation du secteur et l'importance croissante de la relation client**

Les actions menées, et notamment les actions de communication, doivent mettre en exergue les mutations favorables à la féminisation du secteur, telles que :

- L'amélioration des conditions d'exercice des métiers de la construction, avec notamment l'irruption de l'informatique et de l'électronique (par exemple, les machines à commande numérique), et l'évolution des mentalités devraient permettre un renforcement de la féminisation dans la construction.
- La familiarisation à ces activités induite par la dimension domestique du bricolage peut contribuer à renforcer la volonté des femmes de s'orienter vers ces métiers dont certains aspects font appel à un sens plus aiguisé de l'esthétique et même à une certaine forme de créativité.
- Les conjointes d'artisan peuvent jouer un rôle essentiel avec le renforcement des avantages liés à leur statut juridique.

- Le développement des compétences comportementales dans les entreprises de la construction et la prégnance du relationnel dans la fidélisation du client pourrait faire prendre la mesure de l'intérêt à recruter des femmes.

## **6.4. Faciliter l'engagement dans des démarches de GPEC pour anticiper les évolutions concernant les ressources humaines**

### **Rappel des principaux points de contexte :**

- De nombreux départs à la retraite de salariés et chefs d'entreprise sont à préparer dans les prochaines années, dans le BTP comme dans les autres secteurs (voir section 1.4).
- Faute d'une relève familiale suffisante dans de nombreuses entreprises, la cession des entreprises doit être envisagée, mais pour cela une vision prospective doit être développée chez le chef d'entreprise artisanale. De plus, des éléments d'information technique doivent leur être apportés. C'est ainsi que la CCIM dispense des modules de formation au bénéfice des entreprises concernées.
- Les entreprises en capacité d'anticipation seront celles qui auront largement intégré:
  - La maîtrise de l'évolution des métiers sur le plan des matériaux (apparition de matériaux nouveaux) et/ou technologique (innovation dans l'assemblage de matériaux différents, procédés nouveaux) ou bien de nouvelles fonctions qui apparaissent ;
  - La possible pénurie dans les métiers où il y a déjà des difficultés de recrutement: ouvriers VRD dans les TP, maçons dans le gros œuvre, peintres ou carreleurs dans le second œuvre ;
  - La nécessité d'accompagner l'encadrement de chantier dans l'acquisition de compétences managériales, intégrant les différentes dimensions du management (commercial, gestion, RH notamment) ;
  - La recherche de la poly-compétence, en particulier dans les petites et moyennes entreprises.

### **6.4.1. Accompagner les démarches d'appropriation des outils GRH et GPEC par les entreprises**

C'est dans ce contexte que la DIECCTE Martinique et Constructys ont initié une expérimentation dans quelques entreprises du BTP, sous la forme d'une aide technique apportée par un consultant – financé par la DIECCTE et Constructys – pour mettre en œuvre une démarche de GPEC dans l'entreprise.

Il convient de généraliser cette initiative, dont les objectifs opérationnels sont de :

- faciliter l'engagement dans des démarches de GPEC pour anticiper les évolutions concernant les ressources humaines ;
- faire partager au secteur du BTP des outils communs et structurants en matière sociale ;
- Leur permettre d'identifier les besoins et attentes liés à l'évolution des contenus d'emplois ;
- Faire comprendre le lien entre enjeux stratégiques, organisation de l'entreprise et structure des emplois.

Le nouveau dispositif TEMPO de l'ANACT peut être utile dans le cadre de la GPEC.

#### **Le nouveau dispositif TEMPO de l'ANACT permet aux entreprises d'échanger des pratiques dans les domaines de l'emploi des seniors, de la pénibilité et de l'égalité professionnelle.**

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 a mis en place une obligation de négocier l'emploi des seniors pour les entreprises de plus de 50 salariés. Par ailleurs la loi du 9 novembre 2010 fait obligation de négocier un accord ou un plan d'action sur la prévention de la pénibilité et rend également obligatoire le même processus au sujet de l'égalité professionnelle.

Face à ces nouvelles obligations, le réseau ANACT se donne pour objectif de mieux faire prendre en compte les questions du travail dans les prochains accords pénibilité et égalité professionnelle. Il fait le choix d'accompagner un nombre significatif d'entreprises pour faire prévaloir une démarche fondée sur l'articulation entre travail et populations rendant ainsi l'approche plus cohérente. Pour cela, le réseau ANACT a complété son offre de service à destination des entreprises avec le dispositif TEMPO.

Dans le cadre de TEMPO, les ARACT constitueront des « clusters sociaux » sur leur territoire. Un cluster social regroupe plusieurs entreprises sur un même territoire, ou appartenant à une même branche d'activité. Les clusters sociaux organisés par le réseau ANACT ont vocation à optimiser les processus de négociation ou de mise en œuvre de plans d'action en favorisant l'échange de pratiques entre participants. Chaque cluster regroupera une dizaine d'entreprises voisines géographiquement ou relevant d'une même branche. Les entreprises seront représentées par un dirigeant et un représentant du personnel (a priori, le secrétaire du Comité d'Entreprise).

Les débats et échanges au sein de chaque cluster doivent permettre, à partir des enseignements des accords et plans d'action seniors, d'aborder la perspective des obligations « pénibilité et égalité professionnelle » en intégrant la question du travail de son organisation, en se préoccupant des populations, en proposant des innovations sociales en vue de rendre la satisfaction des obligations réglementaires plus riche du point de vue de la dynamique sociale.

En Martinique, les entreprises peuvent donc se rapprocher de l'ARACT, qui est en train de mettre en place un cluster social (information mise à jour, juillet 2012).

## **Chapitre 7. Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences**

### **7.1. Resserrer l'adéquation de la formation professionnelle initiale aux besoins en compétences du BTP**

#### **Rappel du contexte :**

- Les réorganisations de la carte des formations prennent du temps, d'autant plus que les formations en BTP nécessitent des équipements coûteux.
- Les besoins des entreprises pour une compétence donnée peuvent être temporaires ou fluctuants, au gré des chantiers annoncés par les maîtres d'ouvrage.
- De plus, la croissance des emplois dans un secteur donné ou les besoins des entreprises n'impliquent pas que les formations dans ce secteur soient demandées par les jeunes, à tout le moins en formation initiale.
- Certains jeunes, formés dans une filière de la construction, vont travailler dans un autre secteur d'activité.

Dans cet environnement fluctuant, les mentions complémentaires (MC) permettent de mettre en place, pour une courte période (par exemple, 6 mois ou 1 an), une formation en réponse à des besoins exprimés par des entreprises.

#### **7.1.1. Mettre en place une méthode d'élaboration de la carte des FPI par le Rectorat qui associe les représentants du secteur**

Cette action vise à renforcer les échanges entre le Rectorat de la Martinique et les professionnels du secteur. Elle suppose de positionner le secteur du BTP comme force de propositions au Rectorat de la Martinique, de façon que le secteur soit plus susceptible de faire prendre en compte ses besoins. Il convient pour cela de désigner un interlocuteur représentatif au Rectorat, par une lettre formelle au Recteur, de façon que le Rectorat soit aidé dans sa prise de décision sur la carte de formation, ou en désignant un expert de la profession pour participer à des instances de concertation, comme le Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

La mesure (qui fait l'objet d'une fiche action) consiste à mettre en place une méthode d'élaboration de la carte des formations par le Rectorat qui associe les représentants du secteur, au-delà du simple établissement de référentiels en concertation avec les professionnels. A cet égard, une convention de

partenariat entre le Rectorat et les organisations professionnelles du BTP est en cours de finalisation<sup>48</sup>. Elle comprendra des dispositions sur la formation, l'accueil des stagiaires et les relations internationales.

### **7.1.2. Mettre à niveau, acquérir et mutualiser des équipements**

Chaque année, la Région procède à la répartition des crédits d'équipement dans les lycées à la suite d'une remontée d'enquête des besoins des établissements. Si le LP Petit Manoir est bien doté, globalement une restructuration des ateliers des lycées et une remise à niveau des équipements s'imposent.

De plus, les principaux organismes de formation professionnelle continue dans le secteur du BTP sont également bien équipés. En revanche, la plupart des autres organismes de formation continue sont confrontés à la cherté des équipements dans ce secteur et ne sont pas en mesure de proposer des prestations dans des spécialités du BTP, y compris en ce qui concerne la maîtrise de l'énergie. Cette situation conduit tout naturellement à envisager des mutualisations de locaux et matériels.

## **7.2. Créer des conditions favorables au développement de l'alternance**

### **Rappel du contexte :**

- Les effectifs du CFA BTP ont diminué depuis 2006/2007, comme pour les autres CFA, hormis le CFA tertiaire.
- Les entreprises sont réticentes à recruter des apprentis, en raison:
  - o d'une situation financière tendue, d'autant plus que le secteur du BTP connaît une situation particulière qui renchérit le recours aux apprentis: une convention nationale a été étendue anciennement en Martinique, sans consulter les professionnels locaux. Cette convention est très favorable aux apprentis, car à l'époque de la signature de cette convention au niveau national, les entreprises du BTP ne trouvaient pas d'apprentis en France. Toutefois, cette convention ne serait pas adaptée à la réalité du tissu économique martiniquais ;
  - o de problèmes comportementaux en milieu professionnel des apprentis (voir infra).
- Les principaux nœuds identifiés sont relatifs aux comportements des acteurs :
  - o Les apprentis ne sauraient pas toujours bien se comporter, selon les dires de certains maîtres d'apprentissage ;
  - o Certains maîtres d'apprentissage ne s'impliqueraient pas ou ne seraient pas suffisamment qualifiés, selon les dires de certains apprentis ;

---

<sup>48</sup> Information mise à jour le 5 juillet 2012, lors d'un groupe de travail du CEP BTP.

- Quelques formateurs ne seraient pas convenablement formés et ne seraient pas suffisamment contrôlés<sup>49</sup>.

Dans ce contexte, il est possible de développer les passerelles entre la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et l'apprentissage en CFA, en donnant aux jeunes la possibilité d'effectuer une première année en lycée avant deux années en apprentissage. En effet, cette forme de mixité dans la formation en apprentissage donne aux jeunes le temps de se familiariser au monde de l'entreprise durant la première année, sans que cela ne représente une contrainte financière trop forte pour l'entreprise, puisque le jeune effectue un stage sous statut scolaire. Il est également possible et moins cher d'ouvrir des sections d'apprentissage au lycée de Petit Manoir, qui a déjà une coloration BTP, que d'effectuer des travaux d'agrandissement du CFA BTP pour élargir l'offre de formation.

### **7.2.1. Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale**

Une fiche action est proposée pour cette mesure. L'objectif opérationnel principal est de développer les actions de formation de maîtres d'apprentissage, au plus près de leurs besoins et de leurs contraintes professionnelles, en particulier sur le droit du travail et les techniques pédagogiques de base. Pour atteindre cet objectif, outre la définition d'une « offre de services » pertinente à destination des maîtres d'apprentissage en termes de formation comme d'accompagnement durant la formation, il convient de construire un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales (type « label »), en lien avec les chambres consulaires. Cette labellisation pourrait notamment être acquise au moyen de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

### **7.2.2. Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques et d'encadrement des formateurs**

Une fiche action est proposée pour cette mesure. Les objectifs opérationnels principaux sont de garantir des contenus de formation conformes aux évolutions et besoins des métiers et d'apprendre aux formateurs à sensibiliser les stagiaires aux comportements appropriés dans l'univers professionnel. Pour atteindre ces objectifs, il convient notamment de définir les besoins en mise à jour des connaissances techniques des formateurs, et les modalités souples pour y répondre (partenariat avec des entreprises sur de nouveaux matériels, par exemple) et d'organiser des échanges avec le 1<sup>er</sup> RSMA, pour former les formateurs à la sensibilisation des stagiaires quant à l'importance des comportements compatibles avec le monde professionnel et à l'enseignement de modules de savoir-être professionnels.

---

<sup>49</sup> Les inspections des formateurs ne seraient pas suivies d'effets. Plus exactement, les rapports d'inspection des formateurs réalisés par les inspecteurs du Rectorat devraient être pris en compte par le Conseil régional, au regard de ses compétences. Cela suppose, tout d'abord, que ces inspections soient réactivées ; ensuite, que les rapports soient transmis à la Région par le Rectorat, non seulement la dimension budgétaire, mais aussi un volet pédagogique, après anonymisation ; enfin, que la Région exploite ces rapports. La Région ne pourrait prendre en compte utilement la composante pédagogique de ces rapports que si une analyse préalable en était effectuée par les inspecteurs, car cette analyse n'entre pas dans le champ de compétences de la Région. A défaut d'exploitation par la Région, le Rectorat n'aura plus de motivation pour poursuivre ces inspections ou en communiquer les rapports. Il conviendrait donc, pour commencer, de réaliser quelques séances de travail entre la Région et le Rectorat au sujet de l'inspection des formateurs.

### **7.2.3. Créer des conditions favorables au développement des contrats de professionnalisation**

La loi de 2004 a substitué aux précédents dispositifs en alternance un dispositif centré sur les compétences à acquérir pour répondre aux besoins de l'entreprise. Le contrat de professionnalisation est accessible à tous les jeunes de 16 à 25 ans souhaitant compléter leur formation quel qu'en soit le niveau, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Il peut être plus intéressant pour les entreprises du BTP de recruter un stagiaire en contrat de professionnalisation qu'un apprenti, compte tenu d'une convention nationale très favorable aux apprentis déjà citée.

Les objectifs opérationnels poursuivis sont d'assurer un développement quantitatif des contrats de professionnalisation au sein des entreprises martiniquaises du BTP, d'améliorer le dispositif au niveau des organismes de formation et d'améliorer le dispositif au niveau des entreprises. Pour atteindre ces objectifs, les actions concernent tant les donneurs d'ordre que les entreprises, les organismes de formation et les candidats. Elles sont explicitées dans une fiche action.

## **7.3. Faciliter la formation continue des ouvriers et encadrants**

### **Rappel du contexte :**

- Une demande de formation fluctuante des entreprises :
  - des modules de formation techniques supplémentaires sont nécessaires, compte tenu des exigences réglementaires environnementales croissantes ;
  - les entreprises n'en voient pas l'intérêt actuellement, car elles sont en attente de plus de visibilité sur leur carnet de commande ;
  - la plupart des entreprises ne forment leur personnel qu'à ce qui est obligatoire, comme le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) ;
- La formation dans le domaine du BTP peut nécessiter des équipements coûteux, alors même que les collectivités locales et les entreprises sont réticentes à financer des formations onéreuses.
  - Combiné au fait que les effectifs concernés par action de formation peuvent être réduits, cela représente un facteur d'inertie supplémentaire, par rapport aux dynamiques sectorielles.
  - Ce problème se pose également pour la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- La formation de l'encadrement pose problème: une entreprise souhaitant former un membre de son personnel comme chef de chantier ou ingénieur conducteur de travaux doit faire appel à des centres de formation situés en France continentale.

Cette section s'intéresse aux actions d'information sur les dispositifs et aux actions incitatives au suivi d'actions de formation, dans un contexte de grande fragilité du secteur du BTP à la Martinique. Les actions de formation à caractère transversal (évolution de la réglementation, nouveaux matériaux...) et par spécialité seront explicitées dans la section suivante, tant pour le public jeune que le public adulte et tant pour les demandeurs d'emploi que pour les salariés actifs.

### 7.3.1. Former et informer les salariés et syndicats sur les dispositifs

Cette action prend tout son sens dans un contexte où le secteur du BTP est particulièrement fragilisé. Elle se décline en plusieurs sous-actions :

#### **Mieux communiquer sur les dispositifs d'accompagnement des licenciements économiques**

La loi Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) prévoit des mesures spécifiques applicables par les employeurs pour faciliter le retour à l'emploi des salariés faisant l'objet d'un licenciement économique, à partir d'un certain effectif: entre 5000 à 10 000 euros par salarié peuvent être accordés ; un bilan de compétences peut être réalisé par un prestataire pour faire émerger des projets professionnels et personnels pour les personnes concernées. Les actions de formation résultent donc de la construction d'un projet.

Ces dispositifs sont la Cellule de reclassement des salariés licenciés économiques et le FNE-formation des salariés en phase de reconversion. Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, et qui a remplacé la convention de reclassement personnalisé (CRP)) donne également la possibilité de créer une entreprise.

Les avantages du reclassement sont significatifs :

- Il permet un taux de retour à l'emploi supérieur à la moyenne ;
- Il permet un accompagnement personnalisé par des prestataires spécialisés ;
- Couplé à la VAE, il permet à l'individu de se valoriser et modifie son rapport au travail.

#### **Mettre en place des outils de veille relatifs aux entreprises fragilisées pour une activation plus rapide des dispositifs de reclassement**

La communication est d'autant plus importante que le succès du reclassement de salariés ayant fait l'objet d'un licenciement économique est corrélé à une prise en charge rapide.

Des propositions pour une prise en charge plus rapide des personnes concernées sont les suivantes :

- Sur un plan stratégique : constituer un groupe thématique ponctuel dédié à cette problématique (ainsi qu'aux problématiques de la formation régionale hors commande publique), ou alors envisager que le Président du CCREFP ou qu'un des présidents d'une commission existante fassent appel à des personnalités qualifiées pour l'examen de points relatifs au reclassement de salariés, à l'occasion d'une ou plusieurs séances.
- Sur un plan opérationnel : activer plus rapidement les dispositifs existants, en particulier, en mettant en place des outils de veille relatifs aux entreprises susceptibles de recourir à des licenciements économiques.

## **Mieux informer sur les dispositifs pour encourager les salariés à suivre des formations correspondants aux besoins des entreprises**

Une meilleure information sur les dispositifs encouragerait certains salariés à suivre des formations correspondant aux besoins des entreprises, outre les formations qu'ils veulent suivre dans leur propre intérêt. Par exemple, le Droit Individuel à la Formation, devenu transférable (DIF Portable) depuis la nouvelle loi sur la formation professionnelle est un droit personnel que le salarié peut faire valoir après la rupture de son contrat de travail en cas de licenciement ou de démission. Ce transfert peut intervenir avant le départ du salarié de son entreprise, durant sa période de chômage indemnisée ou chez son nouvel employeur pendant les deux premières années qui suivent son embauche. C'est un élément que les personnes concernées peuvent mettre en avant lors de candidature à l'embauche, car il permet notamment de faciliter l'adaptation à un nouveau poste.

## **Encourager les employeurs à former leurs salariés et à se former en mettant en place des dispositifs d'accompagnement**

Il s'agit principalement de former les entreprises aux outils de formation professionnelle. En effet, une aide à l'ingénierie de la formation est nécessaire dans les TPE, car elles n'en ont pas les moyens financiers, l'expertise ainsi que le temps. En amont, une meilleure information et une meilleure communication sont nécessaires, comme pour les salariés (voir supra).

## **Mettre en place des formations au profit des syndicats de salariés et des syndicats d'employeurs**

L'objectif visé est d'obtenir un comportement plus équilibré des syndicats de salariés dans les négociations, par une formation adéquate. Pour cela, il convient de mettre en place des formations au profit des syndicats de salariés, dans les domaines des négociations annuelles obligatoires (NAO), de la réglementation, ou de l'analyse des informations économiques.

### **7.3.2. Former les dirigeants et encadrants, en tenant compte de l'élargissement des compétences attendues**

## **Proposer des actions de formation à la gestion d'entreprise et à la gestion de projet aux chefs d'entreprise**

Des formations doivent être prévues pour les employeurs, notamment dans le domaine de la gestion de l'entreprise, dans un contexte martiniquais particulier où, compte tenu de la petite taille des entreprises, les chefs d'entreprise n'ont pas de personnes ressources spécialisées à leur disposition et sont amenés à s'occuper de tout. Des modules de management de projet permettraient aux dirigeants de planifier, développer, contrôler, ajuster, et donc de prendre des décisions à plus long terme que ce qu'ils font actuellement.

## **Aider à préparer au mieux la cession-reprise des entreprises**

Faute d'une relève familiale suffisante dans de nombreuses entreprises, la cession des entreprises doit être envisagée, mais pour cela une vision prospective doit être développée chez le chef d'entreprise artisanale. De plus, des éléments d'information technique doivent leur être apportés. C'est ainsi que la CCIM dispense des modules de formation au bénéfice des entreprises familiales concernées. Néanmoins, la reprise d'entreprise ne concerne pas seulement les entreprises familiales. C'est pourquoi, les actions de formation doivent cibler tant les chefs d'entreprise que les salariés intéressés.

## **Poursuivre les initiatives de formation des encadrants sur place**

La Région a ainsi financé une formation de chef de chantier par le GRETA-BTP. La poursuite de ces bonnes pratiques suppose d'être en mesure d'effectuer des regroupements inter-entreprises. L'intervention des organisations patronales peut être utile pour ce faire.

## **Tenir compte de l'élargissement des compétences attendues de l'encadrement dans les formations dispensées, sous la forme de modules complémentaires**

Les différents champs concernés sont :

- l'importance croissante des dimensions managériales,
- le développement des démarches qualité,
- le développement d'une culture client,
- le développement d'une culture juridique, en plus de la culture financière qui a commencé à pénétrer les chantiers,
- le développement d'une culture RH.

## **Informier et communiquer pour que les entreprises se conforment aux exigences réglementaires environnementales**

Des modules de formation techniques supplémentaires sont nécessaires, compte tenu des exigences réglementaires environnementales croissantes, notamment dans les domaines de l'éco-conception, de la gestion des déchets du BTP, des chantiers verts et démarche HQE ® et des normes parasismiques.

Des actions d'information et de communication à destination des professionnels et de leurs clients sont nécessaires pour inciter les entreprises à s'engager dans des démarches d'amélioration de leurs compétences dans ces domaines. Pour illustrer, l'outil FEEBAT (voir partie « état des lieux et diagnostic » du présent rapport) est peu utilisé en Martinique, car il n'est pas connu (il n'y a eu aucun stagiaire au Greta BTP depuis 2 ans), en raison d'une concurrence des labels EDF. Ainsi, la plupart des artisans préféreraient un label de type Soley' eko, qui attesterait (seulement) d'une qualité dans la pose de panneaux solaires, alors que FEEBAT atteste de compétences plus larges.

## 7.4. Actions de formation

Pour introduire cette section, quelques observations peuvent être faites:

- Les diplômes de CFA répliquent les diplômes de l'Education scolaire.
- Quand il y a un besoin en formation professionnelle initiale, l'apprentissage présente l'avantage par rapport à la formation sous statut scolaire que les formations sont plus susceptibles d'être mises en place en relation avec les entreprises, et donc permettent de mieux assurer des débouchés aux apprenants.
- Evolution des contenus en formation initiale :
  - C'est un processus long, qui suppose l'évolution de référentiels nationaux,
  - L'évolution des contenus de formation coûte cher à l'Education Nationale,
  - Des « mentions complémentaires » (appellation du Ministère de l'Education Nationale) peuvent être mises en place provisoirement, en attente de confirmation d'une tendance,
  - Les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL) sont possibles, à la demande des socio-professionnels en général, mais présentent quelques inconvénients:
    - Les débouchés ne sont pas assurés, car la situation des entreprises demandeuses peut changer entretemps,
    - Les FCIL ne disposent pas d'une bonne lisibilité; les entreprises leur préfèrent les diplômes et les TP qu'elles connaissent mieux,
    - Les FCIL n'aident pas dans tous les cas à la mobilité géographique des personnes concernées.

Dans le reste de cette section, pour une meilleure visibilité des évolutions proposées, nous utiliserons le code couleur suivant (des numéros sont également indiqués pour les impressions monochromatiques) :

<b>Code couleur et numérolgique</b>	
Faire évoluer les contenus des spécialités de formation concernées	1
Densifier l'offre de formation dans certaines spécialités, comme la métallerie, en raison des perspectives de croissance de ces segments	2
Ouvrir de sections de formations non existantes en Martinique dans les familles d'activités professionnelles (FAP) concernées	3
Aucun changement nécessaire dans l'offre de formation existante	

### 7.4.1. Certaines familles d'activités professionnelles nécessitent peu de modification de l'offre de formation existante

Ces FAP sont principalement « électricité, électronique, communication » et « ouvriers et techniciens des travaux publics »

#### Electricité, électronique, communication : s'appuyer sur les formations généralistes existantes

FAP	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	Formation prof initiale	Apprentissage	Formation professionnelle continue		Observations
					DE	Salariés actifs	
					Ouverture 3	Ouverture 3	
Electricité, électronique, communication	<p><b>FPI et apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAP ouvrages électriques</li> <li>- Bac Pro électronique : 6 sections</li> <li>- Bac Pro électrotechnique, énergie, équipements communicants : 7 sections, dont 1 CFA BTP</li> <li>- BTS électronique</li> <li>- BTS domotique</li> <li>- BTS informatique et réseaux</li> </ul> <p><b>FPC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAP et Bac Pro EIE</li> <li>- Technicien Voix Données Images (Niv IV)</li> <li>- Habilitation électrique</li> <li>- 453 stagiaires électricité électronique (FPC 2010)</li> <li>- 2 555 stagiaires informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données (FPC 2010)</li> </ul>	Maintenance à forte technicité (vidéo, contrôle d'accès,...), domotique			TP IV ou III maintenanc e vidéo	TP IV ou III maintenanc e vidéo	Bac Pro et BTS électronique existants répondent déjà en grande partie aux besoins

#### Offre de formation

- **FPI et apprentissage**

- CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques: 4 sections en FPI et 1 en CFA BTP
- Bac Pro électrotechnique, énergie, équipements communicants : 1 section en CFA ; 6 sections en FPI
- Bac Pro Systèmes électroniques numériques : 6 sections en FPI, dont 2 dans l'enseignement privé (LP AMEP Redoute)
- BTS électronique (Lycée Joseph Gaillard)
- BTS domotique : 1 section à l'AMEP
- BTS informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques (Lycée Joseph Gaillard)

• **Formation professionnelles continue**

- CAP équipements et installations électriques (EIE) (Greta BTP)
- Bac Pro équipements et installations électriques (EIE) (Greta BTP)
- Technicien voix données images<sup>50</sup> (Titre d'établissement niveau IV ; Greta BTP)
- Habilitation électrique<sup>51</sup> (Formation non qualifiante ; Greta BTP et Proform'BTP)

**Besoins en compétences**

- On observe une forte progression de la maintenance à forte technicité (vidéo, contrôle d'accès,...) avec également une double contrainte d'écologie et d'économie (énergie renouvelable, appareils de contrôle des gains réalisés,...).
- La domotique se développe, avec une utilisation accrue et intégrée des technologies de l'information et de la communication dans les maisons et les bureaux. En Martinique, il est particulièrement recommandé de prendre en compte la luminosité et l'inclinaison des stores.

**Actions de formation proposées**

Les Bac Pro et BTS électroniques / électrotechniques existants donnent une bonne formation de base, qui permet de s'adapter rapidement à la maintenance vidéo et contrôle d'accès. La proposition est donc simplement de proposer des titres professionnels en FPC à des personnes ayant déjà un Bac Pro ou un BTS électronique / électrotechnique, en fonction des besoins exprimés par les entreprises.

**Ouvriers et techniciens de travaux publics : utiliser les stages dans le cadre des formations existantes**

FAP	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	Formati on prof initiale	Appren-tissage	Formation professionnelle continue		OBSER- vations
					DE	Salariés actifs	
Ouvriers et techniciens de travaux publics	<b>FPI et apprentissage</b> - CAP constructeur en canalisations TP - Bac Pro TP - BTS TP  <b>FPC</b> - CAP et TP Niv V - Bac Pro TP (Greta BTP)	Réalisation d'activités d'entretien et de maintenance  Maniement des machines à commande numérique					Faire appel au sens des responsabilités des entreprises pour former les stagiaires des formations existantes aux évolutions

<sup>50</sup> Des précisions sur cette formation peuvent être obtenues sur : <http://www.pourseformer.fr/fiche-formation/reseaux-telecommunications-autres/technicien-voix-donnees-images-3576.html>

<sup>51</sup> Des précisions sur cette formation peuvent être obtenues sur : <http://www.greta-bordeaux.fr/formation-199-Habilitation-Electrique-Formation-de-base-B0-BS-BE-manoeuvre-B1V-B2V-BC-BR-BE-autres.html>

### Offre de formation

- **FPI et apprentissage**
  - CAP Constructeur en canalisations des travaux publics (LP Petit Manoir)
  - Bac Pro Travaux Publics (LP Petit Manoir)
  - BTS Travaux publics (LP Petit Manoir)
  
- **Formation professionnelles continue**
  - TP Niv. V Constructeur professionnel en voiries et réseaux (AFPA)
  - CAP Constructeur de routes (Greta BTP)
  - CAP Constructeur en ouvrages d'art (Greta BTP)
  - Bac Pro Travaux publics (Greta BTP)

### Besoins en compétences

- L'évolution des métiers est essentiellement liée aux activités d'entretien et de maintenance. On citera en particulier la reconstruction des réseaux de distribution électrique et la réhabilitation des réseaux de canalisation, mais aussi les travaux de réparation des ouvrages d'art et de génie civil.
- De manière plus particulière, concernant les canalisations, des compétences en matière de maniement des machines à commande numérique sont de plus en plus attendues.

### Actions de formation proposées

Il est proposé de ne pas faire évoluer l'offre de formation et de faire appel au sens des responsabilités des entreprises pour former les élèves des formations existantes aux évolutions et besoins en compétences ci-dessus (maintenance, maniement de machines à commande numériques), pendant les périodes de stages de CAP et Bac Pro.

### 7.4.2. Développer un module générique « Performance du bâti »

Cette mesure fait l'objet d'une fiche action. Elle est particulièrement adaptée pour les familles d'activités professionnelles suivantes :

- Maçons et techniciens du bâtiment
- Installateur de sanitaires

#### Maçons et techniciens du bâtiment : prendre en compte les normes parasismiques et la compréhension de la composition des matériaux

FAP	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	Formation prof initiale	Apprentissage	Formation professionnelle continue		Observations
					Demandeurs d'emploi	Salariés actifs	
			Evolution 1	Evolution 1	Ouverture 3	Ouverture 3	
Maçons, Techniciens du bâtiment (gros œuvre)	CAP lycée professionnel (LP) et apprentissage TP V AFPA et GRETA BTP Bac Pro LP et apprentissage (BTS bâtiment : voir FAP chef de chantier)	- Déconstruction, rénovation, - Normes parasismiques - Nouveaux types de béton, - Tailleurs de pierre	Evolution contenu CAP et Bac Pro	Evolution contenu CAP et Bac Pro	TP IV ou III béton, parasismq TP V tailleur pierre	TP III béton, parasismq	Demande de tailleurs de pierre dans le cadre du projet du Grand St Pierre Pas d'anticipation de besoins supplémentaires en maçons

Les actions de formation proposées pour cette famille d'activités professionnelles résultent des facteurs suivants :

- Les incertitudes qui pèsent sur l'évolution de la commande publique et la construction de logements conduisent les socio-professionnels et les donneurs d'ordre à ne pas anticiper des besoins supplémentaires en maçons de niveau CAP.
- Les référentiels nationaux en FPI et les TP devraient évoluer spontanément pour la prise en compte de la déconstruction et de la rénovation, puisque ce sont des tendances nationales.
- La prise en compte des normes parasismiques, spécifique à la Martinique, doit faire l'objet d'une action plus volontariste. Les ingénieurs, architectes... autant que les maçons et artisans sont concernés par cette problématique.
  - la Région a permis de former plusieurs cohortes d'architectes et d'ingénieurs;
  - Les maçons doivent aussi être sensibilisés, par exemple, ne pas laisser de morceaux de verre dans le béton.
- Les besoins en Martinique concernent les managers: organisation, suivi, contrôle de chantiers; non pas les maçons de base :
  - plusieurs CAP et TP V de maçons, avec une attractivité en CAP faible ;

- Une formation de niveau IV existe déjà en LP et CFA BTP: «Technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros-œuvre » ;
  - Il convient donc de créer des formations de niveau III dans des métiers liés ou connexes à la maçonnerie : voir sections « chefs de chantier », « bois » et « métallerie ».
- En formation continue, l'ouverture de formations avec des enseignements sur la composition du béton et les normes parasismiques est préconisée :
    - TP IV pour les DE non titulaires d'un Bac Pro ; TP III pour les DE titulaires d'un Bac Pro;
    - TP III pour les salariés actifs déjà titulaires d'un Bac Pro.

**Installateurs de sanitaires : faire évoluer les contenus des formations pour intégrer la dimension environnementale**

FAP	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	Formation prof initiale	Appren-tissage	Formation professionnelle continue		Observations
					DE	Salariés actifs	
			Evolution 1	Evolution 1	Evolution 1	Evolution 1	
Instal-lateurs de sanitaires	<p><b>FPI et apprentissage</b></p> <p>- CAP LP et CFA BTP (- Bac Pro TISEC et TMSEC)</p> <p><b>FPC</b></p> <p>- formations de niveau V par AFPAM, Greta BTP, Proform'BTP...</p>	<p>Gestion technique des bâtiments (GTB),</p> <p>Respect de l'environnement (installation d'énergie solaire, remplacement des canalisations en plomb),</p> <p>Economie de ressources (WC économiseurs d'eau, robinets à détection électronique ou à limitation de débit),</p> <p>Installation de cuves pour la récupération des eaux de pluie</p>	Module performance du bâti	Module performance du bâti	Module performance du bâti	Module performance du bâti	

**Offre de formation**

- **FPI et apprentissage**
  - Deux sections de CAP sont ouvertes en Martinique : 1 section au LP Petit Manoir et 1 section au CFA BTP ; l'attractivité de ce métier est faible en CAP
  - Quatre sections de Bac Pro peuvent y être associées (strictement parlant, ils font partie du domaine professionnel « Electricité, électronique, énergie »)
    - ✓ Bac Pro TMSEC (Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques) : 1 section au CFA BTP, 1 section au Lycée Acajou II

- ✓ Bac Pro TISEC (Technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques) : 1 section au CFA BTP, 1 section au Lycée La Jetée au François

- **Formation professionnelles continue**

- Les principaux organismes de formation continue (AFPAM, GRETA BTP, Proform'BTP) offrent des formations de niveau V. Par exemple, Proform'BTP propose :
  - ✓ Étude et installation de chauffe-eau solaire «Charte Soley'EKO» (21H)
  - ✓ Étude et installation de chauffe-eau solaire «Charte Soley'EKO», session de recyclage (12H)
  - ✓ Étude et installation de chauffe-eau solaire «Dans le Collectif» (21H)
  - ✓ Dimensionnement d'une installation sanitaire (21H)

### **Besoins en compétences**

- Les marchés de gestion technique des bâtiments (GTB) correspondant à des marchés de maintenance, continuent à se développer. Les savoir-faire sont également sollicités à travers le double objectif de respect de l'environnement (installation d'énergie solaire, remplacement des canalisations en plomb) et d'économie de ressources (WC économiseurs d'eau, robinets à détection électronique ou à limitation de débit).
- En Martinique, une demande de cuves pour la récupération des eaux de pluie ne s'exprime pas très clairement, car, d'une part, l'installation coûte cher (nécessité d'un double réseau) et le délai de retour sur investissement serait de l'ordre de 10-15 ans, d'autre part, les installateurs n'encourageraient pas les particuliers et les entreprises à s'équiper, car ils n'ont pas la compétence pour cela. Une incitation financière à l'installation de cuves de récupération d'eau de pluie a été mise en place par la Région Martinique en 2012.

### **Actions de formation proposées**

Il est proposé de faire évoluer les contenus des formations pour mieux prendre en compte la dimension environnementale. En FPI, il est également possible de créer une mention complémentaire technicien en énergies renouvelables post Bac Pro. En formation continue, ces préoccupations ont commencé à être intégrées dans les formations, comme en témoignent les formations dispensées par Proform'BTP.

### 7.4.3. Ouvrir un BTS en apprentissage : « enveloppe du bâtiment »

Cette mesure fait l'objet d'une fiche action. Elle est particulièrement adaptée pour les familles d'activités professionnelles suivantes :

- Etanchéité, isolation, peinture, carreleur
- Métallerie
- Bois

#### Etanchéité, isolation, peinture, carreleur: ouvrir un BTS enveloppe du bâtiment

FAP	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	Formation prof initiale	Apprentissage	Formation professionnelle continue		Observations
					DE	Salariés actifs	
			Evolution 1	Ouverture 3	Evolution 1	Evolution 1	
Etanchéité, isolation, peinture	<p><b>FPI et apprentissage</b>                      4 CAP Peintre-applicateur de revêtement, dont 1 CFA BTP                      2 CAP carreleur mosaïste                      2 Bac Pro aménagement et finition, dont 1 CFA BTP                      2 BTS bâtiment</p> <p><b>FPC</b>                      Plusieurs CAP et TP V en peinture, étanchéité, couverture                      1 Bac Pro aménagement finition (Greta BTP)                      1 BP étanchéité (Greta BTP)                      1 BTS bâtiment (CP ; Greta BTP)</p>	Compréhension de la composition des matériaux, isolation thermique (RTAA DOM), acoustique et éclairage	Evolution contenu CAP et Bac Pro pour RTAA DOM	BTS enveloppe du bâtiment : façade et étanchéité  Evolution contenu CAP et Bac Pro pour RTAA DOM	Evolution contenu diplômes et TP V, IV et III pour RTAA DOM	Evolution contenu diplômes et TP V, IV et III pour RTAA DOM	Augmentation de la demande anticipée, notamment avec les chantiers de rénovation et la RTAA DOM

#### Offre de formation :

- **FPI et apprentissage**
  - 4 sections de CAP peintre-applicateur de revêtements sont ouvertes en Martinique : 2 sections en FPI Education nationale (LP Petit Manoir ; SEP Lycée la Jetée) ; 1 section dans l'enseignement privé (LP Espérance) ; 1 section au CFA BTP
  - 2 sections de CAP carreleur-mosaïste
  - Bac Pro aménagement et finition du bâtiment : deux sections : 1 au LP Petit Manoir ; 1 au CFA BTP
  - 2 BTS bâtiment en FPI
- **FPC**
  - Plusieurs CAP et TP V en peinture, étanchéité, couverture
  - 1 Bac Pro aménagement finition (Greta BTP)
  - 1 BP étanchéité (Greta BTP)
  - 1 BTS bâtiment (Contrat de professionnalisation ; Greta BTP)

**Besoins en compétences :**

- On remarque l'utilisation de nouveaux produits, de nouveaux matériaux, qui doivent non seulement permettre la mise hors d'eau des bâtiments et leur étanchéité, d'où la nécessité de compréhension de la composition des matériaux), mais également assurer une fonction d'isolation thermique (RTAA DOM), acoustique et d'éclairage.
- Pour la peinture et le carrelage, les principales évolutions sont liées aux nouveaux produits utilisés : techniques industrielles pour la peinture (sols résineux, intumescents et traitement de l'amiante par exemple) ; poses collées sur isolant phonique ; chapes liquides pour le carrelage.

**Actions de formation :**

- Faire évoluer les contenus de toutes les formations dispensées pour prendre en compte la RTAA DOM
- Ouvrir un BTS « enveloppe du bâtiment : façade et étanchéité »
  - le BTS « bâtiment » existant est généraliste et plus orienté gros œuvre
  - Cette section de BTS pourrait être ouverte en apprentissage, plutôt qu'en FPI, pour maintenir des liens étroits avec le monde de l'entreprise

**Bois et métallerie**

FAP	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	Formation prof initiale	Apprentissage	Formation professionnelle continue		Observations
					DE	Salariés actifs	
			Evolution 1	Ouverture 3	Densification 2	Densification 2	
Bois	CAP charpentier bois LP et CFA BTP TP V charpentier bois AFPA CAP et Bac Pro constructeur bois LP CAP Fabrication en bois et matériaux associés (y c. plâtrier-plaquiste) GRETA BTP CAP et TP V menuisier agenceur LP, CFA BTP, AFPA, GRETA BTP Bac Pro menuisier agenceur LP, CFA BTP, AFPA, GRETA BTP	- Rénovation (toits en chapeau versus plats) - Assemblage parasismique	Evolution contenu CAP et Bac Pro	BTS enveloppe bâtiment Evolution contenu CAP et Bac Pro	TP V et IV	TP V et IV	Augmentation de la demande anticipée, notamment avec les chantiers de rénovation
Métallerie	CAP constructeur bâtiments aluminium, matériaux synthèse LP CAP structure, ossature, charpente GRETA BTP	- Utilisation croissante d'ossatures métalliques, d'aluminium et d'inox (zones industrielles...) - Assemblage parasismique	Evolution contenu CAP et Bac Pro	BTS enveloppe bâtiment Evolution contenu CAP et Bac Pro	TP V et IV	TP V et IV	Augmentation de la demande anticipée

Les actions de formation proposées pour ces deux familles d'activités professionnelles résultent des facteurs suivants :

- Les chantiers de rénovation créent une demande pour les professionnels du bois et des structures métalliques. Par exemple, les toitures anciennement plates sont reconstruites en forme de chapeau ; il y a une forte demande pour les kiosques.
- La construction et l'extension des zones d'activités économiques fait appel à des structures métalliques
- Le respect des normes parasismiques appelle des compétences particulières, tant pour le bois et les structures métalliques
- Plusieurs CAP et Bac Pro sont déjà disponibles en formation professionnelle initiale et en apprentissage. Il est simplement proposé de faire évoluer les contenus pour sensibiliser aux problématiques parasismiques.
- En formation professionnelle continue, il est proposé d'ouvrir des formations supplémentaires de niveau IV et V, pour accompagner l'augmentation de la demande.
- En apprentissage, les besoins d'ouverture de formations se situent au niveau III, car la Martinique a besoin de plus de managers, en charge de l'organisation, du suivi et du contrôle des chantiers. Il est ainsi proposé d'ouvrir un **BTS enveloppe du bâtiment**.

### 7.4.4. Génie thermique et climatique : ouvrir des BTS et licences pro pour les thermiciens

FAP	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	Formation prof initiale	Apprentissage	Formation professionnelle continue		Observations
					DE	Salariés actifs	
			Ouverture 3	Ouverture 3	Densification 2	Densification 2	
Génie thermique et climatique	<p><b>FPI et apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 CAP froid et climatisation (CFA BTP)</li> <li>- 2 Bac Pro TMSEC, dont 1 CFA BTP</li> <li>- 2 Bac Pro TISEC, dont 1 en CFA</li> <li>- Bac Pro électrotechnique, énergie, équipements communicants en FPI et CFA</li> <li>- BTS fluides énergies environnements option génie frigorifique (LPO Acajou)</li> </ul> <p><b>FPC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formations de niveau V pour les frigoristes et chauffe-eau solaires</li> <li>- 1 Bac Pro énergétique (Greta BTP)</li> <li>- Peu de formations par les bureaux d'étude</li> </ul>	Thermicien ; efficacité énergétique des bâtiments	MC IV ENR Licence Pro thermicien Licence Pro énergie	MC IV ENR BTS fluides énergies environnements option A : génie sanitaire et thermique	TP et formations tous niveaux	Formations non diplômantes niveau I, II, III	Augmentation de la demande anticipée : RTAA DOM, MDE, énergie thermique des bâtiments

#### Offre de formation

- **FPI et apprentissage**
  - CAP froid et climatisation : CFA BTP
  - Bac Pro électrotechnique, énergie, équipements communicants : 1 section en CFA ; 6 sections en FPI
  - Bac Pro technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques : 1 section en CFA ; 1 section en FPI
  - Bac Pro technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques : 1 section en CFA ; 1 section en FPI
  - BTS fluides énergies environnements option C : génie frigorifique (LPO Acajou II)
- **Formation professionnelles continue**
  - Niveau V froid et climatisation : 1 TP monteur dépanneur frigoriste (AFPAM) et 1 CAP GRETA BTP
  - Formation niveau V récupération fluides frigorigènes (Greta BTP)
  - Bac Pro énergétique (Greta BTP)
  - Formations études et installations de chauffe-eau solaires (Proform'BTP)
  - Certificat de qualification professionnelle (CQP) en énergies renouvelables « installateur mainteneur en systèmes solaires thermiques et photovoltaïques » (Proform'BTP)

- Electricien-photovoltaïcien (Proform'BTP)
- Formation de thermiciens par le bureau d'étude TECSOL pour du personnel EDF
- Efficacité énergétique des bâtiments ; par le bureau d'étude TRANSENERGIE

### **Besoins en compétences**

- En Martinique, de nombreuses formations en climatisation sont dispensées. En revanche, l'offre de formation pour le métier de thermicien est insuffisante, alors que ce segment présente des perspectives de croissance favorables.
- L'efficacité énergétique des bâtiments devient de plus en plus importante avec la RTAA DOM. Or, il y a une seule formation en Martinique, assurée par le bureau d'étude TRANSENERGIE. La DEAL de Martinique a pour projet de développer ce segment, en mettant en place les mesures suivantes : 1) rendre effective l'application de la RTAA DOM par des sanctions ; 2) établir une grille de critères pour apprécier la mise en œuvre ; 3) aider à mettre en place des formations pour développer les compétences nécessaires.

### **Actions de formation proposées**

- FPI : ouverture d'une mention complémentaire de niveau IV technicien des énergies renouvelables – option A énergie électrique
- FPI : ouverture d'une mention complémentaire de niveau IV technicien des énergies renouvelables – option B énergie thermique
- Apprentissage : ouverture d'un BTS fluides énergies environnements option A : génie sanitaire et thermique
- FPI: ouverture d'une licence Professionnelle Energie, en collaboration avec le CNAM
- FPI: ouverture d'une licence Professionnelle Thermicien, en collaboration avec le CNAM
- FPC: densifier l'offre de formation pour les thermiciens et l'efficacité énergétique des bâtiments, au profit des demandeurs d'emploi et des salariés actifs, aux niveaux III ou supérieur pour les salariés

A noter que, compte tenu des besoins importants en compétences en énergies renouvelables et maîtrise de l'énergie, des MC peuvent être ouvertes concomitamment en FPI et apprentissage.

**7.4.5. Encadrants : ouvrir des formations en Martinique**

FAP	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	Formation prof initiale	Apprentissage	Formation professionnelle continue		Observations
					DE	Salariés actifs	
					Ouverture 3	Ouverture 3	
Ingénieur conducteur de travaux	<p><b>FPI et apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune</li> </ul> <p><b>FPC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation des travaux VRD (formation qualifiante non diplômante Greta BTP)</li> <li>- Conducteur de travaux (Greta BTP)</li> </ul>	Compétences managériales, démarche qualité, connaissance réglementation environnementale, culture client, culture juridique			Dans un centre local, en partenariat avec un organisme national	Dans un centre local, en partenariat avec un organisme national	
Chef de chantier	<p><b>FPI et apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bac Pro Technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros-œuvre : FPI et CFA BTP (pour être initialement assistant chef de chantier)</li> <li>- BTS bâtiment</li> </ul> <p><b>FPC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation des travaux VRD (formation qualifiante non diplômante Greta BTP)</li> <li>- BTS bâtiment (contrat de professionnalisation Greta BTP)</li> </ul>	Compétences managériales, démarche qualité, connaissance réglementation environnementale			Dans un centre local, en partenariat avec un organisme national	Dans un centre local, en partenariat avec un organisme national	
Chef d'équipe	<p><b>FPI et apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bac Pro Technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros-œuvre : FPI et CFA BTP (pour être initialement assistant chef d'équipe)</li> <li>- BTS bâtiment</li> </ul> <p><b>FPC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation des travaux VRD (formation qualifiante non diplômante Greta BTP)</li> <li>- Chef d'équipe (Greta BTP)</li> <li>- Chef d'équipe : gros-œuvre, aménagement-finition, montage maison (AFPAM)</li> </ul>	Compétences managériales			Dans un centre local, en partenariat avec un organisme national	Dans un centre local, en partenariat avec un organisme national	

## Offre de formation

- **FPI et apprentissage**
  - Bac Pro Technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros-œuvre : LP Petit Manoir et CFA BTP
  - BTS bâtiment : LP Petit Manoir du Lamentin et LGT Frantz Fanon
- **Formation professionnelles continue**
  - BTS bâtiment (Contrat de professionnalisation ; Greta BTP)
  - Organisation des travaux VRD<sup>52</sup> (formation qualifiante non diplômante ; Greta BTP)
  - Conducteur de travaux : formation qualifiante par Greta BTP; pour 12 demandeurs d'emploi (formation financée par le Conseil Régional) ;
  - Chef d'équipe : formation par Greta BTP (financée par une autre collectivité que la Région)

## Besoins en compétences

- Dans les entreprises du BTP, les évolutions en matière d'organisation du travail sur les chantiers montrent de fortes évolutions au niveau de l'encadrement (conducteur de travaux, chef de chantier, chef d'équipe), pour lequel, à chaque strate, correspond un panel de compétences de plus en plus large à déployer, contribuant ainsi à élever progressivement le niveau de qualification nécessaire pour l'exercice du métier.
- Outre la réorganisation de tâches observée entre les différentes strates hiérarchiques de l'encadrement de chantiers et la culture financière qui pénètre les chantiers, d'autres évolutions semblent impacter le développement futur de ces métiers: gestion de projet, compétences managériales, démarche qualité, connaissance réglementation environnementale, culture client, culture juridique.
- Dans une perspective de positionnement des entreprises sur la maintenance et la rénovation, des compétences en « facility management » sont également nécessaires : prévisions d'interventions de maintenance, carnet d'entretien... Des logiciels spécifiques (progiciels) permettent d'assurer ces activités.

## Actions de formation proposées

- Mettre en place ce type de formation, en formation continue, même une fois par an, au sein d'un centre existant déjà en Martinique (de type Greta BTP ou AFPAM), en partenariat avec des écoles, telles que EGLETON, CFPCT Toulouse ou RDECOF.

---

<sup>52</sup> Des précisions sont disponibles sur : <http://www.gretaformation.fr/Chef-chantier-Travaux-Publics-Reseaux-ou-Routes-Voies-ou-Genie-Civil+Centre-Permanent-Maitrise-Venissieux+10472.html>

## Chapitre 8. Plan d'actions

### 8.1. Stratégie et ordonnancement des actions

#### 8.1.1. Arborescence des actions et horizons de réalisation

Les tableaux ci-dessous récapitulent les actions présentées dans les chapitres précédents. Toutes ces actions font l'objet d'une fiche action.

Enjeu stratégique	Orientations / objectifs stratégiques	Actions / mesures	Pilote	Horizon de réalisation		
				2013	2014	2015
Eclaircir l'horizon économique du secteur	Améliorer la visibilité économique	Créer un observatoire du BTP	Organisations professionnelles		X	
		Sensibiliser les entreprises et les particuliers à la notion de coût global à long terme	ADEME	X		
		Réaliser une étude sur la taille du marché MDE en Martinique	ADEME	X		
	Permettre aux entreprises locales de participer à la commande publique dans de bonnes conditions	Donner plus de visibilité sur la commande publique aux entreprises	Région		X	
		Adapter les cahiers des charges pour favoriser la participation des entreprises locales à la commande publique	Région		X	
	Mieux mobiliser les ressources financières	Elaborer un guide des aides financières et accompagner les entreprises pour mobiliser ces aides	Région	X		

Enjeu stratégique	Orientations / objectifs stratégiques	Actions / mesures	Pilote	Horizon de réalisation		
				2013	2014	2015
Anticiper la gestion des ressources humaines	Lutter contre le travail illégal	Créer un espace sur le site Internet d'un organisme social où seraient déclarés les marchés attribués notifiés	CGSS			X
		Généraliser la carte professionnelle du BTP	Organisations professionnelles	X		
	Prévenir les risques professionnels	Mieux coordonner et mutualiser les moyens de protection	CGSS	X		
	Valoriser l'image de la profession	Communiquer sur les nouvelles technologies et la qualité du dialogue social dans la profession	Organisations professionnelles	X		
		Promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur du BTP	DRDFE	X		
	Faciliter l'engagement dans des démarches de GPEC pour anticiper les évolutions concernant les ressources humaines	Accompagner les démarches d'appropriation des outils GRH et GPEC par les entreprises	DIECCTE	X		

Enjeu stratégique	Orientations / objectifs stratégiques	Actions / mesures	Pilote	Horizon de réalisation		
				2013	2014	2015
Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences	Resserrer l'adéquation de la formation initiale aux besoins en compétences du BTP	Mettre en place une méthode d'élaboration de la carte des FPI par le Rectorat qui associe les représentants du secteur	Rectorat	X		
		Mettre à niveau, acquérir et mutualiser des équipements	Région	X		
	Créer des conditions favorables au développement de l'alternance	Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale	Région	X		
		Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques et d'encadrement des formateurs	Région		X	
		Créer des conditions favorables au développement des contrats de professionnalisation	Dieccte	X		
	Faciliter la formation continue des ouvriers et des encadrants	Former et informer les salariés et syndicats sur les dispositifs	Constructys	X		
		Former les dirigeants et encadrants, en tenant compte de l'élargissement des compétences attendues	Chambres consulaires	X		
	Mettre en place des actions de formation répondant aux besoins en compétences	Développer un module générique « Performance du bâti »	ADEME		X	
		Ouvrir un BTS en apprentissage « enveloppe du bâtiment »	CFA BTP	X		

### 8.1.2. Phasage des actions

Les actions peuvent être phasées de la façon suivante, où le symbole S désigne un semestre et où le code couleur (1<sup>ère</sup> colonne) permet de visualiser l'enjeu stratégique correspondant :

Actions	2012 S2	2013 S1	2013 S2	2014 S1	2014 S2	2015 S1	2015 S2
Renforcer les échanges entre le Rectorat et les professionnels du secteur							
Mettre à niveau, acquérir et mutualiser des équipements							
Sensibiliser les entreprises et les particuliers à la notion de coût global à long terme							
Elaborer un guide des aides financières et accompagner les entreprises pour mobiliser ces aides							
Mieux coordonner et mutualiser les moyens de protection							
Communiquer sur les nouvelles technologies et la qualité du dialogue social dans la profession							
Promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur du BTP							
Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale							
Créer des conditions favorables au développement des contrats de professionnalisation							
Former et informer les salariés et syndicats sur les dispositifs							
Former les dirigeants et encadrants, en tenant compte de l'élargissement des compétences attendues							
Accompagner les démarches d'appropriation des outils GRH et GPEC par les entreprises							
Généraliser la carte professionnelle du BTP							
Réaliser une étude sur la taille du marché MDE en Martinique							
Ouvrir un BTS en apprentissage « enveloppe du bâtiment »							
Développer un module générique « Performance du bâti »							
Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques et d'encadrement des formateurs							
Créer un observatoire du BTP							
Donner plus de visibilité sur la commande publique aux entreprises							
Adapter les cahiers des charges pour favoriser la participation des entreprises locales à la commande publique							
Créer un espace sur le site Internet d'un organisme social où seraient déclarés les marchés attribués							

## 8.2. Fiches actions

### Enjeu 1. « Eclaircir l'horizon économique du secteur »

<b>Fiche action 5.1.1. Création d'un observatoire du BTP</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Eclaircir l'horizon économique du secteur</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Améliorer la visibilité économique
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Un observatoire du secteur du BTP, une « cellule économique de la construction », avait été créé en Martinique en 1994, comme il en existe dans les autres régions françaises. Ces observatoires sont issus d'une charte entre les professionnels et le Ministère de l'équipement. L'observatoire de Martinique a été liquidé par manque de financement.</p> <p>Durant son existence, cet observatoire a pu produire de l'information sectorielle, qui a pu être exploitée par des institutions telles que l'IEDOM. En raison de ses difficultés, cet observatoire n'a pas pu mener à bien un chantier sur des documents techniques unifiés (DTU) spécifiques aux Antilles-Guyane, initié par le Centre (national) scientifique et technique du bâtiment (CSTB), chantier que l'observatoire de Martinique avait récupéré.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposer d'une information fiable et pertinente de nature économique et sociale, afin de pouvoir être un outil d'aide à la décision pour les socio-professionnels du BTP, les décideurs politiques et les acteurs de l'emploi formation</li> <li>• Partager l'information disponible au sein des différentes structures concernées par :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'emploi et l'activité économique</li> <li>- la construction de l'offre de formation et la mise en œuvre des actions</li> <li>- l'insertion des demandeurs d'emploi</li> </ul> </li> </ul>
<b>Public visé</b>	Entreprises du secteur, organismes producteurs d'analyses économiques dont les laboratoires de recherche, Conseil Régional, DIECCTE, Pôle Emploi, organismes de formation, Missions locales, chambres consulaires....

<p><b>Actions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des comités techniques composés des différents fournisseurs de données liées à la conjoncture économique, l'évolution des métiers (organisations professionnelles locales, observatoires nationaux) et la formation (Conseil Régional, DIECCTE, Pôle Emploi, Rectorat, MIL ...)</li> <li>• Concevoir des indicateurs de suivi du secteur, en plus des indicateurs classiques figurant dans les rapports de type IEDOM (ventes de ciment, données Consuel (habilitations électriques délivrées)). L'Observatoire pourrait ainsi suivre les ventes de bitume ou d'autres données fournies par des entreprises leaders comme Biométal ou la Briqueterie</li> <li>• Co-construire avec les différents partenaires fournisseurs de données un « socle commun » formalisant l'ensemble de données qui alimenteront le système d'information</li> <li>• Passer convention avec les fournisseurs de données afin de définir de manière officielle la fréquence de transmission des données, la précision de l'information attendue et la structure des fichiers qui seront transmis. A minima, des conventions de partenariat devront être signées avec l'INSEE, l'IEDOM, le Régime social des indépendants (RSI), la Caisse Générale de Sécurité Sociales (CGSS) et la Direction régionale des finances publiques (DRFIP)</li> <li>• Diffuser l'information, la restituer de telle sorte qu'elle soit facilement exploitable</li> <li>• Associer l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) aux travaux, en tant que co-financeur de formations pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)</li> </ul>
<p><b>Acteurs</b></p>	<p>Pilotage : les organisations professionnelles (SEBTPAM, CAPEB Martinique, CNATP Martinique) Partenaires : Conseil Régional, Rectorat, Constructys, DIECCTE, 1<sup>er</sup> RSMA, CFA BTP, principaux organismes de formation du secteur, groupement SYNFORM, MIL, EC2, INSEE, Institut Martiniquais de Statistique et d'Evaluation des Politiques Publiques (IMSEPP), IEDOM, AGEFMA, Chambres consulaires, AMPI, AGEFIPH, entreprises telles que Biométal ou la Briqueterie</p>
<p><b>Calendrier de réalisation</b></p>	<p>2014</p>
<p><b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de partenaires alimentant le Système d'Information</li> <li>• Analyses réalisées à partir des données de « l'Observatoire du BTP de Martinique »</li> </ul>
<p><b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b></p>	<p>Amélioration de la visibilité de la commande publique pour les entreprises</p>
<p><b>Financement</b></p>	<p>Estimation financière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deux emplois équivalents temps plein (analyste et administratif): 100 K€ annuel</li> <li>- Frais de fonctionnement: 20 K€ annuel</li> <li>- Acquisition de matériels et logiciels la première année : 20 K€</li> </ul> <p>Sources de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PO FEDER : Action 1 – 2. Accompagner l'amélioration de l'environnement des entreprises – Sous-action 1 – 2 – 5. Actions collectives au bénéfice des PME-PMI</li> </ul>

<b>Fiche action 5.1.2. Sensibilisation des acheteurs à la notion de coût global à long terme</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Eclaircir l'horizon économique du secteur</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Améliorer la visibilité économique
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Les acheteurs sont souvent réticents à effectuer des achats éco-responsables, car l'investissement initial peut être plus cher. Ils ne prennent pas en compte les coûts de maintenance, la durée de vie des équipements, la consommation d'énergie des équipements, ni a fortiori l'impact environnemental de leurs achats.</p> <p>Les vendeurs, les entreprises de travaux, les fournisseurs et les autres prestataires de services ne sont donc pas incités à proposer des biens et services permettant la protection de l'environnement, alors même que cela peut représenter une source de revenus supplémentaires pour eux. En particulier, les entreprises du BTP ne sont pas encouragées à former leur personnel aux problématiques de développement durable : traitement des déchets du BTP, économies d'eau (WC économiseurs d'eau, cuves de récupération des eaux de pluie...), économie d'énergie (génie climatique et thermique, matériaux, domotique...).</p> <p>Ainsi, une sensibilisation des entreprises, des collectivités et des particuliers à la notion de coût global à long terme (versus coût instantané) créerait une demande au profit des entreprises de BTP fournissant de telles prestations.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire comprendre aux entreprises que la maîtrise de l'énergie (MDE) permet des gains à long terme, même si elle présente des surcoûts immédiats.</li> <li>• Créer une demande au profit des entreprises de BTP fournissant de telles prestations.</li> <li>• Encourager les entreprises du BTP à former leurs salariés aux compétences nécessaires.</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Collectivités, particuliers, entreprises
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Choisir quelques illustrations simples permettant d'explicitier les économies permises par les achats responsables en MDE. Par exemple, les coûts d'exploitation sur 30 ans peuvent représenter 70% du coût d'investissement, et ainsi des économies de type MDE sur l'exploitation d'un équipement a un gros impact à long terme.</li> <li>• Déterminer les media et les messages adaptés à chaque cible : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collectivités publiques : Conférences et séminaires de sensibilisation, entretiens individuels réalisés par l'ADEME et le Syndicat Mixte d'Electricité de la Martinique (SMEM) ;</li> <li>- Entreprises : Séminaires, newsletter et entretiens individuels de sensibilisation réalisés par les chambres consulaires ; modules spécifiques à la MDE dans les formations à la gestion des entreprises au bénéfice des chefs d'entreprise</li> <li>- Particuliers : messages de sensibilisation dans la presse écrite et les media audiovisuels.</li> </ul> </li> <li>• Communiquer auprès des entreprises du BTP et secteurs liés (bureaux d'étude, architectes...) sur les actions de sensibilisation en cours, et sur les perspectives d'augmentation de la demande pour des éco-prestations grâce à ces actions.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Pilotage :</b> ADEME Martinique ;</p> <p><b>Partenaires:</b> SMEM, Région, DIECCTE, Département, Communautés d'agglomérations ou communes, Chambres consulaires, les organisations professionnelles patronales, en particulier celles du BTP, Constructys</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013
<b>Indicateurs de suivi et</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de conférences organisées sur ce thème</li> <li>• Nombre de parutions dans la presse</li> </ul>

## CEP BTP Martinique 2012

<b>d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolution des dépenses en équipements et prestations MDE en Martinique</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	Réalisation d'une étude sur la taille du marché MDE en Martinique
<b>Financement</b>	<p>Estimation financière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conférences et entretiens individuels : coût nul, en utilisant le personnel et les moyens (newsletter...) des principaux donneurs d'ordre (ADEME, SMEM, Chambres consulaires...)</li> <li>- Parutions dans la presse écrite et les media audiovisuels: 2 000 € / an</li> </ul> <p>Source de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ADEME</li> </ul>

<b>Fiche action 5.1.3. Réalisation d'une étude sur la taille du marché MDE en Martinique</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Eclaircir l'horizon économique du secteur</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Améliorer la visibilité économique
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Les perspectives du secteur BTP étant incertaines, l'enrichissement des prestations des entreprises fait partie d'une stratégie de diversification pertinente. Les lois Grenelle sur l'environnement et la RTAA DOM créent des opportunités dans le domaine de l'efficacité énergétique des bâtiments.</p> <p>Outre des actions de sensibilisation à la notion de coût global à long terme auprès de clients potentiels (industries, particuliers pour l'habitat...) pour créer une demande pour les prestations liées au développement durable, il convient d'améliorer la visibilité du « marché maîtrise de l'énergie », de façon à encourager les entreprises du BTP à élargir leurs compétences pour tirer parti de ces opportunités.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apporter la preuve de l'existence d'une demande solvable et l'évaluer, pour encourager les entreprises du BTP et les bureaux d'étude à se diversifier et développer des compétences dans le domaine de l'efficacité énergétique</li> <li>• Fournir aux entreprises du secteur BTP des éléments techniques pour apprécier les conditions de réussite d'évolution de leurs activités vers les prestations connexes à la MDE</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Entreprises du BTP et bureaux d'études, entreprises d'autres secteurs fortement consommateurs d'énergie, comme l'industrie
<b>Actions</b>	<p>Il s'agit de réaliser une étude visant à identifier les contours précis des activités du BTP liées à la MDE : marchés, produits, moyens techniques nécessaires, besoins en compétences, prix, pérennité des activités à échéance 3-5 ans. Pour cela, il est proposé de procéder comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer un comité technique pour rédiger le cahier des charges de l'étude, <ul style="list-style-type: none"> <li>- composé de l'ADEME, la Région, la DIECCTE, le département, les communautés d'agglomérations ou communes, les chambres consulaires, l'INSEE, les organisations professionnelles patronales, en particulier celles du BTP, Constructys et des partenaires.</li> <li>- Ce COTEC déterminera le périmètre de l'étude, fléchera les problématiques d'intérêt et recensera les données et études disponibles</li> </ul> </li> <li>• Sélection d'un prestataire, par lancement d'un appel d'offres, <ul style="list-style-type: none"> <li>- publié dans Bulletin Officiel des Annonces des Marchés Publics pour en assurer une large diffusion</li> </ul> </li> <li>• Réalisation de l'étude par le prestataire, sur une durée de 4 à 6 mois <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec un point d'étape devant le comité de pilotage de l'étude, pour présenter un état des lieux et un diagnostic</li> </ul> </li> <li>• Restitution des résultats de l'étude aux acteurs de la MDE et du BTP</li> <li>• Communication sur l'étude à l'occasion de manifestations grand public portant sur le développement durable de la Martinique</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Pilotage :</b> ADEME Martinique ;</p> <p><b>Partenaires:</b> Région, DIECCTE, Département, Communautés d'agglomérations ou communes, Chambres consulaires, INSEE, AGEFMA-OREF, les organisations professionnelles patronales, en particulier celles du BTP, Constructys</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013
<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etude réalisée</li> </ul>

## CEP BTP Martinique 2012

<b>de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de manifestations où l'étude est citée ou présentée (sous forme condensée)</li></ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	Création d'un observatoire du BTP Sensibilisation des acheteurs à la notion de coût global à long terme
<b>Financement</b>	Estimation financière - Coût de l'étude: 60 000 €  Source de financement : - Convention cadre entre la Région Martinique, l'ADEME Martinique et EDF Martinique du 10 janvier 2012, établie dans le cadre de la loi POPE fixant les orientations de la politique énergétique et des lois Grenelle I et II qui instaurent un dispositif de Certificats d'Economies d'Energie (CEE) visant à accroître l'investissement des acteurs économiques dans le domaine de l'efficacité énergétique.

<b>Fiche action 5.2.1. Amélioration de la visibilité de la commande publique pour les entreprises</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Eclaircir l'horizon économique du secteur</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Permettre aux entreprises de participer à la commande publique dans de bonnes conditions
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Les entreprises regrettent de ne pas disposer d'informations sur les orientations de la commande publique sur un horizon de deux ou trois ans. Ces informations leur permettraient de former du personnel pour des besoins en compétences nécessaires mais non encore disponibles pour réaliser ces chantiers ou de se préparer en développant des relations entre entreprises locales ou avec des groupes nationaux dans la perspective de réponses en groupements.</p> <p>Pour obtenir l'approbation de la facture, des aller-retour entre l'acheteur et l'entreprise attributaire du marché sont souvent nécessaires. Ils prennent en règle générale entre quelques semaines et plusieurs mois, alors même que la prestation est réalisée. En cas de litige, la partie contestée représente parfois un montant très faible par rapport au global qui ne fait l'objet d'aucune mise en paiement puisque le règlement partiel n'est jamais mis en place.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer sur les échéances de réalisation des travaux programmés</li> <li>• Réduire les délais de paiement</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Maîtres d'ouvrage publics
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les maîtres d'ouvrage publics à la nécessité d'améliorer la visibilité de la commande publique pour dynamiser le développement endogène de la Martinique, lors de conférences dans le domaine économique ou de séminaires portant spécifiquement sur ce thème</li> <li>• Diffuser les bonnes pratiques de PPI des collectivités ayant pris de l'avance sur ce sujet, à l'instar de la Ville de Fort-de-France, la Ville du Lamentin ou la CACEM.</li> <li>• Former les cadres des services financiers et des services techniques aux méthodes et outils associés à la programmation pluriannuelle des investissements (PPI):             <ul style="list-style-type: none"> <li>- par des actions de formation organisées par le CNFPT</li> <li>- par des prestations commandées à des consultants (pour les collectivités les plus importantes)</li> </ul> </li> <li>• Mettre en place des PPI:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- La pertinence de ces PPI suppose que les tableaux de suivi édités soient mis à jour régulièrement, et non pas seulement à l'occasion des temps forts de la collectivité, comme le vote du budget.</li> </ul> </li> <li>• Communiquer sur les échéances de réalisation des travaux programmés ;             <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur les sites Internet des maîtres d'ouvrage</li> <li>- par des notes d'information adressées aux organisations professionnelles patronales du BTP et d'autres secteurs et autres représentations d'entreprises</li> </ul> </li> <li>• Inscrire dans les pièces du marché des informations précises sur la facturation : process de réception des factures, process de traitement des factures, process de validation des factures.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Pilotage :</b> Région Martinique ;</p> <p><b>Partenaires:</b> Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), Préfecture, DIECCTE, Direction régionale des finances publiques (DRFiP), Département, Communautés d'agglomérations ou communes, Association des Maires de la Martinique, Ville de Fort-de-France, Ville du Lamentin, Chambres consulaires</p>
<b>Calendrier</b>	2013 – 2014

<b>de réalisation</b>	
<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de collectivités communiquant sur les échéances de réalisation de leurs travaux programmés</li> <li>• Nombre de collectivités inscrivant dans les pièces du marché des informations précises sur la facturation</li> <li>• Nombre de collectivités ayant élaboré et faisant vivre une programmation pluriannuelle de leurs investissements</li> <li>• Nombre de formations dispensées par le CNFT sur le thème de la PPI</li> <li>• Nombre de personnes ayant suivi ces formations</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	Adaptation des cahiers des charges pour favoriser la participation des entreprises locales à la commande publique
<b>Financement</b>	<p>Estimation financière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement des collectivités pour mettre en place une PPI, par un consultant : entre 15 et 30 K€, selon la taille de la collectivité</li> <li>- Formations CNEPT: dans le cadre de la formation annuelle des cadres administratifs</li> </ul> <p>Source de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Budget des collectivités intéressées (avec co-financement FSE : 70 % (Programme opérationnel 2007/2013 -Mesure 1-4 « Renforcer les capacités administratives et institutionnelles des collectivités et acteurs publics territoriaux »)</li> <li>- Financement par l'Agence Française de Développement (AFD) d'un consultant missionné pour l'accompagnement des collectivités</li> </ul>

<b>Fiche action 5.2.2. Adaptation des cahiers des charges pour favoriser la participation des entreprises locales à la commande publique</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Eclaircir l'horizon économique du secteur</b>
<b>Objectif stratégique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre aux entreprises de participer à la commande publique dans de bonnes conditions</li> </ul>
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Les PME locales sont souvent absentes des grands travaux en Martinique, hormis quelques travaux simples réalisés en sous-traitance de groupes nationaux remportant les marchés.</p> <p>Les maîtres d'ouvrage et les groupes nationaux citent le manque d'expertise des entreprises locales. Les PME locales déplorent quant à elles les conditions strictes (délais, prix) imposées par ces groupes en sous-traitance et regrettent que les maîtres d'ouvrage ne fassent pas plus d'efforts pour permettre la participation des PME locales.</p> <p>S'il est vrai que les groupes nationaux ou européens sous-traitent des travaux de base à des entreprises locales, il s'agit d'aller plus loin et faire en sorte que les clauses des dossiers de consultation des entreprises (DCE) permettent l'association de prestataires locaux dans les groupements, au niveau de l'ingénierie ou toute autre activité à forte valeur ajoutée, de façon qu'il y ait un transfert de savoir-faire au profit des prestataires locaux.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser la participation des entreprises locales à la commande publique</li> <li>• Informer les maîtres d'ouvrage publics (MOA) sur les moyens de favoriser la participation des entreprises locales, compatibles avec le Code des Marchés Publics et avec le droit européen de la concurrence</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Maîtres d'ouvrage publics : collectivités locales, services de l'Etat, établissements publics industriels et commerciaux (EPIC)
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recenser les dispositions du Code des Marchés Publics et les récentes circulaires ministérielles favorisant la participation des entreprises locales, notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les clauses de connaissance du contexte local,</li> <li>- les clauses sociales</li> <li>- l'allotissement des marchés publics. Il faut noter que l'allotissement est réellement réalisable sur des opérations de faible envergure et à technicité simple ; cette technique peut amener à des échecs sur de grosses opérations complexes techniquement et pour lesquelles les délais sont serrés.</li> <li>- le développement des contacts entre les acheteurs publics et les entreprises</li> </ul> </li> <li>• Recenser, documenter, formaliser dans un guide les bonnes pratiques de certaines collectivités locales en la matière et diffuser ce guide, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> <li>- CACEM et CCIM: performance environnementale des offres</li> <li>- Région Martinique : mentions obligatoires dans les factures</li> <li>- Région Martinique : allotissement des marchés et incitation à une coordination entre les prestataires des différents lots</li> <li>- CCNM: clauses sociales</li> <li>- Préfecture de la Martinique : recours à des étudiants locaux</li> </ul> </li> </ul> <p>Ce guide pourra référencer les magazines destinés aux collectivités locales, comprenant des conseils dans ce domaine, tel que le cahier détaché de la « Gazette des communes, des départements, des régions » N°22/2128 du 28 mai 2012, intitulé « guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics (circulaire du 14 février 2012) »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les maîtres d'ouvrage publics à l'utilisation de ces dispositions pour dynamiser le développement endogène de la Martinique <ul style="list-style-type: none"> <li>- lors de conférences dans le domaine économique ou de séminaires portant spécifiquement sur ce</li> </ul> </li> </ul>

## CEP BTP Martinique 2012

	<p>thème</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par diffusion du guide des bonnes pratiques à l'ensemble des MOA</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Former les cadres des services de commande publique aux méthodes et outils associés             <ul style="list-style-type: none"> <li>- par des actions de formation organisées par le CNFPT</li> <li>- par des prestations commandées à des consultants (pour les collectivités les plus importantes)</li> </ul> </li> <li>• Former les services opérationnels commanditaires des prestations (services techniques, directions des affaires économiques, directions du développement social...) à l'élaboration de grilles détaillées d'analyse des offres             <ul style="list-style-type: none"> <li>- par des actions de formation organisées par le CNFPT</li> <li>- par des prestations commandées à des consultants (pour les collectivités les plus importantes)</li> </ul> </li> <li>• Favoriser les groupes d'échanges entre services de différentes collectivités pour permettre le partage de bonnes pratiques</li> <li>• Insérer ces grilles détaillées de notation dans les cahiers de charges, de façon que les entreprises candidates puissent faire des propositions d'intervention adaptées et qu'elles puissent s'inscrire dans une démarche de progrès</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Pilotage :</b> Région Martinique ;</p> <p><b>Partenaires:</b> Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), Préfecture, DIECCTE, Direction régionale des finances publiques (DRFiP), Département, Communautés d'agglomérations ou communes, Association des Maires de la Martinique, Chambres consulaires</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013 – 2014
<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide des bonnes pratiques des maîtres d'ouvrage public de Martinique dans le domaine des marchés publics élaboré</li> <li>• Nombre de formations dispensées par le CNFPT sur ce thème</li> <li>• Nombre de personnes ayant suivi ces formations</li> <li>• Nombre de cahiers des charges comprenant les dispositions valorisées</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	Amélioration de la visibilité de la commande publique pour les entreprises
<b>Financement</b>	<p>Estimation financière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation d'un guide des bonnes pratiques des marchés publics en Martinique, par un consultant : 40 K€</li> <li>- Formations CNFPT: dans le cadre de la formation annuelle des cadres administratifs</li> <li>- Formations par des consultants : 700 € par journée de formation (groupes de 10)</li> </ul> <p>Source de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- FSE : 70 % (Programme opérationnel 2007/2013 -Mesure 1-4 « Renforcer les capacités administratives et institutionnelles des collectivités et acteurs publics territoriaux »</li> <li>- Région 30 %</li> </ul>

<b>Fiche action 5.3.1. Elaboration d'un guide des aides publiques et accompagnement des entreprises pour mobiliser ces aides</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Eclaircir l'horizon économique du secteur</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Mieux mobiliser les aides publiques
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Des aides existent pour encourager les entreprises à s'engager dans des démarches de développement durable, d'innovation ou plus généralement de progrès, mais elles sont peu connues des entreprises artisanales du BTP ou perçues comme trop complexes pour que les entreprises essaient même de les solliciter.</p> <p>Ces aides prennent la forme de subventions ou de prestations en nature, comme des pré-diagnostics réalisés par des agents des collectivités ou des diagnostics ou prestations de conseil ou d'accompagnement par des consultants rémunérés par des collectivités. De nombreux donneurs d'ordre fournissent de telles aides, comme la Région, l'ADEM, l'ADEME, la CACEM et les autres EPCI, ou les chambres consulaires.</p> <p>Il convient donc d'informer les entreprises sur ces aides et des aider à les mobiliser.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recenser les dispositifs d'aides disponibles en Martinique et mettre cette information à disposition des entreprises, sous un format le plus clair possible</li> <li>• Aider les entreprises à mobiliser ces aides</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Donneurs d'ordre
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablir une cartographie des dispositifs d'aides disponibles en Martinique, dans les domaines du développement durable, de l'innovation, de l'engagement dans des démarches qualité...</li> <li>• Clarifier chaque dispositif dans une « guide des aides publiques pour les entreprises de Martinique », de façon que les prescriptions puissent être appropriées</li> <li>• Diffuser ce guide à l'ensemble des collectivités, donneurs d'ordre et organisations professionnelles patronales et syndicats de salariés, pour mise à disposition des entreprises sur les sites Internet de ces institutions</li> <li>• Communiquer sur l'existence du guide, dans les actions de communication des institutions et dans la presse écrite</li> <li>• Accompagner les entreprises pour l'identification des aides et le montage administratif des dossiers pour les mobiliser             <ul style="list-style-type: none"> <li>- en missionnant des consultants</li> <li>- ou en recrutant des chargés de mission</li> </ul> </li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Pilotage :</b> Région Martinique ;</p> <p><b>Partenaires:</b> Préfecture, DIECCTE, ADEME, ADEM, CACEM et autres EPCI, ARACT, Chambres consulaires, AGEFMA, Organisations professionnelles patronales (CGPME, MEDEF) et associations d'entreprises (AMPI), Constructys et autres OPCA</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013
<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Guide des aides publiques pour les entreprises de Martinique» élaboré</li> <li>• Nombre d'entreprises accompagnées par des chargés de mission ou des consultants pour mobiliser ces aides</li> </ul>

<p><b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b></p>	<p>Amélioration de la visibilité de la commande publique pour les entreprises</p>
<p><b>Financement</b></p>	<p>Estimation financière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation d'un guide par un consultant : 40 K€</li> <li>- Accompagnement des entreprises par des consultants : 3 000 € par entreprise</li> </ul> <p>Sources de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PO FEDER : Action 1 – 2. Accompagner l'amélioration de l'environnement des entreprises – Sous-action 1 – 2 – 5. Actions collectives au bénéfice des PME-PMI</li> </ul>

## Enjeu 2. « Anticiper la gestion des ressources humaines »

<b>Fiche action 6.1.1. Création d'un espace sur le site Internet d'un organisme social où seraient déclarés les marchés attribués notifiés</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Anticiper la gestion des ressources humaines</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Lutter contre le travail illégal
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>En Martinique, les infractions à la législation du travail prennent notamment les formes suivantes : travail informel ou « coup de main », abus d'utilisation du travail intérimaire, «Déclarations lacunaires » (deux employés déclarés à la Sécurité sociale, deux autres aux Congés Payés... ; globalement, tous les employés sont déclarés dans une institution, donc l'infraction est «perçue» comme moins grave par le chef d'entreprise), déclarations sans paiement (des moratoires sont demandés à la CGSS, puis une liquidation intervient, puis une autre entreprise est créée).</p> <p>Malgré les contrôles effectués par la DIECCTE et d'autres organismes, les organisations professionnelles affirment que la situation ne s'améliore pas et met en danger les entreprises en règle.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminuer le nombre de situations de travail illégal dans le secteur du BTP</li> <li>• Améliorer l'information des organismes de contrôle</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Maîtres d'ouvrage
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un espace sur le site Internet d'un organisme social où seraient déclarés les marchés attribués notifiés. Les informations utiles sont: Nom de l'entreprise ; Objet du marché ; Adresse du marché ; Date de notification du marché ; date de début des travaux.</li> <li>• Centraliser et communiquer les déclarations d'ouverture de chantier, par tout autre moyen, si la centralisation sur le site d'un organisme social n'est pas possible.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- En particulier, un site e-martinique-marchéspublics.com pourrait être créé, où seraient centralisées les annonces de marchés publics concernant la Martinique, mais aussi et surtout les déclarations de marchés attribués, dans les deux semaines suivant l'attribution.</li> <li>- Les informations seraient accessibles aux organismes de contrôle, notamment la Caisse des Congés Payés du BTP</li> <li>- En pratique, ce site pourrait être hébergé sur le serveur d'une collectivité comme la Région Martinique ou sur le serveur d'un prestataire agréé gérant des annonces de marchés publics, comme il en existe plusieurs en France. Les déclarations seraient transmises à un organisme relais en Martinique (CGSS, DIECCTE ou Région par exemple) qui les posteraient sur le site.</li> </ul> </li> <li>• Sensibiliser les maîtres d'ouvrage, collecteurs de ces informations, notamment les mairies, sur l'opportunité de transmettre les déclarations à l'organisme en charge de l'administration du site, pour lutter contre le travail illégal et assurer la viabilité des entreprises en règle.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p>Pilotage : CGSS ou DIECCTE ou Région</p> <p>Partenaires : maîtres d'ouvrage, organisations professionnelles (SEBTPAM, CAPEB Martinique, CNATP Martinique), chambres consulaires, Direction régionale des finances publiques (DRFiP)</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013

<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Site créé</li> <li>• Nombre de marchés attribués déclarés sur le site</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	<p>Création d'un observatoire du BTP Généralisation de la carte professionnelle du BTP</p>
<b>Financement</b>	<p>Estimation financière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création du site par un consultant: 20 000 euros (architecture, fonctionnalités...)</li> <li>- Hébergement du site: 0 ou 2000 euros par an, selon qu'il soit hébergé sur un site local (Région, CGSS...) ou un prestataire d'annonces de marchés publics</li> <li>- Gestion du site : 5 000 euros par an</li> </ul> <p>Sources de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Co-financement de la DIECCTE et d'autres organismes de contrôle</li> </ul>

<b>Fiche action 6.1.2. Généralisation de la carte professionnelle du BTP</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Anticiper la gestion des ressources humaines</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Lutter contre le travail illégal
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>En Martinique, les infractions à la législation du travail prennent notamment les formes suivantes : travail informel ou « coup de main », abus d'utilisation du travail intérimaire, «Déclarations lacunaires » (deux employés déclarés à la Sécurité sociale, deux autres aux Congés Payés... ; globalement, tous les employés sont déclarés dans une institution, donc l'infraction est «perçue» comme moins grave par le chef d'entreprise), déclarations sans paiement (des moratoires sont demandés à la CGSS, puis une liquidation intervient, puis une autre entreprise est créée).</p> <p>Malgré les contrôles effectués par la DIECCTE et d'autres organismes, les organisations professionnelles affirment que la situation ne s'améliore pas et met en danger les entreprises en règle.</p> <p>En France, des organisations professionnelles du BTP — la FFB, la CAPEB, la FNTP, la FNOSCOP BTP — ont créé en 2006 une carte d'identification professionnelle (CIP), dont la gestion est confiée aux caisses du réseau Congés Intempéries du BTP.</p> <p>En Martinique, cette carte n'a pas encore pu jouer le rôle attendu. Entre 3 000 et 3 500 cartes étaient en circulation en 2011 (Source : Secrétaire général de la Caisse des Congés Payés).</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminuer le nombre de situations de travail illégal dans le secteur du BTP</li> <li>• Faciliter le contrôle sur les chantiers par les organismes habilités</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Organisations professionnelles patronales, syndicats de salariés, maîtres d'ouvrage, DIECCTE
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser une réunion d'information avec les organisations professionnelles patronales, les syndicats de salariés, les organismes de contrôle, à l'initiative d'une institution ayant une grande légitimité en Martinique : le Conseil Régional             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cette réunion permettrait de faire le point sur ce dispositif sur le territoire national</li> <li>- d'aplanir les problèmes soulevés par telle ou telle partie</li> </ul> </li> <li>• Obtenir l'accord formel de toutes les organisations professionnelles patronales et de tous les syndicats de salariés de Martinique pour le déploiement de ce dispositif</li> <li>• Organiser une campagne de communication auprès de toutes les entreprises du secteur</li> <li>• Faire les entreprises transmettre les informations et les documents nécessaires (photographie d'identité...) concernant leurs salariés à la Caisse des Congés Intempéries du BTP</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p>Pilotage : Organisations professionnelles patronales (SEBTPAM, CAPEB Martinique, CNATP Martinique)</p> <p>Partenaires : DIECCTE et autres organismes de contrôle du travail illégal, Région et autres principaux maîtres d'ouvrage, syndicats de salariés du secteur, chambres consulaires</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013

<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombres de cartes délivrées sur le territoire de la Martinique</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	<p>Création d'un observatoire du BTP</p> <p>Création d'un espace sur le site Internet d'un organisme social où seraient déclarés les marchés attribués</p>
<b>Financement</b>	<p>Estimation financière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Achat de cartes par les entreprises (somme modique)</li> </ul> <p>Sources de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprises</li> </ul>

<b>Fiche action 6.2.1. Coordination et mutualisation des moyens de protection</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Anticiper la gestion des ressources humaines</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Prévenir les risques professionnels
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Le BTP est un des secteurs où les salariés sont les plus exposés aux risques d'accidents de travail.</p> <p>La réglementation sur les chantiers a créé le coordonnateur de sécurité protection santé (SPS) pour diminuer le risque lié au fait que les chantiers font intervenir de nombreux opérateurs qui se connaissent souvent mal. Des progrès doivent être encore réalisés dans la pratique, en précisant notamment la nature et l'étendue de la mission de coordination SPS.</p> <p>Les chutes de hauteur résultent généralement de l'absence ou de la discontinuité des protections collectives sur un chantier.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mieux prendre en compte la coordination Santé Protection Sécurité (SPS) dès la conception</li> <li>• Mettre en commun les moyens de protection collective contre les risques de chute de hauteur</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Entreprises du secteur, maîtres d'ouvrage
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les maîtres d'ouvrage (MOA) aux principaux axes d'amélioration suivants:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nommer le coordonnateur SPS dès le début du projet (phase avant-projet sommaire) ;</li> <li>- Le coordonnateur SPS doit être compétent pour les travaux qu'il coordonne ;</li> <li>- La maîtrise d'ouvrage doit donner au coordonnateur des moyens d'autorité suffisants;</li> <li>- La maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre doivent s'impliquer dans le respect et l'application des principes généraux de prévention dans toutes les phases du projet.</li> </ul> </li> <li>• Former le personnel et l'encadrement sur les chantiers aux questions liées à la sécurité.</li> <li>• Sensibiliser les MOA de Martinique afin que la bonne pratique suivante se généralise : création par les MOA d'un lot particulier « Echafaudage de pied à utilisation partagée », de façon à organiser en amont la mise en œuvre des protections collectives</li> <li>• Promouvoir la mise en place d'une démarche logistique sur les chantiers, afin de prévenir les risques liés à une mauvaise organisation des approvisionnements et des évacuations de déchets, aux conditions de manutention des matériaux et des matériels, ou à la nécessité de mettre en œuvre des moyens communs de manutention et de levage pour éviter les déplacements manuels de charges.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- la DRP de la CGSS de Martinique continuera à promouvoir cette démarche en ciblant particulièrement les artisans et les petites entreprises qui ne peuvent intervenir individuellement sur l'organisation générale d'un chantier.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Acteurs</b>	Pilotage : CGSS Partenaires : Conseil Régional et autres maîtres d'ouvrage importants (volume de travaux commandés), organisations professionnelles (SEBTPAM, CAPEB Martinique, CNATP Martinique), Constructyts, DIECCTE, Chambres consulaires
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013

<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolution du nombre d'accidents de travail, particulièrement les chutes de hauteur</li> <li>• Nombres d'employés et d'encadrants sur les chantiers formés aux questions liées à la sécurité</li> <li>• Nombre d'appels d'offres de travaux des MOA comportant un lot particulier « échafaudage de pied à utilisation partagée »</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	<p>Valorisation de l'image de la profession</p>
<b>Financement</b>	<p>Estimation financière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation : 0 (fait partie des responsabilités des MOA et des missions de la DRP-CGSS)</li> <li>- Formation: 50 K€ annuels (Hypothèse : 100 personnes formées annuellement, chacune pendant une période de deux jours ; à 250 euros la journée de formation)</li> </ul> <p>Sources de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Budget de Constructys</li> </ul>

<b>Fiche action 6.3.1. Communication sur les nouvelles technologies et le dialogue social dans la profession</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Anticiper la gestion des ressources humaines</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Valoriser l'image de la profession
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Les enquêtes BMO de Pôle Emploi mettent en exergue les ouvriers du BTP comme famille de métiers en tension en Martinique. Le cas des maçons (proportion de cas difficiles de recrutement: 52,5%) est signalé.</p> <p>L'image de la profession reste insuffisamment valorisée parce que, d'une part, l'image des activités manuelles se compare défavorablement à celle des nouvelles technologies ou celle de nombreuses activités tertiaires, d'autre part, les représentations des métiers du BTP auprès des jeunes, de leurs familles et des enseignants restent marquées, pour certains métiers, par des conditions d'exercice pénibles, peu rémunératrices, insuffisamment porteuses de prestige et de reconnaissance sociale.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer sur la moindre pénibilité de certains métiers permise par le développement des technologies</li> <li>• Communiquer sur la qualité du dialogue social dans la profession</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Entreprises du secteur, syndicats de salariés, demandeurs d'emploi, élèves et stagiaires, parents, enseignants
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des actions de communication sur le fait que le développement des technologies rend la pratique de certains métiers moins pénible, grâce notamment au pilotage de machines à commande numérique.</li> <li>• Faire témoigner des salariés satisfaits de leur situation, dans les établissements scolaires, à l'occasion des manifestations diverses, dans les spots télévisés...</li> <li>• Communiquer au moyen des outils modernes : media fréquentés par les jeunes, comme les réseaux sociaux, vidéos visualisables sur Internet, reportages télés...</li> <li>• Communiquer sur le fait que les ouvriers du BTP de Martinique bénéficient d'une convention collective depuis 1973 et que les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ont la leur depuis mai 2012.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p>Pilotage : les organisations professionnelles (SEBTPAM, CAPEB Martinique, CNATP Martinique)</p> <p>Partenaires : Conseil Régional, Rectorat, établissements scolaires, Associations de parents d'élèves, Pôle Emploi, AGEFMA-OREF, DIECCTE, 1<sup>er</sup> RSMA, CFA BTP, principaux organismes de formation, groupement SYNFORM, MIL, EC2, Chambres consulaires, AMPI, AGEFIPH</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013
<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions de communication autour du secteur du BTP</li> <li>• Evolution des effectifs en formation dans une spécialité du BTP</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement des démarches d'appropriation des outils GRH et GPEC par les entreprises</li> <li>• Promotion de l'emploi des femmes dans le secteur du BTP</li> </ul>

<b>Financement</b>	<p>Estimation financière :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 0 : actions de bénévolat des membres des organisations professionnelles</li></ul> <p>Sources de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sans objet (sinon, budget des organisations professionnelles)</li></ul>
--------------------	--

<b>Fiche action 6.3.2. Promotion de l'emploi des femmes dans le secteur du BTP</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Anticiper la gestion des ressources humaines</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Valoriser l'image de la profession
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Les femmes représentent 10% des salariés du BTP, comme en France, en incluant les fonctions support. Les femmes se dirigent en majorité vers le second œuvre où des matériaux de plus en plus maniables sont utilisés. Néanmoins, la part d'ouvrières dans la construction reste à un niveau très faible (1,2% en 2005, en France). C'est au niveau des cadres ingénieurs et des chefs de chantier / employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) qu'on observe une féminisation la plus nette.</p> <p>En effet, les représentations sexuées conduisent à des autolimitations dans le choix des filières et des métiers. L'image très masculine de la plupart des métiers du BTP est souvent partagée tant par les femmes et les jeunes filles que par les intermédiaires de l'emploi et les acteurs de l'Education. L'orientation scolaire est fortement déterminée par la prégnance de rôles sexués dévolus à chacun des deux sexes. On constate ainsi des mécanismes d'autolimitation des choix de filières et de métiers, d'autocensure plus marquée chez les filles que chez les garçons, qui traduisent l'influence des stéréotypes de genre.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmenter l'emploi des femmes dans le secteur du BTP, dans toutes les catégories socio-professionnelles, y compris les ouvriers</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Entreprises du secteur, syndicats de salariés, demandeurs d'emploi, élèves et stagiaires, parents, enseignants
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pérenniser les initiatives de la Délégation Régionale aux Droits de la Femme et à l'Egalité (DRDFE) comme les « matinales de l'égalité » qui rassemblent les DRH - Dirigeants d'entreprises, élus de comités d'entreprise, représentants syndicaux, dans le cadre d'une convention passée entre l'ARACT et la DRDFE (voir partie « état des lieux et diagnostic » du rapport). <ul style="list-style-type: none"> <li>Au-delà de la poursuite de ces initiatives, il convient que la DRDFE en évalue les effets (par exemple, par des questionnaires adressés aux participants 6 mois et un an après ces manifestations, pour en mesurer l'efficacité).</li> </ul> </li> <li>Mettre en exergue les évolutions favorables à la féminisation du secteur, comme l'informatisation du secteur et l'importance croissante de la relation client</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p>Pilotage : Délégation Régionale aux Droits de la Femme et à l'Egalité (DRDFE)</p> <p>Partenaires : Organisations professionnelles patronales, syndicats de salariés, ARACT, Conseil Régional, Rectorat (ONISEP et CIO), établissements scolaires (notamment le LP Petit Manoir), Associations de parents d'élèves, Pôle Emploi, AGEFMA-OREF, DIECCTE, 1<sup>er</sup> RSMA, CFA BTP, principaux organismes de formation, groupement SYNFORM, MIL, EC2, Chambres consulaires, AMPI, AGEFIPH</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013
<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'actions de communication autour des facteurs favorables à une féminisation du secteur du BTP</li> <li>Evolution des effectifs féminins en formation dans une spécialité du BTP</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagnement des démarches d'appropriation des outils GRH et GPEC par les entreprises</li> <li>Communication sur les nouvelles technologies et le dialogue social dans la profession</li> </ul>

## CEP BTP Martinique 2012

<b>actions du CEP BTP</b>	
<b>Financement</b>	Estimation financière : <ul style="list-style-type: none"><li>- 4 000 euros par an (hypothèse de deux actions par an)</li></ul> Sources de financement : <ul style="list-style-type: none"><li>- Budget de la DRDFE</li></ul>

<b>Fiche action 6.4.1. Accompagnement des démarches d'appropriation des outils GRH et GPEC</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Anticiper la gestion des ressources humaines</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Faciliter l'engagement dans des démarches de GPEC pour anticiper les évolutions concernant les ressources humaines
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>En 2007, l'INSEE Antilles-Guyane estimait que près de 27 000 actifs martiniquais – ayant un emploi en 1999 – vont cesser leur activité, à l'horizon 2010<sup>53</sup>. De nombreux départs à la retraite étaient à prévoir, dans la plupart des secteurs d'activités.</p> <p>Dans l'artisanat du BTP, ces départs en retraite concernent tant les salariés que les chefs d'entreprises. Faute d'une relève familiale suffisante dans de nombreuses entreprises, la cession des entreprises doit être envisagée, mais pour cela une vision prospective doit être développée chez le chef d'entreprise artisanale, en d'autres termes, le chef d'entreprise doit être familiarisé avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). C'est dans ce contexte que la DIECCTE Martinique et Constructys (ex AREF-BTP) ont initié une expérimentation dans quelques entreprises du BTP, sous la forme d'une aide technique apportée par un consultant – financé par la DIECCTE et Constructys – pour mettre en œuvre une démarche de GPEC dans l'entreprise.</p> <p>La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale vise à anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences sur un territoire donné, en lien avec les mutations socio-économiques, pour accompagner les acteurs à s'adapter, au moyen, notamment, d'une offre de formation appropriée.</p> <p>En Martinique, l'importance de la dimension prospective des politiques publiques, en général, et des politiques sectorielles, en particulier, devient prégnante, mais elle reste encore insuffisamment développée. Une des raisons est le manque de structuration en branches professionnelles des secteurs d'activités, y compris le secteur du BTP, qui prive les pouvoirs publics d'une source d'informations primordiale.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter l'engagement dans des démarches de GPEC pour anticiper les évolutions concernant les ressources humaines</li> <li>• Faire partager au secteur du BTP des outils communs et structurants en matière sociale</li> <li>• Permettre aux cadres d'entreprise d'identifier les besoins et attentes liés à l'évolution des contenus d'emplois</li> <li>• Faire comprendre le lien entre enjeux stratégiques, organisation de l'entreprise et structure des emplois</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Entreprises, particulièrement celles qui ne sont pas liées à des groupes, salariés et demandeurs d'emploi
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérimentation de la GPEC sur un petit nombre d'entreprises du secteur (en cours de réalisation par la DIECCTE Martinique et Constructys : voir supra « constat et diagnostic »), en transférant aux entreprises les outils RH nécessaires à l'accompagnement de leurs salariés (recrutement, formation, entretiens annuels, classification, rédaction de fiches de poste, rémunération, etc.)</li> <li>• Mobilisation de l'Etat, de la Région et d'autres partenaires, comme Pôle Emploi et les missions locales, dans l'animation d'un groupe de travail GPEC dans le cadre du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Cette action suppose que les organisations socio-professionnelles du BTP soient invitées à ce groupe de travail. Elle implique également que les initiatives prises dans le cadre du Service public à l'emploi local (SPEL) soient communiquées aux partenaires du CCREFP ne faisant pas partie du SPEL;</li> <li>• Etablissement d'un cadre socio-économique prospectif régional, s'appuyant sur le présent CEP ;</li> </ul>

<sup>53</sup> Source : INSEE (Antiane n°68, août 2007) « Les emplois de demain dans une population qui vieillit »

## CEP BTP Martinique 2012

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclinaison des évolutions anticipées sur la dimension ressources humaines, la gestion des compétences et l'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises;</li> <li>• Capitalisation de l'expérimentation de la DIECCTE et Constructys, en généralisant à d'autres entreprises du secteur l'accompagnement par des consultants pour la mise en place de démarches de GRH et de GPEC ;</li> <li>• Recensement, formalisation et valorisation des bonnes pratiques par la communication et leur diffusion.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Pilotage :</b> DIECCTE Martinique ;</p> <p><b>Partenaires:</b> Constructys, les organisations professionnelles patronales du BTP, les syndicats de salariés du BTP, Région, Préfecture, AGEFMA, ADEME, ARACT, et tous les acteurs locaux intéressés par le développement du territoire et le maintien ou développement de l'emploi, tels que Pôle Emploi, les missions locales ou les communautés de communes / d'agglomération.</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	Généralisation en 2013 et les années suivantes
<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'entreprises s'inscrivant dans la démarche</li> <li>• Fréquence des réunions du CCREFP dont l'ordre du jour comporte la GPEC</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	Création d'un observatoire du BTP
<b>Financement</b>	<p>Estimation financière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coût par entreprise accompagnée, sous la forme de la rémunération d'un consultant : 3 000 €</li> <li>- Coût annuel : 60 K€, en supposant que 20 nouvelles entreprises s'engagent dans la démarche chaque année</li> </ul> <p>Source de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PO FSE</li> </ul>

### Enjeu 3. « Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences »

<b>Fiche action 7.1.1. Mise en place d'une méthode d'élaboration de la carte des formations initiales par le Rectorat qui associe les représentants du secteur</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Resserrer l'adéquation de la formation initiale aux besoins en compétences du BTP
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>La carte des formations initiales est un objet de préoccupation pour de nombreuses instances : Rectorat, Région, socio-professionnels du BTP et acteurs du monde économique, Pôle Emploi et aussi les parents d'élèves. Ce document est au carrefour de changements institutionnels (réforme de la voie professionnelle dans le secondaire, réforme de l'action publique), de politiques régionales et aussi de contraintes environnementales (démographie d'élèves, transport, implantation d'internats, marché du travail, représentation des métiers, etc.).</p> <p>Mettre en œuvre une carte des formations suppose une forte coordination et coopération entre l'Académie et la Région principalement, mais aussi avec d'autres partenaires.</p> <p>La méthode actuelle pour élaborer la carte des formations est la suivante, en ce qui concerne le Rectorat de la Martinique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le Secrétariat général organise des réunions de bassin sur le thème de la carte des formations où sont débattues des propositions d'évolution ;</li> <li>- Les acteurs à ces réunions ont un état des lieux précis de l'offre de formation initiale, des capacités d'accueil, du taux de remplissage des structures, afin de cibler les filières et les niveaux qui doivent faire l'objet d'une évolution ;</li> <li>- Un document de cadrage est élaboré au niveau du Rectorat, à la suite de ces réunions, qui fait l'objet d'un dialogue itératif avec chaque établissement, puis il est validé par le Recteur avant d'être présenté aux instances régionales.</li> </ul> <p>Compte tenu de la diversité des parties prenantes et des enjeux rappelés plus en avant, il importe de faire évoluer cette méthodologie et les outils de travail, en associant le milieu économique dans le dispositif.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	Prendre en compte les besoins économiques dans la définition de l'offre de formation initiale
<b>Public visé</b>	Les élèves de la formation professionnelle initiale

<p><b>Actions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La représentation économique du secteur BTP dans les réunions de bassin</b></li> </ul> <p>Lors des réunions de bassins, peuvent être associés les partenaires régionaux et les représentants du monde économique local, car dans un bassin de formation ou sur une filière métier, ces derniers ont une meilleure connaissance du tissu, des besoins en qualification ou des métiers émergents. Cet élément de diagnostic sur les perspectives d'emploi affinerait les orientations d'ouvertures ou de fermetures de classes, hors tout constat démographique. Certains niveaux de diplôme CAP et BTS, pour des familles professionnelles à fort potentiel, comme les thermiciens, ou avec des difficultés de recrutement, comme les carreleurs, pourraient être mis en exergue avec proposition d'une réponse conjoncturelle de la part de l'Education nationale. Sur cet axe, la formation continue peut être une passerelle ou une voie complémentaire.</p> <p>Une convention de partenariat entre le Rectorat et les organisations professionnelles du BTP est en cours de finalisation<sup>54</sup>. Elle comprendra des dispositions sur la formation, l'accueil des stagiaires et les relations internationales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La professionnalisation des acteurs</b></li> </ul> <p>Les différents acteurs du processus d'élaboration des cartes de formation doivent avoir une culture commune. C'est pour cela qu'on peut inclure dans les projets à venir une action de professionnalisation des acteurs du système éducatif sur le thème de la relation emploi-formation. Il serait opportun de proposer une sensibilisation des chefs d'établissement à l'analyse du marché du travail, à une connaissance des principaux outils statistiques utilisés par les professionnels du monde économique (Pôle Emploi, INSEE, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pour une programmation pluriannuelle</b></li> </ul> <p>Cette programmation apparaît comme la plus pertinente : doivent y figurer les évolutions souhaitées, celles-ci étant toutefois subordonnées à une réévaluation annuelle en fonction de l'environnement socioéconomique. Cet exercice de prospective permet de mieux gérer, à moyen terme, les postes de professeurs à pourvoir, à reconvertir, ainsi que la programmation des plateaux techniques. Le lissage annuel, lui, permet de suspendre des formations pour une certaine durée ou d'adapter plus finement l'offre de formation en fonction des objectifs stratégiques plus généraux.</p>
<p><b>Acteurs</b></p>	<p>Pilotage : Rectorat Partenaires: Région, organisations professionnelles du BTP (SEBTPAM, CAPEB Martinique, CNATP Martinique) et d'autres secteurs, chambres consulaires, Pôle Emploi, INSEE, AGEFMA-OREF</p>
<p><b>Calendrier de réalisation</b></p>	<p>2013 puis chaque année.</p>
<p><b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de réunions de bassin auxquels est associé le secteur du BTP</li> <li>• Nombre d'actions de sensibilisation en faveur des acteurs du système éducatif</li> <li>• Un document de programmation pluriannuelle réalisé, relatif aux formations, aux postes à pourvoir et aux plateaux techniques</li> <li>• Evolution des taux d'insertion professionnelle des élèves</li> </ul>
<p><b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b></p>	<p>Accompagnement et soutien des maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale Renforcement et accompagnement de la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques et d'encadrement des formateurs en apprentissage</p>
<p><b>Financement</b></p>	<p>La mise en œuvre de cette action ne demande aucun financement.</p>

<sup>54</sup> Information mise à jour le 5 juillet 2012, lors d'un groupe de travail du CEP BTP.

<b>Fiche action 7.1.2. Mise à niveau, acquisition et mutualisation d'équipements</b>															
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences</b>														
<b>Objectifs stratégiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resserrer l'adéquation de la formation initiale aux besoins en compétences du BTP</li> <li>• Faciliter la formation continue des ouvriers, employés et encadrants</li> </ul>														
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Chaque année, la Région procède à la répartition des crédits d'équipement dans les lycées à la suite d'une remontée d'enquête des besoins des établissements. L'enquête demande de différencier les besoins, concernant la mise à niveau sur des formations existantes, des besoins liés à de nouvelles ouvertures prévues pour la rentrée suivante.</p> <p>Si le LP Petit Manoir est bien doté, globalement une restructuration des ateliers des lycées et une remise à niveau des équipements s'imposent.</p> <p>Les principaux organismes de formation professionnelle continue dans le secteur du BTP sont également bien équipés. En revanche, la plupart des autres organismes de formation continue sont confrontés à la cherté des équipements dans ce secteur. Cette situation peut expliquer en partie un nœud observé au niveau de l'offre de formation dans le cadre de validation des acquis de l'expérience pour les titres professionnels. En effet, la DIECCTE impose aux organismes de formation un cahier des charges strict, notamment en matière d'équipements à mettre à disposition des personnes et de nombreux centres ne sont pas en mesure de proposer de telles prestations.</p>														
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en cohérence ou conformité les équipements et locaux avec l'évolution de la carte des formations</li> <li>• Permettre que plus d'organismes de formation professionnelle continue soient en mesure de proposer des formations en BTP</li> <li>• Renforcer l'attractivité de la filière BTP</li> </ul>														
<b>Public visé</b>	<p>Conseil Régional</p> <p>Organismes de formation continue</p>														
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mettre à niveau ou acquérir de nouveaux équipements (Education Nationale et CFA)</b></li> </ul> <p>Certaines sections d'établissements montrent une vétusté des locaux et un faible niveau des équipements. Cette situation contribue aussi au manque d'attractivité des formations du BTP.</p> <p>A noter que le GRETA BTP s'appuie sur les plateformes techniques des établissements scolaires.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">Etat des lieux des locaux et équipements de la filière BTP en formation professionnelle initiale et au CFA BTP</th> </tr> <tr> <th style="width: 25%;">Etablissements</th> <th style="width: 25%;">Filières</th> <th style="width: 25%;">Etat des lieux et diagnostic</th> <th style="width: 25%;">Préconisations de l'Inspection</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">CFA BTP</td> <td style="text-align: center;">Toutes</td> <td>Les différentes sections de ce centre de formation sont équipées et organisées afin de donner une formation de qualité</td> <td>Des investissements réguliers ont été réalisés, à reproduire en formation professionnelle initiale (voir infra)</td> </tr> </tbody> </table>			Etat des lieux des locaux et équipements de la filière BTP en formation professionnelle initiale et au CFA BTP				Etablissements	Filières	Etat des lieux et diagnostic	Préconisations de l'Inspection	CFA BTP	Toutes	Les différentes sections de ce centre de formation sont équipées et organisées afin de donner une formation de qualité	Des investissements réguliers ont été réalisés, à reproduire en formation professionnelle initiale (voir infra)
Etat des lieux des locaux et équipements de la filière BTP en formation professionnelle initiale et au CFA BTP															
Etablissements	Filières	Etat des lieux et diagnostic	Préconisations de l'Inspection												
CFA BTP	Toutes	Les différentes sections de ce centre de formation sont équipées et organisées afin de donner une formation de qualité	Des investissements réguliers ont été réalisés, à reproduire en formation professionnelle initiale (voir infra)												

			aux apprentis.	
LPO Acajou2	Energétique		Les plateaux techniques ne correspondent pas aux besoins des formations en cours.	Pour améliorer la lisibilité des différentes disciplines, il conviendrait de mieux tenir compte des référentiels de formation des Bac Pro Technicien installateur de systèmes énergétiques et climatiques et de Technicien de maintenance de systèmes énergétiques et climatiques.
LP F. Fanon	Electrotechnique		Les équipements sont à niveau.	Des efforts ont été consentis par la collectivité pour améliorer les équipements.
LP Pointe des Nègres	Génie industriel structures métalliques		Les zones de travail et les équipements sont très insuffisants pour assurer la formation des élèves en Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle	Etablir un programme de travaux et d'équipements pour constituer des zones de formation indispensables à la formation bac pro technicien en chaudronnerie industrielle
LPO J. ZOBEL	Atelier bois		Les équipements sont acceptables.	
LP Petit Manoir	Génie industriel bois		Le magasin de matériel est trop petit et mal organisé.  L'annexe (modulaire en bois vieillissant) composée de salles de technologie ne répond pas à la qualité attendue pour des locaux de formation.	La création d'un pôle de formation dans les métiers du bois nécessite l'aménagement de nouvelles zones de travail et de nouveaux équipements.
LPO J. Pernock	Bois et maçonnerie		Des infiltrations d'eau nuisent gravement au fonctionnement des ateliers bois et maçonnerie.	Des travaux de rénovation sont nécessaires
	Structures métalliques		Le plateau technique ne correspond pas aux besoins de la formation.	Mettre à niveau le plateau technique
	Génie électrique électrotechnique		les laboratoires ne sont pas organisés et équipés pour favoriser une formation de qualité en bac pro.	Mettre à niveau les équipements
LPO François	Génie thermique et climatique		La section a été implantée récemment à la section d'enseignement professionnel (SEP) du François et les équipements sont insuffisants pour assurer la formation en bac pro technicien en installation	Prendre en compte le programme d'équipements établi par l'équipe pédagogique

		des systèmes énergétiques et climatiques	
	Génie industriel bois	Le système d'aspiration des poussières est vétuste et représente un danger pour les usagers.  Les espaces de travail ne sont pas conformes aux besoins des formations en cours	Mettre aux normes les équipements de l'atelier bois : remplacement du système d'aspiration des poussières.  Réorganiser les zones de travail afin de faciliter la formation des charpentiers bois et des constructeurs bois.
	Peinture	Les locaux sont dans un état de vétusté qui nuit à la qualité de la formation.	Rénover les locaux
LP Raymond Nérès	Génie électrique électrotechnique  Structures métalliques	Une position de repli dans les locaux existants a permis d'assurer les formations, suite au dernier tremblement de terre (2007) ; toutefois, les conditions de travail ne sont pas optimales.  Les équipements en électrotechnique et structures métalliques sont insuffisants pour répondre aux prescriptions des référentiels de formation.	Mise à niveau des équipements
LP D. Jean-Joseph	Chaudronnerie industrielle	La première promotion du Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle (TCI) sort en juin 2012 et les équipements de l'atelier ne sont toujours pas en place.	Il y a urgence à rénover l'atelier TCI et de pourvoir la section en équipement pour assurer la formation prévue par le référentiel du Bac Pro TCI
LP Chateauboeuf	Génie électrique électrotechnique	L'organisation des zones de travail n'est pas adaptée à la formation et les équipements sont insuffisants	Le programme de travaux en cours devra tenir compte de l'organisation des enseignements en bac pro systèmes électroniques numériques pour adapter les locaux aux besoins de la formation.  Il conviendra aussi de compléter les équipements
LP St James	Travaux paysagers	Quel avenir sera réservé à cet établissement ?	
Source : Inspecteur de l'Education nationale responsable de la filière BTP (diagnostic réactualisé en juin 2012)			

**• Mobiliser des fonds du Grand Emprunt national pour réaliser des travaux au CFA BTP**

La surface SHON occupée par le CFA-BTP est de 7 400 m<sup>2</sup>, dont 7 000 m<sup>2</sup> de salles de cours et d'ateliers. Dans les huit ateliers, il existe une possibilité de réalisation de mezzanine afin d'installer des ateliers nouveaux et salles de cours (environ 3 000 m<sup>2</sup>). Les surfaces extérieures sont impropres à la construction. Une cafétéria aménagée avec un traiteur est installée, où les jeunes peuvent prendre leur petit déjeuner et repas chaud au choix à midi ainsi que le goûter. Des fonds sont mobilisables pour réaliser des travaux dans le cadre du Grand Emprunt national.

**• Réaliser une étude sur les équipements des entreprises qui pourraient être mise à disposition des organismes de formation, notamment dans le domaine du développement durable**

La logique est d'envisager la mutualisation d'équipements disponibles dans les organismes de formation les plus importants au profit de centres de formation de taille plus modeste. En effet, la qualité et les moyens des plateaux techniques de certains organismes sont reconnus (« c'est comme si les stagiaires étaient dans une entreprise »), ce qui fait penser tout naturellement à les mettre à disposition d'autres organismes de formation pendant leurs périodes de non-utilisation par les organismes de formation propriétaires. Néanmoins, la mise en œuvre de ce scénario peut être difficile, lorsque les plateaux techniques sont rarement disponibles et que « les salles de cours sont des ateliers en environnement professionnel reconstitués. »

C'est pourquoi un recensement des équipements disponibles dans les entreprises de BTP (et d'autres secteurs d'activités pouvant avoir du matériel utile pour des stagiaires) pourrait être réalisé, comprenant des entretiens avec les chefs d'entreprise concernés pour connaître leur inclinaison à mettre à disposition d'organismes de formation ces équipements. La Région ou Constructys pourraient être les commanditaires d'une telle étude.

L'installation en Martinique de plateformes pédagogiques PRAXIBAT appelle une analyse des équipements disponibles et des besoins, puis une sensibilisation des entreprises :

- PRAXIBAT est un programme de l'ADEME d'installations de plateformes techniques pédagogiques de formation professionnelle, dans des domaines de performance prioritaires : performance énergétique de l'enveloppe / étanchéité à l'air, ventilation, éclairage performant, chauffage au bois, solaire thermique, solaire photovoltaïque et pompes à chaleur. Il fait suite au Grenelle de l'environnement. L'objectif est de mobiliser les professionnels du bâtiment et de renforcer leur professionnalisation pour construire des maisons individuelles « bâtiments basse consommation ». Il s'agit de répondre aux objectifs de la nouvelle réglementation thermique.
- Le programme PRAXIBAT cible à la fois les apprenants en formation initiale et les stagiaires en formation continue. Le déploiement de ce programme en région suppose de mobiliser les partenaires, de sélectionner des établissements après un état des lieux des plateformes techniques pédagogiques, puis d'élaborer des scénarii de travaux sur ces plateformes, et ce, dans une logique de mutualisation des moyens.
- Des initiatives récentes en Martinique doivent se poursuivre par une sensibilisation des entreprises : une formation en eau chaude sanitaire est lancée au LPO Acajou 2 ; une formation en éclairage performant devrait être mise en place bientôt au Lycée Joseph Gaillard. Le GRETA-BTP envisage de démarcher les entreprises pour les sensibiliser à l'outil PRAXIBAT, en mettant en avant que les équipements installés dans les lycées peuvent être utilisés dans le cadre de la formation continue.
- Un état des lieux de recensement des plateformes existantes et des besoins d'installation sur l'ensemble du territoire de la Martinique devra être effectué, pour une mise en cohérence des différentes initiatives.

## CEP BTP Martinique 2012

<b>Acteurs</b>	<p>Pilotage : Région</p> <p>Partenaires: Rectorat, CFA BTP, principaux organismes de formation professionnelle, groupement d'OF Synform, Constructys, AMPI, ADEME</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013
<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investissements de mise à niveau et d'acquisition de nouveaux équipements réalisés</li> <li>• Recensement des équipements disponibles et mutualisables réalisé</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	<p>Ouverture d'un BTS en apprentissage : « enveloppe du bâtiment »</p> <p>Développement d'un module générique « Performance du bâti »</p>
<b>Financement</b>	<p>Estimations financières :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Investissements : selon données Rectorat et CFA BTP</li> <li>- Etude de recensement des équipements : 60 000 euros</li> </ul> <p>Sources de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Investissements : budget Education de la Région Martinique</li> <li>- Etude sur les équipements : Région, avec co-financement ADEME</li> </ul>

<b>Fiche action 7.2.1. Accompagnement et soutien des maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Créer des conditions favorables au développement de l'alternance
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Remarque préliminaire : cette fiche concerne plus particulièrement les maîtres d'apprentissage dans le cadre de l'apprentissage, mais peut tout aussi bien être appliquée aux tuteurs dans le cadre des contrats de professionnalisation.</p> <p>La qualité des pratiques pédagogiques en entreprise dans la relation tutorale est hétérogène. Elle dépend de facteurs multiples, dont l'ancienneté de la pratique tutorale, la capacité à intégrer l'apprenti pleinement dans l'entreprise, l'implication du maître d'apprentissage dans les formations proposées par les CFA.</p> <p>Mais la pratique tutorale, même si elle représente une forme de tradition dans certains métiers du BTP, n'est pas nécessairement intuitive, et elle peut nécessiter d'être confortée en termes d'accompagnement et d'échanges avec les CFA BTP et Métiers ou d'autres maîtres d'apprentissage.</p> <p>Outre la situation financière tendue des entreprises du BTP, les principaux obstacles au développement de l'apprentissage en Martinique sont relatifs aux comportements des acteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les apprentis ne sauraient pas toujours bien se comporter, selon les dires de certains maîtres d'apprentissage ;</li> <li>- Certains maîtres d'apprentissage ne s'impliqueraient pas ou ne seraient pas suffisamment qualifiés, selon les dires de certains apprentis ;</li> <li>- Quelques formateurs ne seraient pas convenablement formés et ne seraient pas suffisamment contrôlés.</li> </ul> <p>Par ailleurs, le secteur du BTP en Martinique se distingue par son engagement pour le développement de la formation. C'est ainsi que des dirigeants d'entreprise ont exercé diverses responsabilités dans des organismes de formation, notamment le CFA BTP. Il convient de saisir cette opportunité.</p> <p>Une plateforme de formation tutorale a été mise en place dans le cadre du COM Apprentissage. Elle est destinée aussi bien aux tuteurs dans le cadre du contrat de professionnalisation qu'aux maîtres d'apprentissage. Peu de maîtres d'apprentissage se sont inscrits pour bénéficier des actions de formation, et aucun ne vient d'entreprises privées.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer la pérennité de l'engagement pédagogique des maîtres d'apprentissage.</li> <li>• Développer les actions de formation de maîtres d'apprentissage, au plus près de leurs besoins et de leurs contraintes professionnelles, en particulier sur le droit du travail et les techniques pédagogiques de base.</li> <li>• Favoriser les capacités d'échange, y compris collectif, entre maîtres d'apprentissage et formateurs du CFA BTP et du CFA Métiers.</li> <li>• Construire un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales (type « label ») en lien avec les chambres consulaires en particulier.</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Salariés des entreprises du BTP intéressés par une fonction de maître d'apprentissage

<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation une enquête auprès des maîtres d'apprentissage sur leurs besoins en formation et en accompagnement de leur fonction tutorale.</li> <li>• Définition d'une « offre de services » pertinente à destination des maîtres d'apprentissage en termes de formation comme d'accompagnement durant la formation.</li> <li>• Communication sur la plateforme existante à l'AGEFMA, en faisant témoigner ceux qui ont été satisfaits de cette expérience.</li> <li>• Engagement d'une réflexion avec les organisations professionnelles du BTP (SEBTPAM, CAPEB Martinique, CNATP Martinique) et les CFA BTP et Métiers sur la faisabilité et les modalités d'élaboration d'un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales, apportant certains avantages à son titulaire (à la manière d'un agrément facultatif). Cette labellisation pourrait également être obtenue au moyen d'une validation des acquis de l'expérience.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Pilotage</b> : Région Martinique ;</p> <p><b>Partenaires</b>: CFA BTP, CFA Métiers, DIECCTE Martinique, Constructys, CCIM, CMA, les organisations professionnelles patronales du BTP, les syndicats de salariés du BTP, Rectorat, UAG, AGEFMA, principaux organismes de formation, groupement SYNFORM, ADEME</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013
<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions de formation réalisées au profit des maîtres d'apprentissage</li> <li>• Mise en place d'un espace d'échanges</li> <li>• Résultat du système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales</li> <li>• Enquête auprès des maîtres d'apprentissage</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	Renforcement et accompagnement de la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques et d'encadrement des formateurs en apprentissage
<b>Financement</b>	<p>Estimation financière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enquête auprès des maîtres d'apprentissage, par un consultant : 30 000 euros</li> <li>- Etude de faisabilité d'un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales : 0 (réalisé au sein du groupe de réflexion)</li> <li>- Actions de formation des maîtres d'apprentissage : 30 000 euros (hypothèses : 4 jours de formation par groupe de 10 ; 2 jours d'accompagnement individuel des maîtres d'apprentissage ; 20 maîtres d'apprentissage formés par an ; honoraires journaliers d'un consultant formateur : 700 euros)</li> </ul> <p>Budget de la formation professionnelle du Conseil Régional de Martinique</p>

<b>Fiche action 7.2.2. Renforcement et accompagnement de la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques et d'encadrement des formateurs en apprentissage</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Créer des conditions favorables au développement de l'alternance
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>La pratique de la formation en apprentissage subit une double évolution : les évolutions classiques aux questions de formation, apparition de nouvelles techniques pédagogiques ou propositions techniques... ; et les évolutions relatives aux pratiques professionnelles, aux nouvelles technologies développées par les secteurs professionnels concernés. Sur le premier point, la nécessité de mise à jour régulière des connaissances et des techniques est la même que pour tout autre type de formation. Sur le second point, la capacité à se former en continu revêt des enjeux spécifiques, du fait de la très forte connexion des formations par apprentissage avec les pratiques professionnelles. L'utilisation de techniques et outils « dépassés » dans les formations par apprentissage les décrédibilise auprès des professionnels.</p> <p>A contrario, la capacité à anticiper certaines évolutions des secteurs professionnels et les besoins afférents permet de renforcer le recours à l'apprentissage, y compris dans un objectif de développement de compétences nouvelles au sein d'une entreprise. Cela peut être le cas par exemple dans le secteur du bâtiment sur les techniques de construction durable.</p> <p>Par ailleurs, outre la situation financière tendue des entreprises du BTP, les principaux obstacles au développement de l'apprentissage en Martinique sont relatifs aux comportements des acteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les apprentis ne sauraient pas toujours bien se comporter, selon les dires de certains maîtres d'apprentissage ;</li> <li>- Certains maîtres d'apprentissage ne s'impliqueraient pas ou ne seraient pas suffisamment qualifiés, selon les dires de certains apprentis ;</li> <li>- Quelques formateurs ne seraient pas convenablement formés et ne seraient pas suffisamment contrôlés.</li> </ul> <p>Il en résulte que les formateurs doivent être en mesure de mettre en œuvre des pédagogies adaptées à ce type de public, ainsi que l'enseignement de modules de comportements professionnels. Cette nécessité prend tout son sens lorsqu'on tient compte du fait que de nombreux formateurs en CFA sont également des enseignants de l'Education nationale.</p> <p>Dans le cadre du COM Apprentissage, des formations ont été mises en place pour les formateurs des CFA, sur des thématiques identifiées avec les directeurs des CFA. Les formateurs n'y ont pas participé régulièrement, par manque de temps ou alors parce que les créneaux horaires proposés ne convenaient pas à tous.</p>

<p><b>Objectifs opérationnels de l'action</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir des contenus de formation conformes aux évolutions et besoins des métiers</li> <li>• Promouvoir une image de l'apprentissage comme formation à la pointe des évolutions technologiques et professionnelles et donc susceptible de fournir des compétences nouvelles</li> <li>• Garantir une formation de qualité en termes de techniques pédagogiques</li> <li>• Assurer un suivi précis et un renforcement des objectifs de formation continue des formateurs en CFA, en enseignement général et en enseignement technique</li> <li>• Mettre en œuvre un suivi précis des évolutions des techniques professionnelles et des besoins des entreprises</li> <li>• Apprendre aux formateurs à sensibiliser les stagiaires aux comportements appropriés dans l'univers professionnel</li> </ul>
<p><b>Public visé</b></p>	<p>Formateurs des CFA, mais aussi enseignants en lycées professionnels susceptibles d'accueillir des sections d'apprentissage</p>
<p><b>Actions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'un état des lieux des politiques de formation continue – des formateurs – dans les CFA BTP et Métiers et définir les objectifs prioritaires pour les 5 années à venir</li> <li>• Définition de moyens de veille commune sur l'évolution des besoins et techniques des professionnels pour chaque famille d'activité, en s'appuyant sur le partenariat les organisations professionnelles patronales et les syndicats de salariés du BTP et les chambres consulaires</li> <li>• Définition des besoins en mise à jour des connaissances techniques des formateurs, et les modalités souples pour y répondre (partenariat avec des entreprises sur de nouveaux matériels, par exemple)</li> <li>• Instauration d'une commission régionale de réflexion pédagogique avec les directions et formateurs des CFA (pas seulement les CFA BTP et Métiers), permettant notamment une réflexion commune sur les modalités d'individualisation des parcours, les outils pédagogiques communs sur les TIC ou le e-learning</li> <li>• Organisation d'échanges avec le 1<sup>er</sup> RSMA, pour former les formateurs à la sensibilisation des stagiaires quant à l'importance des comportements compatibles avec le monde professionnel et à l'enseignement de modules de savoir-être professionnels</li> </ul>
<p><b>Acteurs</b></p>	<p><b>Pilotage</b> : Région Martinique ;</p> <p><b>Partenaires</b>: CFA BTP, CFA Métiers, DIECCTE Martinique, Constructys, 1<sup>er</sup> RSMA, CCIM, CMA, les organisations professionnelles patronales du BTP, les syndicats de salariés du BTP, Rectorat, UAG, AGEFMA, principaux organismes de formation, groupement SYNFORM, ADEME</p>
<p><b>Calendrier de réalisation</b></p>	<p>2013</p>
<p><b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions de formation mises en œuvre</li> <li>• Suivi de l'évolution des niveaux de compétence</li> </ul>
<p><b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b></p>	<p>Accompagnement et soutien des maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale</p>

<b>Financement</b>	<p>Estimation financière</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Etat des lieux des politiques de formation continue et définition des besoins en mise à jour des connaissances techniques des formateurs par un consultant: 40 000 euros</li></ul> <p>Source de financement : budget de la formation professionnelle du Conseil Régional de Martinique</p>
--------------------	---

<b>Fiche action 7.2.3. Développement des contrats de professionnalisation</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Créer des conditions favorables au développement de l'alternance
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Les dispositifs d'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) répondent à la volonté de rapprocher la formation et l'emploi. Plusieurs réformes ont été entreprises pour développer ces dispositifs qui reconnaissent le caractère formateur du travail en entreprise et permettent aux jeunes d'accéder à la qualification tout en améliorant leur insertion dans l'emploi. La loi de 2004 a substitué aux précédents dispositifs en alternance un dispositif centré sur les compétences à acquérir pour répondre aux besoins de l'entreprise. Le contrat de professionnalisation est accessible à tous les jeunes de 16 à 25 ans souhaitant compléter leur formation quel qu'en soit le niveau, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.</p> <p>A l'occasion du sommet social organisé le 10 mai 2010, le Président de la République a rappelé l'importance de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) qui constitue une voie de qualification et d'insertion rapide et durable dans l'emploi. Cependant, en Martinique, le contrat de professionnalisation n'a pas le succès escompté. Selon la DIECCTE, le nombre de contrats de professionnalisation signés chaque année fluctue autour de 500. Moins de 3% des contrats signés concernent le secteur du BTP<sup>55</sup>. La raison principale serait que le niveau d'activité des entreprises et leur situation financière tendue ne favorisent pas le recours à ces contrats.</p> <p>De plus, le secteur du BTP connaît une situation particulière par rapport à l'apprentissage, car une convention nationale a été étendue anciennement en Martinique, sans consulter les professionnels locaux. Cette convention est très favorable aux apprentis, car à l'époque de la signature de cette convention au niveau national, les entreprises du BTP ne trouvaient pas d'apprentis en France. Toutefois, cette convention ne serait pas adaptée à la réalité du tissu économique martiniquais. Dans ce contexte, il est plus intéressant pour les entreprises du BTP de recruter un stagiaire en contrat de professionnalisation qu'un apprenti.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer un développement quantitatif des contrats de professionnalisation au sein des entreprises martiniquaises du BTP</li> <li>• Améliorer le dispositif au niveau des organismes de formation</li> <li>• Améliorer le dispositif au niveau des entreprises</li> </ul>
<b>Public visé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les jeunes de 16 à 25 ans souhaitant compléter leur formation quel qu'en soit le niveau, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, intéressés par l'exercice d'un métier dans le secteur du BTP</li> <li>• Toutes les entreprises du secteur BTP</li> </ul>

<sup>55</sup> Source : AGEFMA (2010) « Etude sur les contrats de professionnalisation ».

<p><b>Actions</b></p>	<p><b>En direction des donneurs d'ordre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer et assurer le suivi d'un tableau de bord du contrat de professionnalisation destiné à suivre au moins annuellement les indicateurs d'évolution des contrats de professionnalisation (nombre de contrats signés, nombre d'entreprises signataires, formations représentées, diplômes ou titres préparés, taux de réussite, taux d'embauche dans l'entreprise, taux d'embauche dans une autre entreprise après 3 mois et après 6 mois, etc)</li> </ul> <p><b>En direction des entreprises</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer une meilleure communication sur le contrat de professionnalisation afin de mettre en avant les avantages en matière d'adaptabilité, de culture d'entreprise et de formation et les engagements réciproques issus du contrat</li> <li>• Instituer une incitation financière plus importante afin d'encourager les entreprises à recourir au CP</li> <li>• Accompagner les entreprises pour que ces dernières puissent faire face aux contraintes administratives nées de la signature d'un CP (respect des procédures et des clauses du contrat, notamment en cas de rupture, détermination du salaire, répartition temporelle entre l'organisme de formation et l'entreprise...)</li> <li>• Améliorer les rythmes de l'alternance en travaillant «sur mesure » (prise en compte du secteur, du rythme d'activité, de la saisonnalité ou de la taille de l'entreprise...)</li> <li>• Faire évoluer le rôle et le statut des tuteurs :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- améliorer le rôle du tuteur en lui permettant de bénéficier d'une formation systématique sur la façon d'encadrer mais aussi sur les règles régissant les relations entre un employeur et son salarié,</li> <li>- mutualiser des tuteurs au profit de petites entreprises en mobilisant, par exemple, des tuteurs seniors disponibles et expérimentés,</li> <li>- rapprocher les tuteurs présents au sein des organismes de formation des tuteurs en entreprise pour que la formation théorique aille de concert avec la formation pratique.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>En direction des organismes de formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un annuaire des organismes de formation mettant en place des formations en contrat de professionnalisation</li> <li>• Travailler à la restructuration des organismes de formation, dans le but :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'éliminer les mauvaises pratiques observées dans certains organismes,</li> <li>- d'introduire un contrôle plus régulier,</li> <li>- d'exiger des garanties en termes de qualité de formation, de suivi et d'encadrement.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>En direction des candidats</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider à l'orientation des candidats afin d'éviter qu'il y ait un décalage entre la formation suivie et l'emploi</li> <li>• Former les candidats au savoir être, en amont de la signature des contrats, afin d'éviter que les employeurs ne soient confrontés à des candidats ne sachant ni se présenter, ni s'adresser à un supérieur hiérarchique, ni comment se comporter en entreprise....</li> </ul>
<p><b>Acteurs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pilotage</b> : DIECCTE Martinique</li> <li>• <b>Partenaires</b> : Région Martinique, organisations professionnelles patronales du BTP et des autres secteurs, syndicats de salariés, AGEFMA (CARIF-OREF), Rectorat, Constructys, 1<sup>er</sup> RSMA, CFA, MIL, Ecole de la 2<sup>ème</sup> chance, organismes de formation, chambres consulaires</li> </ul>
<p><b>Calendrier de réalisation</b></p>	<p>2013</p>

<p><b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de contrats de professionnalisation signés dans le secteur du BTP</li> <li>• Mise en place du tableau de suivi</li> <li>• Réalisation de l'annuaire des organismes de formation</li> <li>• Mise en place des formations pour les tuteurs et les candidats</li> </ul>
<p><b>Financement</b></p>	<p>Estimation financière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation d'un tableau de bord de suivi : 0 (en interne par la DIECCTE)</li> <li>- Réalisation d'un annuaire des organismes de formation : 0 (en interne par l'AGEFMA)</li> <li>- Accompagnement des entreprises pour qu'elles puissent faire face aux contraintes administratives nées de la signature d'un CP : 28 000 euros (hypothèses : 20 entreprises par année ; 2 jours*hommes par entreprise ; honoraire de consultant : 700 euros par jour)</li> <li>- Formation des candidats aux comportements professionnels : 4 000 euros (hypothèses : 20 candidats par année ; conventionnement avec le 1<sup>er</sup> RSMA sur la base de 2 jours par groupe de 10)</li> </ul> <p>Sources de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DIECCTE</li> <li>- Co-financement possible par la Région</li> </ul>

<b>Fiche action 7.3.1. Formation et information des salariés et syndicats sur les dispositifs</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Faciliter la formation continue des ouvriers, employés et encadrants
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Outre les modules de formation techniques supplémentaires, relatifs à la réglementation et aux nouveaux matériaux que doit suivre tout le personnel (sur des postes non tertiaires) des entreprises de BTP, la formation des salariés fragilisés par des perspectives de licenciement économique est prioritaire, en raison des difficultés actuelles du secteur en Martinique.</p> <p>De même, dans un contexte de crise, les marges de manœuvre des entreprises sont de plus en plus étroites, et ceci sera d'autant mieux pris en compte par les partenaires sociaux qu'ils auront été formés aux fondamentaux de la gestion d'entreprise et de l'analyse économique.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mieux informer sur les dispositifs pour encourager les salariés à suivre des formations correspondant aux besoins des entreprises</li> <li>• Mieux communiquer sur les dispositifs d'accompagnement des licenciements économiques</li> <li>• Obtenir un comportement plus équilibré des syndicats de salariés dans les négociations, par une formation adéquate</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Salariés des entreprises du BTP, syndicats de salariés et dirigeants
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information des salariés sur les nouveaux dispositifs de formation, comme le droit individuel à la formation transférable.</li> <li>• Information des salariés faisant l'objet d'un licenciement économique sur les nouveaux dispositifs d'accompagnement pour la construction d'un projet de formation créés par la loi Plan de sauvegarde de l'emploi : cellule de reclassement des salariés licenciés économiques, FNE-formation pour les salariés en reconversion, contrat de sécurisation professionnelle donnant la possibilité de créer une entreprise.</li> <li>• Mise en place d'outils de veille relatifs aux entreprises fragilisées pour une activation plus rapide des dispositifs de reclassement.</li> <li>• Incitation des employeurs à former leurs salariés en mettant en place des dispositifs d'accompagnement, sous la forme d'une formation aux outils de formation professionnelle.</li> <li>• Mettre en place des formations au profit des syndicats de salariés et des syndicats d'employeurs: <ul style="list-style-type: none"> <li>- les syndicats se forment déjà dans le domaine du droit du travail ;</li> <li>- il s'agit ici de les encourager à se former également dans les domaines des négociations annuelles obligatoires (NAO), de la réglementation, ou de l'analyse des informations économiques, dans le but d'obtenir un comportement plus équilibré des syndicats de salariés dans les négociations.</li> </ul> </li> <li>• Former les syndicats sur les dispositifs (DIF...).</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Pilotage :</b> Constructys;</p> <p><b>Partenaires:</b> organisations professionnelles patronales du BTP, syndicats de salariés du BTP, FONGECIF, DIECCTE, Région, Chambres consulaires, principaux organismes de formation du secteur, groupement SYNFORM</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013 – 2014

## CEP BTP Martinique 2012

<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de salariés du BTP ayant bénéficié du DIF portable</li> <li>• Nombre de salariés licenciés économiques ayant bénéficié d'un dispositif d'accompagnement</li> <li>• Nombre de formations mises en place au profit des syndicats de salariés et des syndicats d'employeurs et nombre de participants</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	<p>Création d'un observatoire du BTP</p> <p>Formation des dirigeants et encadrants, en tenant compte de l'élargissement des compétences attendues</p>
<b>Financement</b>	<p>Estimation financière : 22 000 euros</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Information des salariés sur les dispositifs d'accompagnement: 0 (missions de la DIECCTE et de Constructys)</li> <li>- Mise en place d'outils de veille relatifs aux entreprises fragilisées : 0 (sera assuré par l'observatoire du BTP)</li> <li>- Formation des employeurs aux outils de formation professionnelle : 16 800 euros (hypothèses : 2 jours par groupe de 10 et 1 jour de suivi individualisé par un consultant-formateur ; 20 employeurs par an ; 700 euros de rémunération journalière pour les consultants)</li> <li>- Formations au profit des syndicats de salariés et des syndicats d'employeurs: 5 600 euros (hypothèses : formation de deux groupes de 6 par an ; 4 jours de formation ; honoraires du consultant formateur : 700 euros par jour)</li> </ul> <p>Sources de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DIECCTE, Constructys</li> </ul>

<b>Fiche action 7.3.2. Formation des dirigeants et encadrants, en tenant compte de l'élargissement des compétences attendues</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Faciliter la formation continue des ouvriers, employés et encadrants
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Dans un contexte où les chefs d'entreprise vieillissent, la cession-reprise des entreprises par des membres de la famille ou par des salariés doit être préparée.</p> <p>La formation des dirigeants à la gestion et au management de projet est primordiale, pour qu'ils puissent optimiser leurs décisions de gestion et en définitive pérenniser leur entreprise, dans un environnement où la concurrence est exacerbée.</p> <p>De plus, des compétences de plus en plus larges sont attendues des encadrants, avec une importance croissante des dimensions managériales, de la relation client ou des démarches qualité.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des conditions favorables à la pérennité des entreprises du secteur</li> <li>• Elargir les compétences du personnel encadrant à des aspects non techniques</li> <li>• Faciliter la conformité des entreprises du BTP aux exigences réglementaires environnementales</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Cadres et dirigeants des entreprises du BTP
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer des actions de formation à la gestion d'entreprise et à la gestion de projet aux chefs d'entreprise</li> <li>• Aider à préparer au mieux la cession-reprise des entreprises, en mettant en place des actions de formation à la gestion et au droit des sociétés au profit des dirigeants, de membres de leur famille et de salariés intéressés</li> <li>• Poursuivre les initiatives de formation des encadrants sur place, notamment pour les chefs de chantier, évitant ainsi des coûts élevés pour la promotion interne des salariés locaux</li> <li>• Tenir compte de l'élargissement des compétences attendues de l'encadrement dans les formations dispensées, sous la forme de modules complémentaires. Les principaux champs concernés sont la dimension managériale, les démarches qualité, la culture client, la culture juridique, en plus de la culture financière qui a commencé à pénétrer les chantiers</li> <li>• Informer et communiquer pour que les entreprises se conforment aux exigences réglementaires environnementales. Des modules de formation techniques supplémentaires sont nécessaires, notamment dans les domaines de l'éco-conception, de la gestion des déchets du BTP, des chantiers verts et démarche HQE ® et des normes parasismiques.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Pilotage :</b> Chambres consulaires</p> <p><b>Partenaires:</b> Constructys, organisations professionnelles patronales du BTP, syndicats de salariés du BTP, FONGECIF, DIECCTE, Région, ADEME, principaux organismes de formation du secteur, groupement SYNFORM</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013 – 2014
<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de dirigeants et salariés d'entreprises du BTP ayant suivi une formation en cession – reprise d'entreprise</li> <li>• Nombre de dirigeants d'entreprises du BTP ayant suivi une formation en gestion d'entreprise et en management de projet</li> </ul>

## CEP BTP Martinique 2012

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de cadres ayant suivi une formation dans les domaines non techniques indiqués (juridique, qualité...)</li> <li>• Nombres de salariés ayant reçu une promotion interne comme chef de chantier ou conducteur de travaux, après une formation en Martinique</li> <li>• Nombre de salariés du secteur ayant suivi une formation dans le domaine réglementaire environnemental</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	<p>Création d'un observatoire du BTP</p> <p>Formation et information des salariés et syndicats sur les dispositifs</p>
<b>Financement</b>	<p>Estimation financière : 200 000 euros</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation à la cession-reprise : 35 000 euros (hypothèses : 5 jours par groupe de 10 et 2 jour de suivi individualisé par un consultant-formateur ; 20 personnes par an ; 700 euros de rémunération journalière pour les consultants ou équivalent-coût de revient pour les chambres consulaires)</li> <li>- Formation à la gestion : 14 000 euros (hypothèses : 5 jours par groupe de 10 ; 40 personnes par an; honoraires du consultant formateur : 700 euros par jour)</li> <li>- Formation des cadres : 14 000 euros (hypothèses : 5 jours par groupe de 10 ; 40 personnes par an; honoraires du consultant formateur : 700 euros par jour)</li> <li>- Formation de chefs de chantier en Martinique : 100 000 euros (hypothèses : 10 personnes par an; coût unitaire : 10 000 euros)</li> <li>- Formation dans le domaine réglementaire environnemental : 40 000 euros (hypothèses : 20 personnes par an; coût unitaire : 2 000 euros)</li> </ul> <p>Sources de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CCIM, CMA, Constructys, Région, ADEME</li> </ul>

<b>Fiche action 7.4.2. Développement d'un module générique « Performance du bâti »</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Mettre en place des actions de formation répondant aux besoins
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Les économies d'énergie constituent un chantier prioritaire du Grenelle de l'Environnement et de la RTAA DOM. A l'échelle de la Martinique, l'habitat et le tertiaire représentaient 37% du bilan des consommations en 2005. Cette dimension énergétique pousse les entreprises du bâtiment, historiquement constituées autour de différents corps de métiers, à développer une approche globale.</p> <p>La généralisation de modes constructifs préfabriqués ainsi que l'évolution des métiers du BTP vers une exécution rigoureuse et précise : traitement de l'étanchéité à l'air, traitements des ponts thermiques, liaison ossature bois, mise en œuvre des isolants, nouvelle normalisation, renforcent le niveau d'exigence sur la performance de l'ouvrage.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre aux publics formés, quel que soit le dispositif, d'acquérir un langage commun et une approche globale de la performance énergétique</li> <li>• Favoriser l'articulation entre les différents corps de métier</li> </ul>
<b>Public visé</b>	Organismes de formation
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitution d'un groupe de travail, associant l'ADEME, le SMEM, les organisations professionnelles du secteur, la Région, les chambres consulaires et d'autres partenaires</li> <li>• Elaboration de contenus de formation qui prennent en compte les objectifs opérationnels d'obligation de performance liés à chaque métier. Ces contenus devront prendre en compte la RTAA DOM, ce qui conduira à enrichir les éventuels modules nationaux existants.</li> <li>• Création de modules adaptés à chaque niveau d'exécution et d'encadrement: ouvrier professionnel, chef d'équipe et de chantier, conduite de travaux</li> <li>• Diffusion des travaux effectués auprès des organismes de formation professionnelle initiale et continue</li> <li>• Prise en compte des travaux dans les appels d'offres lancés par la Région (dans le cadre du Programme régional de formation professionnelle) et par les OPCA</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Pilotage</b> : ADEME;</p> <p><b>Partenaires</b>: organisations professionnelles patronales du BTP, syndicats de salariés du BTP, DIECCTE, Région, SMEM, Chambres consulaires, Constructys, FONGECIF, principaux organismes de formation du secteur, groupement SYNFORM, Rectorat, CFA BTP et CFA Métiers, AGEFMA, bureaux d'étude technique</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	2013 – 2014
<b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de dispositifs de formation intégrant ces modules</li> </ul>
<b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement et accompagnement de la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques et d'encadrement des formateurs en apprentissage</li> <li>- Formation des dirigeants et encadrants, en tenant compte de l'élargissement des compétences attendues</li> <li>Sensibilisation des acheteurs à la notion de coût global à long terme</li> </ul>

<b>Financement</b>	Estimation financière : 0 ou 10 000 euros, selon que ce travail est réalisé en autonomie par les institutions partenaires ou en s'attachant les services d'un prestataire spécialisé  Sources de financement : - ADEME
--------------------	---

<b>Fiche action 7.4.3. Ouverture d'un BTS en apprentissage : « enveloppe du bâtiment »</b>	
<b>Enjeu stratégique</b>	<b>Adapter l'offre de formation aux besoins en compétences</b>
<b>Objectif stratégique</b>	Mettre en place des actions de formation répondant aux besoins
<b>Constat et diagnostic</b>	<p>Les professionnels anticipent une augmentation de la demande de construction avec des structures métalliques et du bois, avec un respect croissant des normes RTAA DOM, notamment en matière d'étanchéité et d'isolation. Ces anticipations concernent tant la rénovation de l'habitat que les locaux professionnels, notamment dans les zones d'activités économiques.</p> <p>Les chefs de chantier sont les plus directement concernés par les besoins en compétences nécessaires. En Martinique, l'offre de formation correspondant consiste essentiellement en un BTS bâtiment. Ce technicien est formé aux responsabilités de chef de chantier. Ses activités vont des études techniques et de prix, à la préparation, la conduite et gestion de chantiers à travers des tâches administratives, techniques, économiques et de communication. Il peut exercer en bureau d'études. Des sections de BTS bâtiment sont ouvertes au : LP Petit Manoir du Lamentin, au LGT Frantz Fanon et au GRETA BTP (contrat de professionnalisation).</p> <p>Il convient de densifier l'offre de formation de ce niveau pour accompagner les besoins en compétences identifiés. Un souci d'efficacité commande que chaque formation proposée intéresse plusieurs corps de métiers. C'est pourquoi est proposée l'ouverture d'un BTS « enveloppe du bâtiment : façades-étanchéité », susceptible d'intéresser les personnes se destinant à l'étanchéité et l'isolation des bâtiments, la peinture et l'application de revêtements, la couverture et la charpente, en structures métalliques ou en bois...</p> <p>L'ouverture de cette section de BTS en apprentissage plutôt qu'en lycée professionnel est justifiée par l'opportunité de mettre en place ces formations, en relation avec les entreprises pour assurer des débouchés aux apprenants.</p>
<b>Objectifs opérationnels de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Former les professionnels responsables des études techniques, de l'organisation et du contrôle des travaux de finitions extérieures du bâtiment, de revêtement des façades et des toitures</li> </ul>
<b>Public visé</b>	CFA BTP

<p><b>Actions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitution d'un groupe de travail réunissant le CFA BTP, le Rectorat (Inspecteur de l'Education Nationale en charge du BTP), les organisations professionnelles patronales</li> <li>• Affinement des besoins prospectifs des professionnels</li> <li>• Elaboration de scenarii sur l'opportunité d'ouvrir cette section de BTS uniquement ou de recourir à un BTS à tronc commun, avec des spécialités (chaque spécialité étant inscrite dans le référentiel national des BTS), dans le but de mieux garantir un nombre global d'apprenants.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Par exemple, plutôt que d'ouvrir une section de BTS enveloppe du bâtiment, on ouvrirait une section de BTS avec un tronc commun et des spécialités :                 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enveloppe du bâtiment</li> <li>✓ Agencement environnement architecture</li> <li>✓ Design espace</li> <li>✓ Développement réalisation bois</li> </ul> </li> <li>- Dans ce cas, le groupe de travail constitué devrait affiner le contenu de chaque spécialité, en veillant à la cohérence des spécialités l'une par rapport à l'autre.</li> </ul> </li> <li>• Montage du dossier administratif d'ouverture de sections de BTS par le CFA BTP</li> <li>• Formation de maîtres d'apprentissage (dans les TPE) par des salariés d'autres (grandes) entreprises ayant ces compétences</li> </ul>
<p><b>Acteurs</b></p>	<p><b>Pilotage</b> : CFA BTP;</p> <p><b>Partenaires</b>: Rectorat, organisations professionnelles patronales du BTP, Région, ADEME, Chambres consulaires, Pôle Emploi</p>
<p><b>Calendrier de réalisation</b></p>	<p>2013</p>
<p><b>Indicateurs de suivi et d'évaluation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux nouvelles sections de BTS ouvertes dans le BTP</li> </ul>
<p><b>Liens avec d'autres actions du CEP BTP</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement et accompagnement de la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques et d'encadrement des formateurs en apprentissage</li> <li>- Accompagnement et soutien des maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale</li> </ul>
<p><b>Financement</b></p>	<p>Estimation financière : 0 (travail réalisé par le groupe monté à cet effet)</p> <p>Sources de financement : sans objet</p>

## Annexe 1. Codes NAF et NAP du BTP

Nomenclature des activités françaises – révision 2008 et nomenclature des activités professionnelles 1992 (Source : AREF-BTP)

### INTRODUCTION

#### AVOIR UN CODE APE/NAF DU BTP

Nouveaux codes en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2008		NAF (fin 31/12/2007)	NAP (fin 31/12/1992)
<b>23.70Z</b>	Taille, façonnage et finissage de pierres si entreprise affiliée au FAFSAB avant janvier 2001	26.7Z	
<b>41.20A</b>	Construction de maisons individuelles	45.2A	5550 - 5560
<b>41.20B</b>	Construction d'autres bâtiments	45.2B	5530 - 5550 - 5560
		45.2C	5530
		45.2P	5510-5513
<b>42.11Z</b>	Construction de routes et autoroutes	45.2P	
<b>42.12Z</b>	Construction de voies ferrées de surface et souterraines	45.2D	5512
<b>42.13A</b>	Construction d'ouvrages d'art	45.2C	
<b>42.13B</b>	Construction et entretien de tunnels	45.2D	
<b>42.21Z</b>	Construction de réseaux pour fluides	45.2C	
		45.2E	5510 - 5512
		45.2R	5511 - 5512
		45.2U	5513 - 5520 - 5530
<b>42.22Z</b>	Construction de réseaux électriques et de télécommunications	45.2C	
<b>42.91Z</b>	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux	45.2F	5511
		45.2R	
<b>42.99Z</b>	Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.	45.2C	
		45.2P	
		70.1C	
<b>43.11Z</b>	Travaux de démolition	45.1A	5510 - 5512 - 5560
<b>43.12A</b>	Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires	45.1A	
<b>43.12B</b>	Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse	45.1B	5510 - 5512
<b>43.13Z</b>	Forages et sondages	45.1D	5513 - 5520
<b>43.21A</b>	Travaux d'installation électrique dans tous locaux	45.3A	5540
<b>43.21B</b>	Travaux d'installation électrique sur la voie publique	45.3H	5540 - 5571
<b>43.22A</b>	Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	45.3E	5572
<b>43.22B</b>	Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	45.3A	5540
		45.3F	5570
<b>43.29A</b>	Travaux d'isolation	45.3C	5570
<b>43.29B</b>	Autres travaux d'installation n.c.a.	29.2C	
		45.3A	5540
		45.3H	5540 - 5571
<b>43.31Z</b>	Travaux de plâtrerie	45.4A	5573
<b>43.32A</b>	Travaux de menuiserie bois et PVC	20.3Z	
		25.2E	
		45.4C	5571
<b>43.32B</b>	Travaux de menuiserie métallique et serrurerie	28.1C	
		45.4D	5571
<b>43.32C</b>	Agencement de lieux de vente	45.4L	5573
<b>43.33Z</b>	Travaux de revêtement des sols et des murs	45.4F	5573
<b>43.34Z</b>	Travaux de peinture et vitrerie	45.4H	5573
		45.4J	
<b>43.39Z</b>	Autres travaux de finition	45.4M	5530 - 5573
<b>43.91A</b>	Travaux de charpente	20.3Z	
		45.2L	5571
<b>43.91B</b>	Travaux de couverture par éléments	45.2J	5572
<b>43.99A</b>	Travaux d'étanchéification	45.2K	5572
<b>43.99B</b>	Travaux de montage de structures métalliques	28.1A	2106
		45.2T	5531
<b>43.99C</b>	Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	45.2A	
		45.2B	
		45.2V	5560
<b>43.99D</b>	Autres travaux spécialisés de construction	45.2C	
		45.2R	
		45.2U	5531 - 5560 - 5570
		45.4M	5530 - 5573
<b>43.99E</b>	Location avec opérateur de matériel de construction	45.5Z	5531

#### 2 Critères de participation financière aux formations 2011

## Annexe 2. Liste des entretiens réalisés

Plus de cinquante entretiens ont été réalisés de septembre 2011 à avril 2012, en plusieurs vagues en fonction des phases de l'étude, avec des entreprises, des donneurs d'ordre et organismes divers (formation, représentations d'entreprises...).

Entreprises du secteur du BTP				
Entreprises	Activités	Personnes interrogées	Coordonnées	Date
INGEFRA	Maîtrise d'œuvre VRD	Thierry THURAR, gérant	0596750303	17 oct
TPE (Travaux Publics Electricité)	Réseaux électriques	Steve PATOLE, gérant ; également Président SEBTPAM	0696268390	14 nov
BATIMAT	Fabrication de béton	Jean-Jacques BRICHANT, ancien DG	0696452539	18 nov
BATIMAT Recyclage	Traitement des déchets du BTP	Stéphane ABRAMOVICI	0696253762	18 nov
Ciments Antillais (Groupe Lafarge) (cadre Mois de la Qualité organisé par l'ADEM)	Fabrication de ciment	Stéphane SALDANA, responsable opérationnel de site	0596728484	23 nov
CETE	Maîtrise d'œuvre fluides énergétiques et bâtiment	Serge CAPGRAS, gérant	0696450957	25 nov
Groupe VINCI (Direction Antilles-Guyane)	Supervision des filiales Antilles-Guyane ; développement	Pascal RAULT, directeur du développement	0696390834	29 nov
Groupe CED	BET bâtiments et aménagement	Philip EADIE, gérant	0696456271	6 dec
Entreprise Pérou	Electricité (travaux électriques de bâtiment)	Gérard PEROU	0696277773	6 dec
COLAS (filiale de Bouygues)	Travaux publics (infrastructures de transport)	Entretien réalisé par SEBTPAM		11 dec
SATRAP	Travaux publics (VRD)	Claude JEAN-LOSEPH (Entretien réalisé par SEBTPAM)		11 dec
GETELEC collectivités (groupe VINCI)	Réseaux électriques	Entretien réalisé par SEBTPAM		11 dec
COTRAM BTP (groupe local CAIALI)	Gros-œuvre	Patrick LANES, PDG groupe Entretien réalisé par SEBTPAM		11 dec
H3C Caraïbes	BET énergie	Linda LESCUYER	0596738420	12 dec
Solar Electric	Fabricant et installation chauffe-eau solaires	Ludovic JEDRE	0696821952	12 dec
Cabinet Olivier Lameynardie	Architecte DPLG	Olivier LAMEYNARDIE, gérant	0596639973	15 dec
URBASPACE	Urbanisme	Dingan BAZABAS	0696712713	16 dec
SEMSAMAR	Promoteur	Eddie CRIQUET, chargé d'affaires	0696444262	19 dec
ASCO BTP	Economiste de la construction, coordinateur SPS	Jean-Claude ARNOUX	0696452890	23 dec

<b>Entreprises du secteur du BTP</b>				
<b>Entreprises</b>	<b>Activités</b>	<b>Personnes interrogées</b>	<b>Coordonnées</b>	<b>Date</b>
EGIS Villes et transports	BET infrastructures de transport	Jean-Charles LHOMMEE	0696800554 <a href="mailto:Jean-charles.lhomme@egis.fr">Jean-charles.lhomme@egis.fr</a>	3 jan
TECSOL	BET Energies	Amandine JULIENNE	0690567754	12 jan
La Rosée d'eau	Plomberie	Eddy ROSEE, gérant	0696275966	13 fev
SONAC	Cloisons, menuiserie	Tony BOCLE, gérant	0696450899 <a href="mailto:tonybocle@gmail.com">tonybocle@gmail.com</a>	19 mars
ICA (Ingénierie Construction Aménagement)	Carrelage, cloisons, menuiserie	Jean-François ELISABETH	0696252394	20 mars
MBTS	Peinture, décoration	Alex BOURGEOIS	0696301075	21 mars
ESTHETIC DECO SARL	Carrelage	Nathalie CELOI	0596640874	21 mars
SMEF (Société de Maîtrise de l'Energie et Fluides)	Plomberie, énergie renouvelable	Pierre-Michel TAVERNY	0696406776	22 mars
SIMP (Société d'ingénierie et de management de projets ; Groupe VINCI)	Gros-œuvre bâtiment	Jean-Yves LEPAVEC, Directeur	0696335154 <a href="mailto:jean-yves.lepavec@gtmantilles.com">jean-yves.lepavec@gtmantilles.com</a>	24 mars
EIFFAGE TP (Guadeloupe)	Travaux publics	Philippe LECOQ Directeur de Site Centrale EDF Guadeloupe	0696335154 / 0590809170 <a href="mailto:philippe.lecoq@eiffage.com">philippe.lecoq@eiffage.com</a>	28 mars
ICADE (Guadeloupe)	Promoteur	Jean-Claude MEUNIER, directeur	0690677407 / 0590987471 <a href="mailto:Jean-claude.meunier@icade.fr">Jean-claude.meunier@icade.fr</a>	28 mars
Groupe GADDARKHAN (Guadeloupe)	TP (VRD, génie civil, enrobé)	Jose GADDARKHAN, PDG	0690352285/0590380127 <a href="mailto:gaddarkhan.jose.dg@wanadoo.fr">gaddarkhan.jose.dg@wanadoo.fr</a>	3 avril
Financière DUVAL	Promoteur	André CHAFFIN, directeur Martinique-Guadeloupe	0696333362 / 0596705282 <a href="mailto:a-chaffin@cfa-c.com">a-chaffin@cfa-c.com</a>	6 avril
Cabinet Alain ZOZOR	Architecte DPLG	Alain ZOZOR, également président de l'ordre des architectes	0696456451	10 avril

Autres organismes			
Organismes	Personnes interrogées	Coordonnées	Date
LADOM (agence pour la mobilité)	Paul ADELE-AMELIE	0696301020	22 sept
Alpha Conseil (entreprise de recrutement)	Solange AGRICOLE	0596666768	26 sept
Rencontres de l'Apprentissage dans le BTP (CCIM, CFA BTP, Pôle Emploi, 1 <sup>er</sup> RSMA)	Eliane TREBEAU, directrice adjointe CFA BTP	0696402986	29 sept
Cabinet JOCK expertise comptable et commissariat aux comptes	Philippe JOCK, également président du MEDEF	0696455735	30 sept
40 ans de la formation professionnelle ; AGEFMA, Pôle Emploi	Dalila DIB, Service statistiques Pôle Emploi	0596426876	24 oct
AMPI	Richard CRESTOR, délégué général	0696456901	10 nov
ADEME	Géraldine LOVINCE et Benoît LACROIX, ingénieurs	0596635142	15 nov
Préfecture, Délégation à l'aménagement du territoire	Marie-Claude DERNE, chargée de mission affaires économiques	0696445911	29 nov
Conseil Régional	Georges PARA, chargé de mission pour l'observation économique	0696711616	30 nov
Préfecture, Direction Europe et Aménagement	Julien RAZAT, Chargé de suivi et évaluation des fonds européens	0596394907	1 dec
Pôle Emploi, référent BTP et métiers de la mer	Serge JEAN-CHARLES	0696225384	19 dec
AFPAM	Jacques OLINY, DG et Philippe BONIFACE	0596750606	8 fev
ARACT	Sylvestre LABEAU	0696432393 (Dir Patrice Lerus)	2 mars
DIECCTE	Claude CHERY	0596711561	13 mars
VEOLIA Propreté Martinique (gestion des déchets ; exploitation UIOM CACEM)	Stéfan DUCENE, Directeur régional	0696412738 <a href="mailto:Stefan.ducene@veolia-proprete-caraibes.fr">Stefan.ducene@veolia-proprete-caraibes.fr</a>	20 mars
Port de Fort-de-France	Frantz THODIARD, directeur général	0696455993 <a href="mailto:thodiard@martinique.cci.fr">thodiard@martinique.cci.fr</a>	20 mars
AFD Martinique	Eric BORDES, directeur	0696243169 <a href="mailto:bordese@afd.fr">bordese@afd.fr</a>	21 mars
CDC Guadeloupe	Jean-Claude MEUNIER, directeur Antilles-Guyane	0690677407 / 0590987471 <a href="mailto:Jean-claude.meunier@icade.fr">Jean-claude.meunier@icade.fr</a>	28 mars
Conseil Régional	Marwane BEJGANE, Directeur de l'environnement et des politiques territoriales	0696712121 <a href="mailto:Marwane.bejgane@region-martinique.mq">Marwane.bejgane@region-martinique.mq</a>	8 mars
CCIM	Manuel BAUDOUIN, Président	0696453310 <a href="mailto:baudouin@fincar.mq">baudouin@fincar.mq</a>	4 avril
RSI	Daniel LOUIS-LOUISY		5 avril
CGSS	Evelyne PARA, Directrice des risques professionnels	<a href="mailto:evelyne.para@cgss-martinique.fr">evelyne.para@cgss-martinique.fr</a>	5 avril

### **Annexe 3. Liste des sigles utilisés et glossaire**

ARACT : Association Régionale d'Amélioration des Conditions de travail

BMO : enquête Besoins en main d'œuvre réalisée annuellement par Pôle Emploi et le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC)

CUCS : contrat urbain de cohésion sociale

2ECE (couveuse) : espace d'essai pour la création d'entreprise

DEFM : Demandeur d'emploi en fin de mois

DIECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; issue de la fusion de la Direction du travail (DTEFP), d'une partie de la DRIRE (Industrie) et de la Direction de la concurrence, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

DIMA : Dispositif d'initiation aux métiers en alternance

DRP : Direction des risques professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale

ETAM : Catégorie socio-professionnelle regroupant les employés, techniciens et agents de maîtrise

FAP : Famille d'activités professionnelles

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

HQE® : démarche Haute qualité environnementale (ADEME)

IFR : Indice de fréquence régional (des accidents du travail)

MOA : maître d'ouvrage

NAF : Nomenclature des activités françaises

PRFP : Programme régional de formation professionnelle

PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

RSMA : Régiment de service militaire adapté

RTAA DOM : Règlementation thermique, acoustique et aération, en vigueur dans les DOM

SPS (coordination) : coordonnateur de sécurité et de protection de la santé

TP : Titres professionnels (du Ministère de l'Emploi)

VAE : Validation des acquis de l'expérience