|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |

ACCORD CADRE NATIONAL

du 7 avril 2010

**ENTRE**

**LA FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT**

représentée par son Président Didier RIDORET

**ET**

**L’AFPA**

représentée par son Directeur Général Philippe CAÏLA

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

Préambule

Après onze ans de croissance, l’activité du bâtiment s’est trouvée fortement pénalisée par la crise économique qui a touché la France dans le courant de l’année 2008. Cela s’est traduit en 2009 par un recul de la production estimé à 7,8%, hors effet prix. Tout en s’atténuant, le mouvement devrait cependant se poursuivre en 2010 avec une nouvelle baisse évaluée à 3%.

Soucieux de préserver les compétences au sein des entreprises notamment par le recours à la formation, les pertes d’emploi dans le secteur sont restées contenues en 2009, avec 45.300 postes concernés (-3,3%), dont 38% en équivalent temps plein sous forme d’intérim. En 2010, un recul moindre de 30.000 postes, majoritairement salariés, est attendu.

Sur les 90.000 recrutements correspondant aux besoins annuels en régime de croisière, seuls 25.000 n’ont pas été remplacés. On estime donc qu’en 2009, le secteur a recruté 65.000 personnes et continuera à recruter au cours des prochaines années.

En raison du dynamisme démographique qui ne se dément pas en France ainsi que par la prise de conscience qui s’opère en matière de développement durable dans notre pays, un renforcement des besoins en matière de construction doit être anticipé. A l’horizon de quelques années, le rythme des recrutements dans le bâtiment devrait se situer autour des 80.000 à 100.000 embauches par an.

Cette période de ralentissement de l’activité peut être l’occasion de préparer l’après crise, en faisant progresser en compétences une partie de l’effectif salarié et en facilitant les reconversions professionnelles vers d’autres corps de métiers plus en difficulté de recrutement.

Favoriser la continuité de l’activité, faire face aux évolutions des marchés, favoriser l’adaptation aux tensions du marché du travail sont les enjeux actuels des entreprises.

L’AFPA, avec son dispositif de qualification pour les demandeurs d’emploi, la diversité de son offre de formation pour les salariés et son offre de conseil en gestion des compétences, entend contribuer à cette adaptation.

**La FFB**

Avec ses 57.000 entreprises adhérentes, dont 42.000 de moins de 10 salariés, la Fédération Française du Bâtiment (FFB) est un acteur professionnel particulièrement engagé en faveur de la promotion du secteur, de l’emploi, du recrutement, de la formation, de l’insertion et de la reconversion professionnelle.

Par sa présence dans les départements et les régions, elle assure un service de proximité à ses entreprises adhérentes. Elle fédère 31 Unions de Métiers et des Syndicats nationaux de spécialité.

Pour accompagner les évolutions du secteur, anticiper la reprise de l’activité et répondre aux besoins en compétences de ses adhérents, la FFB s’est fixée pour priorités :

* Le recrutement des demandeurs d’emploi, notamment le public féminin,
* L’adaptation des titres et qualifications professionnelles afin de personnaliser les séquences de formation, les rendre plus accessibles et les inscrire dans le cadre d’un parcours professionnel,
* L’élaboration de modules courts pour former les actifs aux enjeux du Grenelle de l’environnement.

**L’AFPA**

L’AFPA a fêté en 2009 ses 60 ans d’existence. Tout au long de son parcours, l’AFPA n’a cessé d’évoluer dans ses pratiques, son organisation et son offre.

Aujourd’hui, l’AFPA réaffirme ses valeurs et son engagement auprès de tous les publics et sa place d’expert dans l’accompagnement des entreprises et des territoires dans leurs problématiques d’emploi, de formation et de mobilités professionnelles.

Historiquement, le bâtiment a toujours été et reste le premier secteur porté par l’AFPA puisque quasiment chaque site est doté d’un dispositif proposant des formations pour les métiers du bâtiment, avec une offre couvrant toutes les spécialités du secteur.

L’AFPA renforce aujourd’hui son approche sectorielle et s’organise autour de filières professionnelles, aux premiers rangs desquelles le bâtiment, mais aussi les travaux publics, le commerce et la distribution, l’aéronautique ou encore le transport aérien.

Sur le plan organisationnel, l’AFPA s’appuie sur ses atouts que sont :

* ses partenariats avec l’Etat, les Régions, les entreprises et les branches professionnelles,
* son ingénierie de formation par la conception de référentiels et de modules de formation adaptés à l’évolution des emplois et des compétences,
* sa pédagogie basée sur l’apprentissage du geste professionnel en situation de travail reconstituée, avec des plateaux techniques de qualité et des formateurs expérimentés,
* sa capacité d’innovation permanente, appuyée notamment sur un bureau d’études : le DSBTP pour le bâtiment,
* sa capacité à accompagner sans discrimination et dans une logique de sécurisation des parcours des publics diversifiés, notamment faiblement qualifiés et parfois éloignés de l’emploi,
* son savoir-faire dans l’accompagnement des mutations économiques auprès des entreprises, des branches et des territoires,
* son maillage territorial constitué de 22 Directions régionales et de 186 campus de formation,
* une présence dans les DOM TOM et à l’international.

**Objectifs du partenariat**

Les accords passés en 2003 puis en 2007 ayant donné des résultats très positifs (34 000 demandeurs d’emploi et plus de 28 000 salariés formés dans le bâtiment en 2008), la FFB et l’AFPA ont souhaité, par ce présent accord, renforcer leur partenariat.

Il s’agit pour les deux partenaires de participer au développement économique du secteur du bâtiment en permettant aux entreprises adhérentes de la FFB de se doter des compétences utiles à leur croissance et de faire face aux évolutions des métiers.

En s’appuyant sur les informations des Cellules économiques régionales du BTP, l’objectif est d’impulser des actions prioritaires sur tout le territoire, prenant en compte les particularités locales.

La FFB et l’AFPA se fixent ainsi trois axes prioritaires:

1. **Accompagner les entreprises dans l’évolution des métiers,**
2. **Former les demandeurs d’emploi,**
3. **Favoriser l’organisation de parcours professionnels.**

Ces axes se traduiront par des déclinaisons opérationnelles :

* L’accompagnement des entreprises, des demandeurs d’emploi et des salariés pour répondre aux évolutions techniques, en particulier celles générées par le Grenelle de l’environnement,
* L’élaboration de parcours professionnels personnalisés et modularisés préparant aux Titres professionnels du Ministère de l’emploi qui favoriseront la promotion sociale,
* L’accroissement du nombre de sas de découverte des métiers afin de faciliter la reconversion des femmes et des demandeurs d’emploi issus d’autres secteurs d’activité,
* La préparation à l’insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l’emploi en liaison avec les GEIQ du bâtiment,
* Le développement de la formation continue des salariés, dans le cadre de partenariats développés au niveau régional entre l’AFPA et les IFRB selon les besoins propres à chaque territoire,
* L’information et la formation des formateurs,
* La proposition d’un appui aux TPE / PME pour gérer au mieux les compétences de leurs collaborateurs en fonction de leurs besoins,
* La création d’une dynamique commune, en synergie avec d’autres partenaires, pour promouvoir la profession, ses métiers, son image, notamment dans le cadre de l’opération « Cité bâtisseur » 2010 – 2012.

Ce partenariat a également pour ambition de lutter contre les discriminations, pour l‘égalité des chances, pour la promotion de la diversité et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de favoriser le maintien ou le retour à l’emploi des salariés âgés.

**LES AXES DE COOPERATION**

1. ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS L’EVOLUTION DES METIERS

**La FFB s’engage à :**

* Favoriser le développement au niveau régional de partenariats entre les Instituts de formation et de recherche du bâtiment (IFRB) et les directions régionales de l’AFPA,en assurant ensemble la promotion d’actions de formation au service des entreprises et de leurs salariés. Les calendriers et contenus des actions de perfectionnement feront l’objet d’une concertation régionale de part et d’autre afin de cibler les actions jugées prioritaires et définir les modalités de mise en œuvre,
* Faire découvrir l'offre AFPA aux entreprises adhérentes de la FFB,
* Engager avec l’AFPA un plan d’action visant la promotion et le développement des compétences nouvelles liées au Grenelle de l’environnement et aux questions de performance énergétique :
	+ - groupe de travail avec la direction de l’ingénierie sur l’intégration de ces compétences nouvelles dans les formations métiers,
		- réunions et rencontres d’information entre les chefs d’entreprise et les formateurs sur l’évolution des métiers,
		- montage d’opérations de formations spécifiques pour les demandeurs d’emploi et les salariés concernés par ces évolutions.
* Inciter les fédérations départementales, les Unions et syndicats de métiers à ouvrir leurs réunions techniques aux formateurs de l’AFPA, et les entreprises à les accueillir en stage.

**L’AFPA s’engage à :**

* Elaborer des modules de formation en adéquation avec les besoins de la profession, d’une façon générale pour répondre aux évolutions des techniques et des métiers, et, en particulier, pour permettre des parcours de promotion sociale,
* Proposer une offre de formation visant à élargir les compétences des chefs d’entreprise et des salariés dans le domaine des économies d’énergie, du développement durable et de la performance énergétique (isolation thermique par l’extérieur, dans l’épaisseur, diagnostic d’amélioration énergétique globale, systèmes constructifs bois, mise en œuvre d’éco-matériaux …),
* Inciter les formateurs à participer aux réunions techniques organisées par les fédérations départementales et à actualiser leurs connaissances en effectuant des stages en entreprise,
* Favoriser le développement de partenariats entre les directions régionales AFPA et les IFRB au service de la formation des entreprises et de leurs salariés, et assurer la présentation de son offre auprès des entreprises,
* Proposer une offre de conseil en gestion des compétences adaptée à la situation des PME.

Le cadre de partenariat entre les Directions régionales de l'AFPA et les IFRB est précisé en annexe au présent accord cadre.

1. **FORMER LES DEMANDEURS D’EMPLOI**

**La FFB s’engage à :**

* Inciter ses entreprises adhérentes à accueillir des stagiaires en découverte des métiers, en périodes d’application en entreprise, et à leur proposer leurs offres d’emploi à l’issue des formations,
* Informer ses adhérents des différents contrats permettant l'embauche et la formation de demandeurs d'emploi dont le contrat de professionnalisation,
* Leur faire connaître les services, les offres de formation et les modalités de certification de l’AFPA,
* Faciliter la mise en relation chefs d’entreprise/stagiaires, en particulier pour ceux qui rencontrent des difficultés à trouver un employeur, comme le public féminin,
* Favoriser la coopération avec les GEIQ du bâtiment.

**L’AFPA s’engage à :**

* Développer des positionnements pour repérer les aptitudes des salariés candidats à des formations professionnelles certifiantes,
* Adapter la durée des parcours de formation en fonction de leurs acquis antérieurs et favoriser l’acquisition d’une certification par le biais du Congé Individuel de Formation et de la Période de professionnalisation,
* Multiplier les opérations de découverte des métiers organisées avec les Fédérations départementales pour renforcer la pertinence des choix professionnels des candidats, en particulier pour les femmes en reconversion,
* Intégrer dans les formations des modules de comportement professionnel, de prévention et de sécurité,
* Repérer, à partir du socle des compétences clés, les compétences transversales qui permettront d’ouvrir des perspectives d’évolutions vers d’autres fonctions ou métiers,
* Diffuser aux FFB départementales, avec l’accord des stagiaires, leur CV,
* Communiquer les dates des périodes en entreprise par formation et des sorties de stages, par spécialité, afin de faciliter l’accueil en entreprise et les recrutements,
* Communiquer sa capacité d’accueil en formation en alternance détaillée et actualisée aux entreprises.
1. **FAVORISER L’ORGANISATION DE PARCOURS PROFESSIONNELS**

**La FFB s’engage à :**

* Promouvoir les certifications des compétences, Titres Professionnels du Ministère chargé de l’emploi et CQP de la Branche, acquis par l’expérience ou par la formation,
* Proposer à l’AFPA de développer, en concertation avec les fédérations régionales, des modules de formation en vue de l'obtention d'un CQP,
* Informer les entreprises sur les dispositifs de modularisation des Titres professionnels et les inciter à inscrire leurs salariés dans un processus de parcours professionnel comme levier de la promotion sociale,
* inciter les chefs d’entreprise et les salariés à participer aux jurys de validation et de certification des Titres Professionnels en leur en présentant les modalités pratiques.

**L’AFPA s’engage à :**

* Apporter aux entreprises du bâtiment des prestations de conseil dans des domaines tels que l’analyse des compétences disponibles au sein de l’entreprise et celles devant être acquises pour accompagner son évolution,
* Informer des nouvelles dispositions relatives à la loi sur la formation du 24 novembre 2009, des dispositifs de formation envisageables, notamment la préparation opérationnelle à l’emploi (POE), des programmes subventionnés par les instances, des fonds mobilisables pour accéder aux formations,
* Expérimenter avec les Unions concernées la modularisation des parcours débouchant sur un Titre professionnel du Ministère de l’emploi : positionnement, validation des acquis, modules de formation en centre et en entreprise, évaluations intermédiaires,
* Proposer une offre de formation permettant l’acquisition de compétences transverses dans différents métiers du bâtiment,
* Faciliter la mise en relation chefs d’entreprise/stagiaires, en particulier pour ceux qui rencontrent parfois des difficultés à trouver un employeur, comme le public féminin,
* Développer des formations à la fonction tutorale, en particulier pour le maintien en activité de salariés en risque d’inaptitude ou de seniors en fin de carrière.
1. **MISE EN ŒUVRE**

La FFB et l’AFPA informeront leurs réseaux respectifs du présent accord, et les inviteront à le décliner régionalement dès la signature de celui-ci.

Les conventions régionales pourront adapter les axes de travail décrits au présent accord en en respectant les grandes orientations. Elles seront communiquées au comité de pilotage national.

Un comité de pilotage national constitué des représentants de la FFB et de l’AFPA se réunira dans les deux mois suivants la signature pour :

* engager les actions vis-à-vis des réseaux régionaux respectifs,
* engager les échanges avec le DSBTP,
* fixer le rythme des réunions de pilotage,
* arrêter les éléments d’évaluation pertinents pour suivre la mise en œuvre de l’accord cadre et mesurer l’efficacité des actions engagées sur le terrain.

**VI. Durée de l’accord**

La durée du présent accord cadre est fixée à 3 ans à compter de sa date de signature. Cette durée pourra être prolongée par avenant.

Si l’un des signataires souhaite mettre fin à l’accord cadre avant son échéance contractuelle, il doit en avertir l’autre partie trois mois avant la date effective de la résiliation.

Fait à Toulouse, en deux exemplaires, le 7 avril 2010.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Le Président de la Fédération Française du Bâtiment**Didier RIDORET** |  |  | Le Directeur Généralde l’AFPA **Philippe CAÏLA** |

Annexe

**CADRE DE PARTENARIAT**

 Entre

Les Directions régionales de l'AFPA et les Instituts de Formation et de Recherche du Bâtiment (IFRB) de la Fédération Française du Bâtiment

**Préambule**

L’Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes est un organisme de formation important pour la profession du Bâtiment.

Organisé sur l’ensemble du territoire, il s’est développé autour de son cœur de métier : la formation qualifiante des demandeurs d’emploi.

Dans le cadre de ses orientations stratégiques, l’AFPA souhaite être désormais davantage présente sur le champ de la formation continue des salariés du Bâtiment.

La Fédération Française du Bâtiment a développé depuis quelques années un réseau d’instituts de formation sur l’ensemble du territoire : les Instituts de formation et de recherche du bâtiment (IFRB).

Pour la très grande majorité d’entre eux ces organismes ne disposent pas de formateurs propres.

Dans le cadre de l’animation syndicale assurée par la FFB, ils ont pour vocation de proposer aux adhérents de la fédération des formations spécifiques pour les dirigeants - en liaison avec l’Ecole supérieure des jeunes dirigeants du bâtiment (ESJDB) - ainsi que des formations sur des besoins émergents, notamment dans le domaine technique.

**Principes de collaboration**

Les IFRB souhaitent proposer aux entreprises des formations spécifiques et innovantes. Aussi, ils peuvent mettre en œuvre une collaboration avec l’AFPA pour répondre à cette problématique.

Leur collaboration doit alors s’établir dans le cadre d’un partenariat préalablement défini qui nécessite :

* La rédaction d’un cahier des charges par l’IFRB et d’une proposition de formation de l’AFPA précisant les objectifs de la formation, les modalités de positionnement des stagiaires (si besoin), le contenu et le déroulement de la formation, le mode d’évaluation, les modalités pédagogiques, les plateaux techniques, matériels, matériaux mis à disposition des stagiaires, les références des formateurs, les prix, les lieux de la formation,
* La détermination conjointe d’une tarification des prestations de formation tenant compte du fait que l’IFRB prend en charge l’organisation générale, le marketing et la recherche des entreprises,
* L’engagement du prestataire vis-à-vis de l’IFRB à ne pas proposer la même prestation à un moindre prix sur un territoire et pour une période déterminés conjointement,
* Une communication auprès des entreprises qui fasse apparaître clairement les deux partenaires,
* Une évaluation conjointe (dont les modalités auront été précisées dans la proposition) permettant de vérifier si ces formations répondent bien aux besoins de compétences des entreprises.

Ces éléments sont destinés à servir de référence aux acteurs de la formation au niveau des territoires et doivent faire l’objet d’une convention de partenariat entre chaque direction régionale AFPA et chaque IFRB.

Ils seront précisés et aménagés en fonction des termes de collaboration, des pratiques de partenariat et des ambitions conjointes exprimées au niveau local.