

Compte-rendu de la réunion Le Bâtiment, un avenir pour le Cambrésis ?

(Support de Dialogue Prospectif)

Atelier Prospectif Participatif – Groupe de Travail Emploi et Compétences

Le jeudi 05 mars 2020 14h à 16h30 – Espace Cambrésis, CAMBRAI

Personnes présentes :

- Chantal ROBAS, chef d'équipe, PÔLE EMPLOI Cambrai
- Fabienne MASSE, conseillère emploi, PÔLE EMPLOI Cambrai
- Steven DUCHATEL, coordinateur, PROCH'INFO FORMATION
- Marjorie DEMOULIN-FOUREZ, chargée de mission plateforme insertion, DEPARTEMENT 59
- Christelle LEMBERT, chargée de projet emploi, MISSION LOCALE du Cambrésis
- Clémence MILLS, conseillère en formation continue, GRETA
- Grégory THOMAS, directeur des formations, LYCEE BLÉRIOT Cambrai
- Maxence France, conseiller en rénovation performante, Cd2e
- Jean-Yves THERET, référent PLIE, CAMBRESIS EMPLOI (CE)
- Hubert DEJARDIN, président, CAMBRESIS EMPLOI (CE)
- Virginie FORMENTEL-DIEU, CERC HAUTS DE France
- Thomas GAUDIN, économiste, ADEME Nationale
- Henri LE MAROIS, consultant, ALLIANCE VILLES EMPLOI (AVE)
- Nicolas LEBRUN, chargé de projet bâtiment, CAMBRESIS EMPLOI (CE)
- Marie MOTELLIER, chargée d'études, CERC HAUTS DE France

Personnes excusées :

- Lucie BECDELIEVRE, Déléguée Générale, ALLIANCE VILLES EMPLOI (AVE)
- Valérie DELAY, directrice, CAMBRESIS EMPLOI (CE)
- Philippe GERARD, conseiller régional, RÉGION HAUTS de France
- Saad KHRIFI, responsable projet bâtiment, INSTEP
- Nathalie MORA, directrice, ACTUAL Intérim à Cambrai
- Grégory DUPONT, chargé de développement bâtiment, MANPOWER
- Sabrina LEDUC, chargée de développement de l'emploi et des territoires, DIRECCTE
- Gaetano ZINGALA, manager de formation, AFPA
- Ronan SEGALIN, conseiller en formation, CONSTRUCTYS
- Marie BROCHET, chargée de mission territoriale – direction de la formation, Région HdF
- Philippe GERARD, conseiller régional, CAMBRAI

Rappel de l'ordre du jour

- ✓ SÉQUENCE 1 : Rappel synthétique du projet (chronologie, la démarche, les pilotes)
- ✓ SÉQUENCE 2 : Le Groupe de Travail Emploi et Compétences
- ✓ SÉQUENCE 3 : Etude de la CERC : diagnostic territorial
- ✓ SÉQUENCE 4 : Scénarisation du diagnostic

Accueil / Introduction

Remerciement des personnes présentes, liste des personnes excusées. Tour de table.

SÉQUENCE 1 : Rappel synthétique du projet (chronologie, la démarche, les pilotes)

Nicolas **LEBRUN (CAMBRÉSIS EMPLOI)** rappelle les différentes étapes du projet et le contexte dans lequel il s'inscrit, notamment le plan de rénovation énergétique des bâtiments dans le cadre du Plan Climat. Un des objectifs chiffré est la rénovation énergétique de 500 000 logements par an au niveau national. Décliné au niveau régional, via le Programme Régional pour l'Efficacité Energétique – PREE, la Région Hauts de France ambitionne la rénovation de 63 000 logements en BBC par an (Schéma Régional Climat Air Energie – SRCAE).

Il s'agit donc, à l'échelle du Cambrésis, d'une projection à 5 ans qui permette d'anticiper l'impact emploi / compétences du programme de rénovation => combien d'heures de travail, pour quels métiers, quels niveaux de compétences, quelles formations ?... Il s'agit de s'assurer que les compétences disponibles correspondant à un scénario de montée en compétence doivent bien permettre la réalisation des marchés de travaux prévus dans le scénario d'activité retenu.

Il est également rappelé que ce projet est une expérimentation qui, si elle s'avère concluante, pourra être développée par l'ADEME au national, sur d'autres territoires.

A noter que cette démarche est aidée par l'expertise de la CERC Hauts-de-France qui est l'observatoire régional de la construction.

Ce matin même, le Groupe de Travail Marché s'est réuni (lecture de la liste des personnes présentes) afin de commencer le travail d'élaboration de deux scénarios d'activité (combien d'Equivalent Temps Plein, ETP, générés par la rénovation énergétique des logements dans le Cambrésis d'ici à 2024 ?) l'un tendanciel, l'autre volontariste.

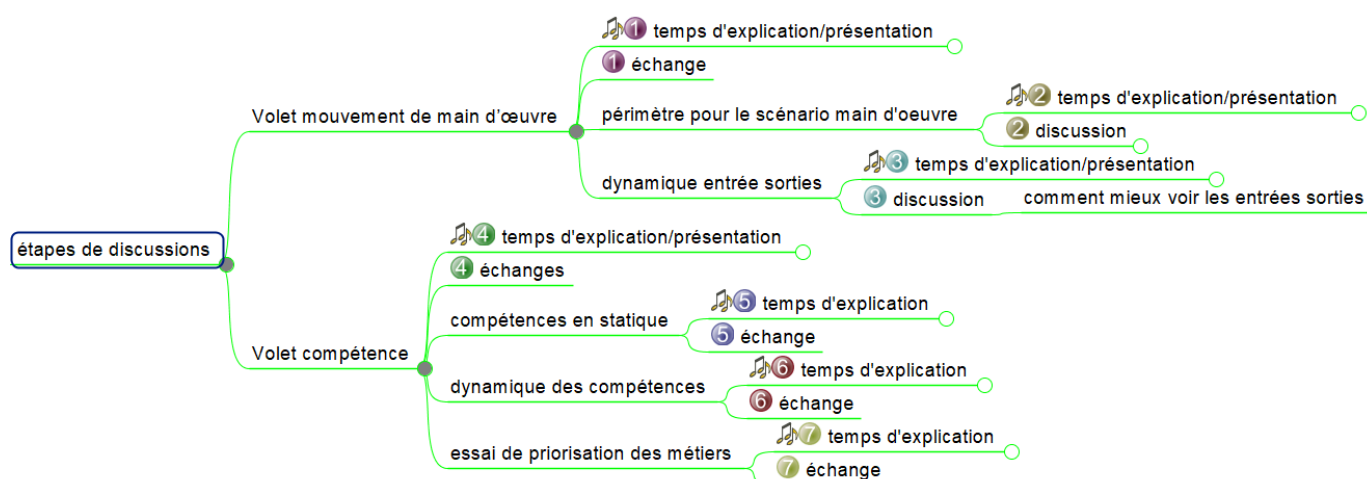
Thomas GAUDIN (ADEME) : souligne la nouveauté de la démarche qui vise à améliorer la précision des dialogues prospectifs marchés-emploi-compétences dans le bâtiment à l'échelle d'un territoire, en l'occurrence le Cambrésis.

SÉQUENCE 2 : Le Groupe de Travail Emploi et Compétences

1.1 temps d'explication / présentation

Thomas GAUDIN (ADEME) : il s'agit d'élaborer des scénarios emploi compétences, et pour cela définir ensemble, en fonction de quoi le scénario peut évoluer. Le déroulement de l'après-midi est schématisé par la carte mentale fournie à chaque participant (voir ci-dessous), à savoir une alternance entre temps d'explication / présentation et des échanges. La méthode consiste à faire valider par le groupe les étapes de la discussion :

- o Volet mouvement de main d'œuvre sur 2 niveaux : statique (combien ?) et dynamique (où sont-ils, où vont-ils ?)
- o Volet compétences sur 2 niveaux : statique (combien encadrants / encadrés ?) et dynamique (comment passer d'un niveau (1,2 et 3) à l'autre et d'encadré à encadrant ?)



I. VOLET MOUVEMENT DE MAIN D'ŒUVRE

1.2. Périmètre pour le scénario main d'œuvre

Validation du périmètre : quels chantiers concernés et quels métiers ?

	Nombre de chantiers concernés	Isolation murs par l'intérieur	Isolation fenêtres	Chauffage/E CS solaire	Isolation murs par l'extérieur en immeuble collectif	Chaudière performante en maison individuelle	Chauffage/E CS bois individuel	Chauffage/E CS bois collectif	Isolation toitures	Chaudière performante en immeuble collectif	Isolation murs par l'extérieur en maison individuelle	Pompe à chaleur	Ventilation	Chauffage/E CS électrique	Photovoltaïque
Nombre de métiers concernés		10	9	7	6	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2
Métier 08 - Electricien	14	13%	6%	8%	1%	10%	11%	13%	7%	14%	1%	28%	40%	16%	52%
Métier 05 - Couvreur	8	3%	6%	22%	2%	14%	13%	13%	13%		5%				48%
Métier 01 - Carreleur	7	3%	6%	24%		2%	2%	0%		3%					
Métier 13 - Monteur en installations thermiques et climatiques	7			39%		73%	64%	76%		81%		42%		64%	
Métier 14 - Peintre	7	17%	29%		52%			6%			16%	1%	13%		
Métier 16 - Plombier	7	5%	6%	2%			9%	4%				29%		20%	
Métier 09 - Etancheur	4	3%	6%		2%				7%						
Métier 11 - Maçon	4	3%	10%		42%						78%				
Métier 12 - Menuisier	4	3%	22%		1%								13%		
Métier 15 - Plâtrier	3	47%							55%				33%		
Métier 18 - Solier moquetliste	3	2%				2%				2%					
Métier 02 - Charpentier bois	2			2%					17%						
Métier 03 - Charpentier métallique	2		6%	2%											
Métier 04 - Constructeur en béton armé	1		11%												
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Maxence FRANCE (Cd2e) : les métiers du conseil énergétique doivent/peuvent-ils être pris en compte ?

Thomas GAUDIN (ADEME) : non car à l'origine de la première phase d'expérimentation SDP, il y avait le projet européen Build Up Skills (BUS) qui s'intéressait en particulier aux « cols bleus » du bâtiment et au renforcement de leur montée en compétence.

➔ OK pour la méthode et le périmètre du scénario

SÉQUENCE 3 : Etude de la CERC : diagnostic territorial

APPAREIL DE PRODUCTION / EMPLOI SALARIÉ

1.3 Dynamique des entrées et sorties

Marie MOTELLIER et Virginie FORMENTEL-DIEU (CERC)

- 977 entreprises de bâtiment, dont 180 RGE (soit 18%)
- 1912 salariés répartis dans 337 établissements, soit 5,7 en moyenne/établissement
- 40,4 ans d'âge moyen pour les 1912 salariés
- 640 établissements n'employant aucun salarié
- 2552 personnes qui travaillent dans le bâtiment
- 23% de turn-over

Grégory THOMAS (LP LOUIS BLÉRIOT) si on estime que la main d'œuvre disponible est suffisante pour répondre à un objectif de 1000 rénovations par an, l'effort est sans doute à porter sur la qualification RGE/PRAXIBAT des salariés au regard du faible nombre d'entreprises agréées RGE. D'autant qu'un seul salarié formé dans l'entreprise permet à cette dernière d'avoir l'agrément, ce qui en fait sans doute un facteur de turn-over.

Thomas GAUDIN (ADEME) : il est intéressant d'avoir des pistes d'action comme la montée en puissance des formations RGE/PRAXIBAT, cependant la méthode proposée aujourd'hui consiste à ne pas passer directement au plan d'action, qui interviendra plus tard, mais de structurer des scénarios d'évolution.

Maxence FRANCE (Cd2e) : est-il possible de croiser les données sur le turn-over et les entreprises agréées RGE ?

Marie MOTELLIER et Virginie FORMENTEL-DIEU (CERC) non, il n'y a pas suffisamment de précisions sur ces données.

Clémence MILLS (GRETA) : dans la main d'œuvre disponible, il faut aussi prendre en compte la notion de double, voire multi-compétences.

- Flux domicile travail 28% des actifs du Cambrésis (tous secteurs d'activités) travaillent dans un autre arrondissement

Chantal ROBAS (PÔLE EMPLOI) estime qu'il est difficile d'évaluer les mouvements en particulier pour le secteur du bâtiment au regard de l'activité liée à des chantiers sur et hors territoire et de même pour l'implantation des entreprises. Deux données qui en fait se croisent.

➔ Pôle emploi propose l'idée de faire un sondage auprès des entreprises

⇒ Peut-on appliquer ce ratio (flux domicile travail de 28%) aux entreprises du bâtiment ?

➔ Le groupe de travail considère que oui

DEMANDEURS D'EMPLOI / BESOINS EN EMPLOI

Marie MOTELLIER et Virginie FORMENTEL-DIEU (CERC)

- 1209 demandeurs d'emploi pour le secteur du bâtiment à fin 2019 sur le Cambrésis
- 580 projets de recrutements en 2019, dont en moyenne 57% des projets de recrutement jugés difficiles
- Première estimation du Groupe de Travail Marché : 1753 logements / an en rénovation énergétique

Christelle LEMBERT (MISSION LOCALE) : 170 jeunes sont inscrits avec un projet dans le secteur du bâtiment. Attention, ils ne sont pas forcément formés.

II. VOLET COMPÉTENCES

II.4 Explication – présentation

FORMATION initiale

Marie MOTELLIER et Virginie FORMENTEL-DIEU (CERC)

⇒ En attente de données plus récentes

- 380 élèves en 2017/2018 répartis dans 3 établissements sur le territoire

Hubert DEJARDIN (CAMBRESIS EMPLOI) indique qu'il faut ajouter le Lycée St Luc de Cambrai qui propose le Bac Pro MELEC (Métiers de l'Electricité et de ses Environnements Connectés)

Henri LE MAROIS (AVE) demande s'il est facile de trouver des élèves qui s'orientent vers les formations en bâtiment ?

Grégory THOMAS (LP LOUIS BLÉRIOT) Deux éléments sont à prendre en compte pour répondre à cette question. D'une part le dénigrement subi par la voie de la formation professionnelle vers laquelle l'orientation est souvent un choix par défaut (2^{ème} ou 3^{ème} vœu) et présentée ou vécue comme une « punition » pour les élèves n'ayant pas le niveau requis pour s'orienter vers la voie générale. Il faut ajouter à cela une mauvaise image de l'établissement véhiculée sur le territoire. Le ministère de l'éducation a fait l'an dernier une campagne de valorisation de la voie professionnelle. D'autre part, il y a le manque d'attractivité du secteur du bâtiment. Il y a donc un travail en cours pour travailler sur l'attractivité du secteur du bâtiment de par notamment la valorisation des métiers qui sont préparés au sein du Lycée Blériot.

FORMATION demandeurs d'emploi

Marie MOTELLIER et Virginie FORMENTEL-DIEU (CERC)

- 108 demandeurs d'emploi formés aux métiers génie civil-construction-bois en 2019

GENIE CIVIL, CONSTRUCTION, BOIS	108
dont	
BATIMENT SECOND OEUVRE	78%
BATIMENT GROS OEUVRE	11%
BTP CONCEPTION ORGANISATION	8%
TRAVAUX PUBLICS	3%

source Pole
emploi

FORMATION continue

Marie MOTELLIER et Virginie FORMENTEL-DIEU (CERC)

⇒ En attente des données territoriales de CONSTRUCTYS (OPCO)

⇒ Besoin des données de GRETA, AFPA, FORMATECH, INSTEP, CMA pour les formations diplômantes / certifiantes, modules professionnels hors PRF

- Formation Intégrée au Travail (FIT) : 1 session de formation (2018/19), 15 salariés issus de 6 entreprises
- PRAXIBAT : aucune formation dispensée pour les professionnels, les plateaux sont utilisés pour les stagiaires chez FORMATECH (source : LP BLÉRIOT et FORMATECH)

Le bâtiment, un avenir pour le Cambrésis - SDP Support de Dialogue Prospectif – APP3 (E7) – Cambrésis Emploi

Grégory THOMAS (LP LOUIS BLÉRIOT) en ce qui concerne PRAXIBAT, cet outil est en veille depuis 5 ans [M. THOMAS a pris des fonctions en septembre 2019]. Un travail est mené pour l'ouvrir dans un premier temps aux élèves et revaloriser cet outil auprès des professionnels. Une réunion interne est programmée en avril pour le développement de la formation continue.

Christelle LEMBERT (MISSION LOCALE) : il y a 5 ans dans le cadre des Emploi d'Avenir, la Mission Locale était en contact avec des employeurs et pouvait identifier et répondre à des besoins en formation des salariés.

Henri LE MAROIS (AVE) de par ses missions depuis plusieurs années dans le secteur du bâtiment et notamment avec l'ADEME, a observé qu'il y a des problèmes culturels avec la formation dans le bâtiment. La dynamique à créer autour de la formation des salariés du bâtiment est intéressante (FIT, PRAXIBAT). Cette dynamique existe par exemple avec la Formation Intégrée au Travail (FIT) ou la commande publique est utilisée comme un levier à l'obligation de se former.

Maxence FRANCE (Cd2e) une charte territorialisée de la qualité est en expérimentation. Elle est signée par différents acteurs et oblige les entreprises à se former, sur les plateaux PRAXIBAT, dans l'année qui suit la signature.

Thomas GAUDIN (ADEME) : précise par rapport à ces questions de formation, la nouveauté de l'approche SDP est de travailler avec des ordres de grandeur pour mesurer si l'offre de formation est adaptée aux enjeux liés aux marchés de rénovation énergétique.

DONNÉES À RECUPÉRER / HYPOTHÈSES MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE

- ⇒ **Nombre d'intérimaires**
- ⇒ **Flux des actifs du bâtiment**
 - **départ en retraite**
 - **combien d'entrée sur le marché (issus de la formation initiale)**
 - **quels autres activités en concurrence des chantiers de rénovation énergétique ? neuf, tertiaire, rénovation hors énergétique, certains métiers comme électricien par exemple (concurrence bâtiment / industriel)**
 - **mouvements d'emploi pour travailler dans d'autres entreprises (quelles interconnexions avec d'autres secteurs d'activité ?**

Thomas GAUDIN (ADEME) : des données sont-elles disponibles en ce qui concerne le taux d'insertion et de maintien dans l'emploi des élèves qui sortent diplômés de l'établissement ?

Grégory THOMAS (LP LOUIS BLÉRIOT) non, ce sont des données très difficiles à obtenir car la prise de contact avec les jeunes en post-formation s'avère très compliquée et chronophage. Pas de moyens actuellement pour travailler sur ces éléments, bien qu'ils soient très intéressants comme ressource interne pour l'établissement.

Jean-Yves THERET (PLIE) explique qu'il faut également prendre en compte la complexité des parcours et les interactions entre vie personnelle et vie professionnelle.

Thomas GAUDIN (ADEME) : quelle vision, que peut-on observer quant aux parcours ? D'où viennent les personnes qui travaillent dans le bâtiment ? Idée de l'importance des circuits, les uns entre les autres.

II.5. Compétences en statique

Thomas GAUDIN (ADEME) : Utilisation fiches métiers qui permettent l'interconnexion avec les scénarios d'activité (il s'agit ici d'un exemple, les chiffres seront réajustés en fonction des scénarios élaborés par le GT marchés). A noter que les niveaux ne correspondent pas à des référentiels métiers mais à des points de

vigilance, listés par des professionnels du bâtiment et de la formation, pour éviter les risques d'échec de chantier de rénovation énergétique.

COUVREUR

Outil SDP (test)

ETP formés EE/EnR nécessaires pour la réalisation du scénario d'activité									
Métier ES – Couvreur	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Calculant	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Niveau 1 - Non EE/EnR	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Niveau 2 - Sensibilisé	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Niveau 3 - Formé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Encadrant	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 1 - Non EE/EnR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 2 - Sensibilisé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 3 - Formé	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Données métier

148 ouvriers salariés
33% qualifiés / 39% très qualifié
Turnover : 31%

Besoin recrutement : 18 par an
Pas de difficulté de recrutement

Couvreur
Âge moyen : 38,7 ans



Formation initiale :
Diplôme – CAP Couvreur
Marly – CAP, BREVET PRO et MC
Couvreur

Couvreur

Exécutant ni sensibilisé ni formé

Non défini

Exécutant sensibilisé

Chaudière performante en maison individuelle :

- Etanchéité à l'eau des isolants (pare-vapeur, mastic)

Chauffage ou ECS bois individuel :

- Raccordements des gaines, câbles, connexions
- Etanchéité à l'eau des isolants (pare-vapeur, mastic)
- Gestion et tri des déchets (chantiers dans le collectif notamment)

Chauffage ou ECS solaire :

- Préparation du chantier: propreté, échafaudage et stockage matériaux
- Mise en sécurité des installations existantes (vidange, combustibles)
- Prise en compte de la structure (ex: niveaux) et de l'état de propreté de l'existant (infiltration, moisissures)
- Gestion et tri des déchets (chantiers dans le collectif notamment)

Photovoltaïque :

- Préparation du chantier: propreté, échafaudage et stockage matériaux
- Gestion et tri des déchets (chantiers dans le collectif notamment)

Exécutant formé

Chauffage ou ECS solaire :

- Etanchéité à l'eau des isolants (pare-vapeur, mastic)

Photovoltaïque :

- Etanchéité à l'air de l'isolation (ponts thermiques)
- Etanchéité à l'eau des isolants (pare-vapeur, mastic)

Encadrant ni sensibilisé ni formé

Non défini

Encadrant sensibilisé

Non défini

Encadrant formé

Chauffage ou ECS solaire :

- Prise en compte de la structure (ex: niveaux) et de l'état de propreté de l'existant (infiltration, moisissures)
- Ordonnement des actions sur le chantier, coordination avec les autres métiers
- Finitions, prise en compte des éléments "singuliers" (volets, portes, éléments esthétiques)

Photovoltaïque :

- Prise en compte de la structure (ex: niveaux) et de l'état de propreté de l'existant (infiltration, moisissures)
- Ordonnement des actions sur le chantier, coordination avec les autres métiers
- Finitions, prise en compte des éléments "singuliers" (volets, portes, éléments esthétiques)
- Prise en main par l'utilisateur (systèmes de chauffage notamment)

Chantal ROBAS (PÔLE EMPLOI) il n'y a pas de demandeur d'emploi inscrit pour le métier de couvreur. Certains DE sont qualifiés mais ne souhaitent plus exercer ce métier.

Henri LE MAROIS (AVE) dans quelle mesure tous les salariés ne doivent-ils pas être formés ou sensibilisés ?

Grégory THOMAS (LP LOUIS BLÉRIOT) il serait pertinent qu'ils le soient tous mais actuellement il est possible de travailler sur un chantier sans avoir le niveau de compétences requis. Le fait d'avoir tous les salariés formés se fera progressivement avec le temps. La mixité des publics en termes de niveau de formation permet également des échanges de pratiques et une montée en compétences.

Thomas GAUDIN (ADEME) il faut se poser, pour cette partie « compétences en statique », la question par exemple : où sont les électriciens niveau 1 (ni formé, ni sensibilisé EE/EnR) et 2 (sensibilisé EE/EnR), encadrants ou encadrés ?

Grégory THOMAS (LP LOUIS BLÉRIOT) il est plausible que les niveaux 1 soient les personnes peu qualifiées.

II.5 Dynamique des compétences

Thomas GAUDIN (ADEME) : il faut se poser, pour cette partie « dynamique des compétences », comment passer d'un niveau à un autre ? Quelles trajectoires de formation possibles pour passer d'un niveau 2 à un niveau 3 ? (Expérience, apprentissage, formation continue...)

Maxence FRANCE (Cd2e) si l'on prend l'exemple d'un menuisier, il acquiert de l'expérience (cela prend plus ou moins de temps selon les individus) en tant que poseur et peut ainsi devenir sensibilisé (niveau 2) mais il le peut aussi par le biais de la formation continue. Il est donc délicat de modéliser cette montée en compétences car il faut évaluer les salariés qui seront en capacité d'évoluer, le nombre d'entreprises qui seraient prêtes à financer des actions de formation. Une idée serait d'ailleurs d'informer les entreprises sur les leviers de financement.

Le bâtiment, un avenir pour le Cambrésis - SDP Support de Dialogue Prospectif – APP3 (E7) – Cambrésis Emploi

Christelle LEMBERT (MISSION LOCALE) : c'est parfois l'offre de formation qui fait défaut, par exemple il y a quelques années, il n'y avait pas d'action de formation en menuiserie sur le Cambrésis.

Chantal ROBAS (PÔLE EMPLOI) pour mener à bien cette réflexion et l'enrichir, il manque un acteur autour de la table qui est l'entreprise

Thomas GAUDIN (ADEME) la réunion de ce jour touche à sa fin. Pour poursuivre les travaux il faut que le groupe valide la méthode à adopter pour la suite :

- Savoir si l'on reste focalisés au niveau emploi ou si l'on dégrade l'ambition du projet en laissant de côté les questions sur l'effort de montée en compétences. Cela est difficile à atteindre, cependant l'expérimentation à l'échelle du bassin le permet.
- Se mettre d'accord sur la distinction formé, sensibilisé ou non sensibilisé pour les encadrants et encadrés au sein de la main d'œuvre disponible pour travailler sur le territoire.

Maxence FRANCE (Cd2e) en effet, il y a plus d'intérêt à faire cette démarche sur l'effort de montée en compétences, même si elle compliquée.

Thomas GAUDIN (ADEME) rappelle que l'ambition est d'avoir une vision partagée sur la rénovation énergétique et d'impulser un dialogue, et un plan d'actions nouvelles, qui permette de sortir d'un schéma « adéquationniste ».

QUESTIONS DIVERSES

Grégory THOMAS (LP LOUIS BLÉRIOT) à quoi va servir ce travail ? Qu'est-il demandé aux membres du groupe ? Où trouver les futurs salariés des chantiers de demain ?

Thomas GAUDIN (ADEME) c'est ici tout l'objet de ce projet et du dialogue qu'il impulse. Mettre en cohérence :

- Un scénario d'activité, dans un cadre défini celui de la rénovation énergétique des logements, qui précise le nombre et la qualification de la main d'œuvre attendue et
- Un scénario emplois - compétences qui définit où sont et qui sont les salariés qui peuvent répondre à cette demande, de manière tout aussi précise. Si des écarts existent, leur analyse doit conduire à des actions nouvelles. Les acteurs autour de la table doivent avant cela contribuer à l'élaboration des scénarios (apport de données, estimation via des hypothèses...)

Nicolas LEBRUN (CAMBRESIS EMPLOI) : Le LP Blériot ne pourrait-il pas mettre à contribution ses formateurs pour définir en fonction des référentiels métiers, quel niveau de diplôme permet de qualifier une personne de niveau 1, 2 ou 3 ? Et de connaître quelle type d'action de formation pourraient permettre de passer d'un niveau à l'autre ?

Grégory THOMAS (LP LOUIS BLÉRIOT) cela demanderait un temps considérable si l'on prend en compte chacun des métiers et des référentiels correspondant, multiplié par 2 (niveau CAP et BAC)

Clôture du Groupe de Travail emploi et compétences à 16h45. Tous les participants sont remerciés et invités à prendre date pour la prochaine réunion.

En raison de l'épidémie de COVID-19, la réunion prévue le jeudi 02 avril 2020 est ajournée.

Dans la mesure de vos possibilités, elle sera remplacée dans un premier temps par un contact individuel à distance et dans un second temps par une webconférence

à la date du jeudi 09 avril 2020

Pièces-jointes à ce compte-rendu :

- Données de cadrage, étude de la CERC : le bâtiment, un avenir pour le Cambrésis – Projet SDP
- Etapes de la discussion / tableau de correspondances chantiers - métiers
- Fiches de compétences et points de vigilance métiers