



Projet cofinancé par le **Fonds européen de développement** régional dans le cadre du programme **INTERREG IV A Grande Région**.
L'Union européenne investit dans votre avenir



PÔLE DE COOPÉRATION TRANSFRONTALIER EN ÉCORÉNOVATION ET ÉCOCONSTRUCTION



DIAGNOSTIC TRANSFRONTALIER DES PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES MÉTIERS DU BÂTIMENT DURABLE

JUIN 2015

Pilier : Emploi et Formations - Livrables 421, 422, 423

Auteurs :

- Nadia CELLIER (Pépinières La Gaume)
- Marie-Louise KINN (Forum Pour l'Emploi)
- Stéphane GERARD (ECO-TRANS-FAIRE GEIE)
- Sophie LEWANDOWSKI (Conseil Départemental de Meurthe et Moselle)

Référente : Sophie LEWANDOWSKI

Acteurs du pilier :



forum pour l'emploi
a.s.b.l.



Coordonné par :



TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	3
RÉSUMÉ	5
GLOSSAIRE ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES UTILISÉS	6
1 INTRODUCTION	8
2 SITUATION DU TERRITOIRE – LIVRABLE 421	14
3 PANORAMA DES ACTEURS ET DES OUTILS DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION ET DE LA FORMATION	33
4 ANALYSES ET RECOMMANDATIONS – LIVRABLE 422	76
5 UN GUICHET TRANSFRONTALIER DES METIERS DU BATIMENT DURABLE	92
6 CONCLUSION	95

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier l'ensemble des structures et des interlocuteurs rencontrés pour leur contribution dans la réalisation de ce diagnostic :

- ADEF : Sylvie Carnèse
- ADEM : Fabio Scolastici, David Fernandes, Claude Faber
- ADEME Lorraine : Christophe Barel
- AEIM 54 : Nicolas Satini, Christian Mezzapesa, Sabrina Lahure, Laurent Voder, Christophe Gillet
- AFPA
- AMIE 55 : Jean Rizsk
- Association Clairlieu Ecodéfi : Gérard Viviez
- Association Intermédiaire du Pays Haut : Kévin Mektoub
- Centre de Formation des Apprentis de Pont à Mousson : Daniel Kolanek
- Chambre de métiers et de l'artisanat : Pascale Lepape
- Chambre des métiers de Luxembourg: Christiane Hoffmann
- Confédération wallonne de la construction : François Cloos
- Conseil Régionale de Lorraine : Aude Hingrey, François Siegel, Gregory Hirschberger
- Constructys : Julien Vançon
- CNIDEP : Nadine Bertrand
- Comité Subrégional Emploi Formation : Roger Hennericy, Eliane Prevost
- DIRECCTE : Marie-Claire Simonnot,
- EIMA 54 : Pierre Guyot
- Fédération Française du Bâtiment de Meurthe et Moselle : Philippe Grange, Alexandra Kukla
- FOREM : André-Marie Goffin
- FOREM formation : Véronique Sartori, Adeline Dussart, Mireille Herzet, Jean-Claude Marchal, Yves Therer
- GRETA : Pascal Madelaine
- Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment : Alexis Sikora, Marcel Deravet
- Le Trusquin : Patrick Truccolo
- LQE : Alix Villemin
- Lycée Alfred Mézières : Lionel René
- Mairie de Longwy : Magalie Arzac, Coralie Montanari
- Maison de l'emploi de la Déodatie : Arnaud Friedman, Jérémy Bellanger
- Maison de l'emploi du Grand Nancy : Yann Dubois
- MIRELUX : Béatrice Courty, Sébastien Denys, Christophe Giltaire
- Mission locale de Longwy : Albert Wary

DIAGNOSTIC TRANSFRONTALIER DES PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES METIERS DU BATIMENT DURABLE

- Pôle Emploi Longwy : Caroline Tilly, Christophe Liebnau, Frédéric Pelletier
- Régie de Quartier de Mont Saint Martin : Jean-Marc Betti, Claude Soullignac
- SCIC Clairlieu éco-rénovation solidaire : Francis Lacour
- SuperDrescksKëtsch : Malou Origer, Eric Corrigan, Thomas Hoffmann
- Trans'boulot : Christophe Ambrosini
- Tremplin Chantier : Sabrina Garofoli

Aux partenaires du projet :

- Pépinières la Gaume : Xavier Fournier, Emeric Clément, Nadia Cellier
- Forum Pour l'Emploi : Pit Winandy, Claude Scholtes, Marc Nussbaum, Tom Schwartz, Monique Reuter
- Luxembourg Institute of Science & Technology : Alexandre Baudet, Clémentine Fry
- Conseil départemental de Meurthe-et-Moselle : Thomas Bailly, Stéphane Dornier, Isabel Duchêne, Benjamin Franchot, Nadine Rodrigues, Natacha Stryjak, Annick Tamiozzo, Joëlle Thill,

Et contributeur :

- ASBL Cuestas : Sandra Lavigne

Un remerciement tout particulier

À Jean-Paul Guilianelli qui, par sa générosité et sa bienveillance, a permis de démultiplier les mises en relation

À Laurence Biej, pour le dynamisme qu'elle a insufflé sur le territoire et pour le plaisir partagé d'avoir travaillé ensemble.

Enfin merci à tous ceux qui ont participé aux réunions de restitutions intermédiaires, pour avoir enrichi ce diagnostic de leurs échanges.

RESUME

Le pilier « Emploi Formation » du projet EcoTransFaire pilote les aspects de l'emploi, de l'insertion et de la formation en appui des autres actions. Il est transversal car il répond notamment aux besoins en recrutement des entreprises et s'appuie sur le développement de filières.

Le cœur de cible est constitué des demandeurs d'emploi, prioritairement les personnes les plus éloignées du travail et en démarche d'insertion professionnelle. Ce pilier a pour mission principale de favoriser les parcours vers l'emploi durable sur le secteur d'activité de l'écoconstruction et l'écorénovation.

Il s'est développé autour de 2 axes principaux :

- créer et mettre en œuvre une nouvelle offre d'insertion,
- initier un parcours d'insertion transfrontalier par la mise en réseaux des acteurs des 3 régions transfrontalières, en appui d'outils préconisés.

Un diagnostic réalisé par EcoTransFaire a permis d'identifier les parcours d'insertion existants, de définir les manques :

- un état des lieux de la situation économique et de l'emploi sur le territoire transfrontalier,
- une analyse des profils des personnes qui recherchent un emploi dans le bâtiment,
- un travail d'anticipation sur les besoins des employeurs en termes de compétences fait ressortir un besoin à combler prochainement en spécialistes de l'isolation thermique par l'extérieur et en étanchéité à l'air, mettant en œuvre des écomatériaux,
- un bilan des acteurs et des outils.

Les résultats du diagnostic, présentés dans ce rapport, sont :

- la préconisation d'outils d'insertion pour que les demandeurs d'emploi puissent correspondre aux besoins des entreprises, tels que l'accompagnement global, les clauses d'insertion, la méthode d'Intervention sur l'Offre et la Demande, les formations pré qualifiantes et les parcours de formation permettant des montés en compétences progressives,
- la recommandation de la mise en place d'un guichet transfrontalier des métiers du bâtiment durable.

ABREVIATIONS ET ACRONYMES UTILISES

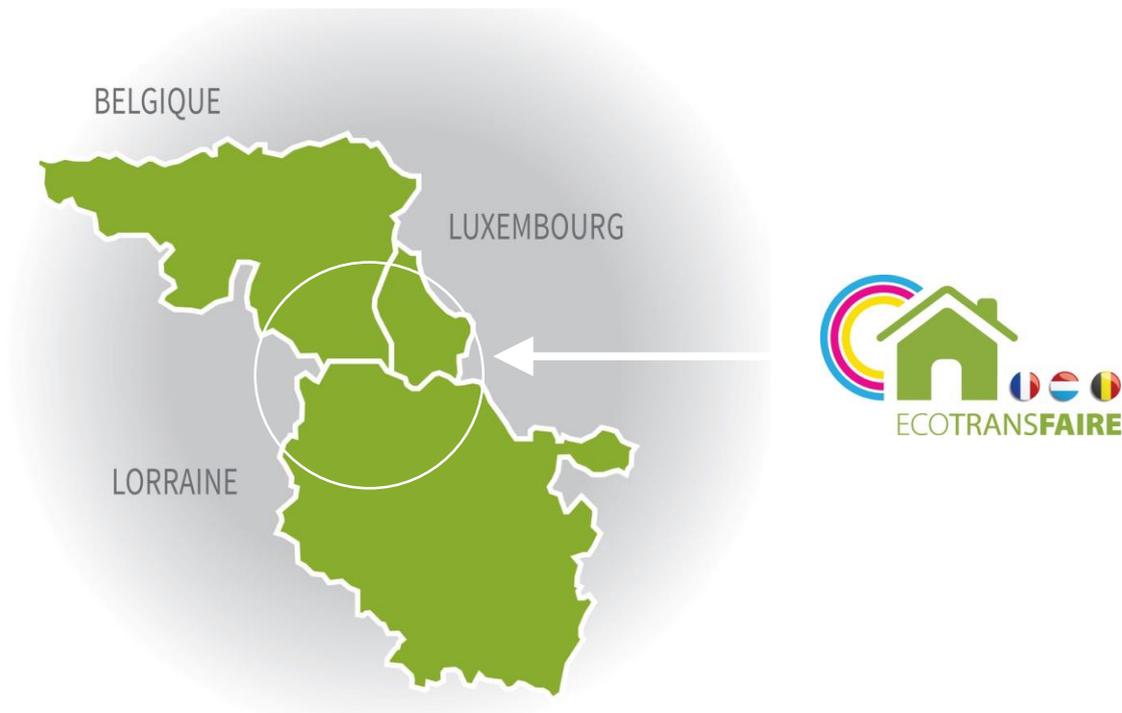
- ACI : Atelier Chantier d'Insertion (Fr.)
- ADEF : Association de Développement des Emplois Familiaux (Fr.)
- ADEM : Agence pour le Développement de l'Emploi (Lux.)
- AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (Fr.)
- AGAPE : Agence d'Urbanisme et de Développement Durable Lorraine Nord (Fr.)
- AI : Association Intermédiaire (Fr.)
- ASBL : Association Sans But Lucratif (Bel.)
- ASP : Accompagnatrice Socio Professionnelle
- CA : Chiffre d'Affaire
- CCAS : Centre Communale d'Action Sociale (Fr.)
- CCP : Certificat de Compétence Professionnelle
- CDD : Contrat à Durée Déterminée
- CDI : Contrat à Durée Indéterminée
- CESI : Chauffe-Eau Solaire Individuel
- CERECO : Centre Régional de Concertation Economique
- CFA : Centre de Formation des Apprentis (Fr.)
- CIGL : Centre d'Initiative et de Gestion Locale (Lux.)
- CMP : Centre Médico-pédagogique (Fr.)
- CMS : Centre Médico-Social (Fr.)
- CNFPC : Centre National de Formation Professionnelle Continue (Lux)
- COSP : Centre d'Orientation Socioprofessionnelle
- CPAS : Centre Public d'Action Sociale (Bel.)
- CSEF : Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation (Bel.)
- DIISP : Dispositif Intégré d'Insertion Socio-Professionnelle (Bel.)
- DOIT : Dispositif d'Orientation par l'Insertion au Travail (Fr.)
- DRACI : Dispositif de Recrutement des Ateliers Chantier d'Insertion (Fr.)
- EFT : Entreprise de Formation par le Travail (Bel.)
- EI : Entreprise d'Insertion
- ESAT : Etablissement Spécialisé d'Aide au Travail (Fr.)
- ETA : Entreprise de Travail Adapté (Bel.)
- ETP : Equivalent Temps Plein
- ETTI : Entreprise de Travail Temporaire et d'Insertion (Fr.)
- FEEBAT : Formation aux Economies d'Energie du Bâtiment (Fr.)
- FOREM : Formation Emploi (Service public belge de l'emploi)
- FPR : Formation Préalable à l'Emploi
- GEIQ : Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (Fr.)
- GRETA : Groupement d'Etablissements (Fr.)
- IAE : Insertion par l'Activité Economique

- IDESS : Initiatives de Développement de l'Emploi dans le Secteur des Services de proximité à finalité sociale
- IFAPME : Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises
- IFSB : Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (Lux.)
- IME : Institut Médico-Educatif
- IOD : Intervention sur l'Offre et la Demande (Fr.)
- ITE : Isolation Thermique par l'Extérieur
- NC : non communiqué
- NGE : Nouveau Gisement d'Emploi
- OISP : Organisme d'Insertion Socio-Professionnel
- OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
- PEQE : Performance Energétique et de la Qualité Environnementale
- PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi (Fr.)
- POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (Fr.)
- POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (Fr.)
- PREH : Plan de Rénovation Energétique de l'Habitat (Fr)
- ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
- RQ : Régie de Quartier
- RSA : Revenu de Solidarité Active (Fr)
- SIAE : Structure d'Insertion par l'Activité Economique (Fr.)

1 INTRODUCTION

1.1 CONTEXTE

EcoTransFaire est un projet INTERREG IVA centré sur **l'Écorénovation et l'Écoconstruction** sur la région Lorraine en France, le sud de la province de Luxembourg en Belgique et le Grand-Duché du Luxembourg.



Il a pour ambition d'apporter, sur cet espace transfrontalier, des solutions responsables et locales aux problématiques du bâti. Il se concentre sur des activités liées au développement et au renforcement de l'écorénovation et de l'écoconstruction.

Le projet se structure autour de quatre piliers :

- > **Pilier « Entreprises »** : Mise en réseau des acteurs économiques locaux (PME, TPE et artisans).
- > **Pilier « Commanditaires »** : Accompagnement des donneurs d'ordre, collectivités ou particuliers.
- > **Pilier « Filières »** : Création des filières locales de production de matériaux écologiques ou recyclés et des filières durables autour des déchets de chantier.
- > **Pilier « Emploi et Formations »** : Mise en réseau des acteurs transfrontaliers de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle.

Ce 4ème pilier du projet EcoTransFaire pilote les aspects de l'emploi, de l'insertion et de la formation en appui des autres actions.

Il est transversal car il répond notamment aux besoins en recrutement des entreprises impliquées dans le pilier 1 du projet et s'appuie sur le développement de filières du pilier 3.

Le cœur de cible du 4ème pilier est constitué des demandeurs d'emploi, prioritairement les personnes les plus éloignées du travail et en démarche d'insertion professionnelle.

Ce pilier a pour mission principale de favoriser les parcours vers l'emploi durable sur le secteur d'activité de l'écoconstruction et l'écorénovation.

Le pilier s'est développé autour de 2 axes principaux :

Axe 1. Créer et mettre en œuvre une nouvelle offre d'insertion :

Accompagner les structures d'insertion et de handicap vers une diversification de leurs activités en les intéressant aux marchés liés à l'écoconstruction et à l'écorénovation.

Axe2. Initier un parcours d'insertion transfrontalier dont la concrétisation émanerait d'un guichet transfrontalier des métiers du bâtiment durable, ciblé sur les 3 régions transfrontalières :

La mission de ce guichet serait de faciliter les parcours des demandeurs vers un emploi durable. Il répondrait aux besoins en recrutement des employeurs par la mise en relation avec les demandeurs en s'appuyant sur une palette d'outils appropriés. Il proposerait également aux demandeurs d'emploi des formations adaptées.

Pour mener à bien cette mission, un diagnostic a été réalisé et ce rapport présente les résultats obtenus :

- état des lieux de la situation économique et de l'emploi sur le territoire transfrontalier,
- présentation des acteurs et des outils existants sur les trois pays,
- analyse et recommandations avec préconisation d'outils d'insertion,
- proposition de mise en place d'un guichet transfrontalier des métiers du bâtiment durable et de son organisation partenariale.

1.2 PERIMETRE DE L'ETUDE

Cette étude se focalise :

- sur le périmètre transfrontalier de la Province du Luxembourg belge, du territoire de Longwy et du Luxembourg,
- sur un public en insertion professionnelle,
- sur le secteur de l'écoconstruction et de l'écorénovation.

Les publics ciblés

D'un pays à l'autre, les critères des publics relevant de l'insertion professionnelle diffèrent quelque peu, mais nous pouvons dire, globalement, qu'une personne est dite en situation d'insertion professionnelle si elle est éloignée du monde du travail mais disponible à l'emploi et si elle répond à l'un des critères ci-dessous :

- inscription depuis plus d'un an à l'ADEM, Pôle emploi ou au FOREM,
- bénéficiaire des minima-sociaux,
- personne reconnue comme travailleur handicapé,
- jeune de moins de 25 ans non diplômé,
- personne bénéficiant d'une mesure d'insertion.

Les métiers ciblés

La demande de rénovation et de construction de bâtiments employant les techniques de mise en œuvre écologique devient très importante. Malheureusement, encore trop peu rencontrée par les entreprises privées actuellement en place. De plus, la performance énergétique des bâtiments est recherchée et la complexité croissante des technologies de construction bouscule les savoir-faire des entreprises.

L'urgence se place dans l'isolation de l'habitat existant et exige des compétences supplémentaires.

Or, le manque d'informations et de supports didactiques pour répondre aux questions du grand public et des entrepreneurs engendrent un développement timide de ce secteur au regard de l'importance des gisements de bâtiments à rénover. Il devient pressant d'accompagner les personnes souhaitant engager des travaux et développer l'offre de formations qui permettra aux entreprises d'acquérir les nouvelles compétences pour y répondre.

Le secteur de l'écoconstruction et de l'écorénovation représente de très nombreux métiers. Le projet a choisi de focaliser cette étude sur certains métiers sélectionnés à travers une enquête « métiers critiques ».

Cette enquête a été menée dans les trois pays, auprès d'experts du bâtiment afin d'identifier les métiers pour lesquels il est important d'élaborer des référentiels de compétences pour recommander des formations adaptées ou nouvelles.

Dans un premier temps, les experts ont été interrogés pour identifier les métiers les plus en lien avec les 7 matériaux identifiés comme importants pour le secteur de la structure et de l'isolation du bâtiment pour le CT31.

Dans un second temps, la criticité de ces métiers a été analysée par les experts.

Un métier critique est un métier :

1. Pour lequel il existe un besoin quantitatif local :
Le besoin en effectif qui s'évalue au nombre de vacances de postes émises sur le territoire de l'étude.
2. Pour lequel il existe un besoin qualitatif local :
Le besoin en formation qui s'évalue au niveau du manque de formation spécifique pour l'actualisation/l'ajustement des compétences des salariés ou pour l'embauche de nouveaux salariés sur le territoire de l'étude.
3. Qui connaît un environnement changeant.
4. Qui connaît une dimension transverse dans le secteur :
Mobilisation des tâches et compétences par d'autres métiers. Impact des compétences sur d'autres métiers
5. Qui connaît un caractère stratégique pour les entreprises / le secteur concerné.

7 métiers ont été identifiés, sur lesquels le projet doit s'appuyer pour lancer la filière : Façadier, isolateur thermique par l'extérieur / technicien en isolation, plaquiste / plâtrier, maçon, charpentier, couvreur et menuisier.

¹Fibres textiles recyclés, Laines, fibres de chanvre, ciment écologique, Bois de construction, Béton de chanvre, Ouate de cellulose, Béton recyclé

- Les métiers de maçon, spécialiste de l'Isolation Thermique par l'Extérieur et plâtrier sont les métiers les plus souvent cités,
- les métiers de menuisier, charpentier et couvreur nécessitant des qualifications importantes, inaccessibles directement par la majorité des publics en insertion professionnelle, n'ont pas été retenus dans ce diagnostic qui vise à développer des outils d'insertion et de formation pour ces publics.

Nous avons privilégié des métiers qui sont accessibles par la formation continue et qui permettent une évolution de carrière. En effet les compétences peuvent être enrichies pour accéder à des métiers de plus en plus techniques.

A partir des 7 métiers critiques, nous avons ainsi retenu :

- Façadier,
- Isolateur thermique par l'extérieur/Technicien en isolation,
- Plaquiste/Plâtrier,
- Maçon.

Le métier de peintre a été ajouté car en étudiant les aires de mobilité des compétences (compétences communes nécessaires à l'exercice du métier), nous avons pu déduire les proximités suivantes en termes de compétences demandées :

- Peintre proche de réalisation et restauration de façades proche de travaux d'étanchéité et d'isolation,
- Plâtrier/plaquiste proche de pose de menuiserie,
- Maçon proche de travaux d'étanchéité et d'isolation.

Nous avons donc sollicité les acteurs de l'emploi sur les métiers suivants (voir les fiches ROME de ces métiers en annexe 1):

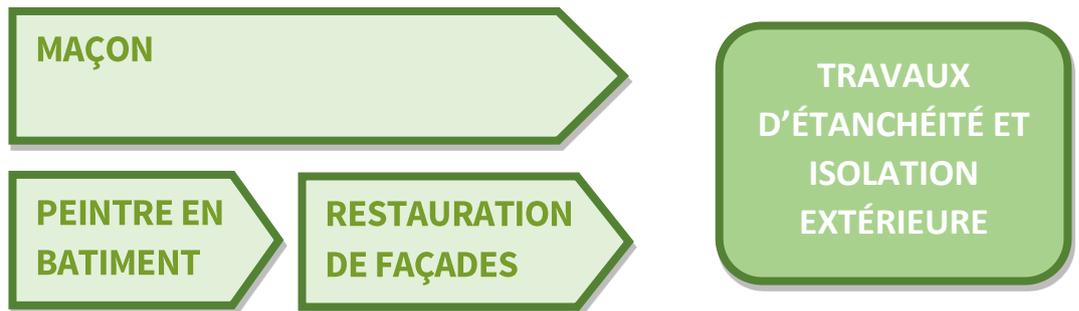
- Maçon,
- Peintre en bâtiment,
- Plâtrier/plaquiste,
- Façadier,
- Travaux d'étanchéité et isolation.

D'autre part, la réglementation européenne sur la gestion des déchets prévoit des objectifs de recyclage des déchets du bâtiment à horizon 2020 (70% de recyclage). Nous constatons aujourd'hui que le taux est loin d'être atteint et que la filière n'est pas encore organisée. Il nous paraît important de devoir développer des parcours d'insertion sur ce secteur d'activité par le biais de formation et de structures d'insertion dédiées.

Deux activités nous paraissent intéressantes : la déconstruction et la gestion des déchets.

1.3 HYPOTHESES DES PARCOURS DE MONTEE EN COMPETENCES

Hypothèse de parcours de montée en compétences 1



Hypothèse de parcours de montée en compétences 2



Hypothèse de parcours de montée en compétences 3 :

Ce parcours est proposé en lien avec le travail mené par le pilier « filières » du projet EcoTransFaire.



2 SITUATION DU TERRITOIRE – LIVRABLE 421

2.1 LA DEMANDE D'EMPLOI

Lorsque les demandeurs d'emploi s'inscrivent en recherche d'emploi, ils sélectionnent un profil correspondant à un métier inscrit dans la nomenclature du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). Un premier choix est demandé en fonction de leur expérience la plus significative et un second en fonction de leur souhait. Cependant, les compétences décrites sont basées sur un choix déclaratif et non sur une vérification factuelle.

Territoire de Longwy

Total des demandeurs d'emploi Fin de Mois catégories ABC² :

Demandeurs d'emploi fin de mois catégories ABC	Fev. 13	Fev. 14	Fev. 15	Evolution N/N-1	Evolution N/N-2
Bassin de Longwy	6 157	6 535	6 868	+5.1 %	+11.5 %
Meurthe et Moselle	51 453	53 186	56 681	+6.6 %	+10.2 %
Lorraine	173 173	181 168	191 206	+ 5.5 %	+10.4 %

Source : Pôle emploi

- Le territoire de Longwy enregistre 6 686 demandeurs d'emploi en février 2015, soit un taux de chômage de 10.6%,
- en décembre 2014, on compte 2 844 foyers (personnes seule, en couple, avec ou sans enfant) bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, parmi lesquels 49% sont en parcours Placement Emploi,
- le nombre de demandeurs d'emploi s'accroît en Lorraine entre février 2013 et février 2015 de 10.4%,

²Catégorie A : Demandeurs d'Emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ; Catégorie B : DE tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e., de 78 heures ou moins au cours du mois) ; Catégorie C : DE tenus de faire des acte positifs de recherche d'emplois au cours du mois, ayant exercé une activité réduite longue (i.e., de 78 heures ou plus au cours du mois).

- la progression des demandeurs d'emploi sur la région Lorraine reste faible d'une année sur l'autre mais est régulière sur la période. La même tendance s'observe pour le département et le bassin de Longwy,
- la progression du nombre de demandeurs d'emploi sur le bassin de Longwy sur les deux dernières années est au-dessus de la moyenne départementale et régionale (+ 11.5 % contre +10.2%et 10.4%) mais en dessous de la moyenne départementale et régionale pour la dernière année (+5.1% contre 6.6% et 5.5%).

Le secteur du bâtiment : (source Pôle emploi)

On enregistre 506 demandeurs d'emploi dans le secteur du bâtiment à fin avril 2015 dont 267 sur les 5 métiers retenus par le projet. Les demandeurs d'emploi déclarés sur le secteur du bâtiment (gros œuvre et second œuvre) représentent 7.3 % du nombre total des demandeurs d'emploi sur le bassin de Longwy.

Répartition selon les 5 métiers sélectionnés :

Métiers	Effectifs	Soit % des 506 DE du bâtiment
Maçon	92	18.2%
Peintre en bâtiment	101	20%
Plâtrier plaquiste	59	11.7%
Façadier	9	1.8%
Spécialiste étanchéité et isolation	6	1.2%
Total	267	52.8%

Source : Pôle emploi (avril 2015)

- Nous notons que sur 5 demandeurs d'emploi inscrits dans le secteur du bâtiment, il y a 1 peintre et 1 maçon,
- très peu de demandeur d'emploi sont inscrits sur les métiers de façadier et spécialiste étanchéité et isolation.

Nous retenons qu'un potentiel de 101 peintres peut bénéficier d'un complément de formation pour accéder au métier de façadier puis d'isolateur thermique par l'extérieur reconnu comme métier critique.

Profil des demandeurs d'emploi dans le secteur du bâtiment :

Niveau de formation	Part des demandeurs d'emploi
Se disent mobiles vers la Belgique	37.5%
Se disent mobiles vers le Luxembourg	69%
Possèdent un moyen de locomotion	67%
Ont au minimum une année d'expérience	79%
Ont un niveau de formation niveau 53	54%
Sont sans formation	28%

Source Pôle emploi avril 2015

Luxembourg

Le chômage, longtemps marginal (2.9% en 1996), a connu une forte progression depuis 2002. Il atteint 7.3% en février 2015.

A fin février 2015, 19 099 personnes résidentes sont sans emploi au Luxembourg. Elles sont enregistrées à l'ADEM et non affectées à une mesure pour l'emploi.

Le secteur du bâtiment

2113 demandeurs d'emplois sont inscrits dans le secteur du bâtiment à l'ADEM à fin mars 2015 (source ADEM).

Répartition selon les 5 métiers sélectionnés :

Métiers	Effectifs	Soit % des 2 113 DE du bâtiment
Maçon	513	24.2%
Peintre en bâtiment	432	20.4%
Montage d'agencement (dont plâtrier plaquiste)	85	4%
Façadier	113	5.3%
Spécialiste étanchéité et isolation	18	0.8%
Total	1 161	54.9%

Source ADEM mai 2015

³Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle. Provisoirement, formation du niveau du brevet des collèges acquis.

- Les métiers les plus demandés sont maçon (1 demande sur 4) et peintre (1 demande sur 5),
- le métier le moins représenté est celui de spécialiste en étanchéité et isolation.

Tout comme en France, nous retenons qu'un potentiel de 432 peintres peut bénéficier d'un complément de formation pour accéder au métier de façadier puis d'isolateur thermique par l'extérieur reconnu comme métier critique. De plus 113 façadiers peuvent bénéficier d'une formation plus courte pour y accéder.

Profil des demandeurs d'emploi dans le secteur du bâtiment :

Niveau de formation	Part des demandeurs d'emploi
Niveau inférieur scolarité obligatoire	65%
Niveau Moyen inférieur	7%
Niveau Moyen supérieur	13,3%
Niveau supérieur	5,7%
Non précisé	8,6%

Source Statec, mars 2015

La grande majorité des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont un niveau inférieur à la scolarité obligatoire.

Province du Luxembourg belge

A fin mars 2015, la Wallonie compte 181 105 demandeurs d'emplois. Le taux de chômage de la région wallonne est de 11,4% en 2013 (Source FOREM : les chiffres de l'emploi du mois de mars 2015).

En avril 2015, on recense 13 204 demandeurs d'emploi en Province du Luxembourg (44 communes). Le taux de chômage est de 8% en 2013, bien en deçà de la moyenne wallonne. La province de Luxembourg bénéficie de l'influence positive du Luxembourg. Au 31 mai 2015, le nombre de demandeurs d'emploi est de 12 705.

Le secteur du bâtiment

1 869 personnes sont inscrites au FOREM pour le secteur de la construction (source FOREM).

Répartition selon les 5 métiers sélectionnés :

Métiers	Effectifs	Soit % des 1869 DE du bâtiment
Maçon	286	15.3%
Peintre en bâtiment	196	10.5%
Plafonneur (plâtrier plaquiste)	85	4.5%
Façadier	31	1.7%
Spécialiste étanchéité et isolation	Non identifié	0.0%
Total	598	32%

Source FOREM mars 2015

Le métier de poseur en isolation thermique n'apparaît pas dans la nomenclature des métiers en Wallonie. Ceci peut s'expliquer par le système constructif répandu en Belgique où l'isolant est mis en œuvre entre deux murs maçonnés. Le métier de plafonneur correspond au métier de plâtrier, celui-ci est répandu et assure l'étanchéité à l'air.

Nous retenons qu'un potentiel de 196 peintres peut bénéficier d'un complément de formation pour accéder au métier de façadier puis d'isolateur thermique par l'extérieur reconnu comme métier critique.

Niveau de formation des demandeurs d'emploi :

Métiers	Part des demandeurs d'emploi
Primaire + secondaire de base	25%
Secondaire 2ème degré	25%
Secondaire 3ème degré	41%
Apprentissage	8%
Supérieur non universitaire	0,4%
Universitaire	ns
autres	1%

Source FOREM

Synthèse

Répartition des métiers en demande

Globalement dans les 3 pays, les 5 métiers ciblés représentent plus de 50% des demandes d'emploi dans le bâtiment. Nous comptons de nombreux maçons et peintres qui, à eux seuls, représentent 28.2% (F), 44.6% (L) et 47.4% (B) des demandeurs d'emploi du bâtiment.

Dans les fichiers, nous constatons un faible nombre de façadiers (excepté au Luxembourg) et de spécialistes en étanchéité et isolation.

La France présente un savoir-faire particulier sur les métiers de plaquistes qui peuvent être formés sur la menuiserie et l'étanchéité à l'air.

A l'inverse, en Wallonie, ce sont les métiers de plâtrier et non plaquistes qui sont répandus, contrairement à la France où le métier a presque disparu. Ce métier devient important notamment en plâtre projeté car il assure l'étanchéité à l'air.

Nous pouvons conclure, grâce à l'étude des aires de mobilité, qu'un potentiel important de demandeur d'emploi du bâtiment (les peintres et les maçons) pourrait bénéficier d'une formation pour accéder aux métiers de façadier puis d'isolateur thermique.

Compétences des demandeurs d'emploi

Nous constatons également que les compétences sont surévaluées par les demandeurs d'emploi. Par exemple, sur 387 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, au Luxembourg, et évalués par l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment, seules 23 personnes se positionnent correctement.

D'autre part, les métiers du bâtiment accusent une certaine pénibilité empêchant les salariés d'avoir de longues carrières dans le même métier. De ce fait, de nombreuses personnes inscrites dans des métiers du bâtiment du fait de leur expérience ne pourront plus exercer ce métier par soucis de santé.

A noter également que le gros œuvre présente une forte saisonnalité car il est dépendant des intempéries. De plus, la réglementation luxembourgeoise oblige les entreprises à un congé collectif de 3 semaines d'août.

La majorité des demandeurs d'emplois inscrits dans le bâtiment ont au minimum une année d'expérience (79 % en France), mais ne dispose pas des qualifications requises par les entreprises.

Le nombre de demandeurs d'emploi sur le territoire de Longwy progresse moins vite que sur l'ensemble du département de Meurthe et Moselle et qu'en Lorraine. On peut le comprendre du fait du taux de chômage luxembourgeois qui a tendance, après une progression, à se stabiliser.

2.2 L'OFFRE D'EMPLOI

Un contexte favorable au développement de la performance énergétique dans le bâtiment qui nécessite de nouvelles compétences

La rénovation thermique des bâtiments est un défi majeur pour la réussite de la transition énergétique puisqu'elle s'inscrit dans les objectifs pris dans le cadre du plan climat européen : diminuer de 20% l'émission de gaz à effet de serre, réduire de 20% la consommation d'énergie, atteindre 20% d'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique d'ici à 2020.

L'isolation des logements répond donc à des enjeux environnementaux, mais aussi sociaux, économiques et sanitaires majeurs.

Du point de vue environnemental, les logements existants, pour la plupart construits avant les premières normes énergétiques de 1975, représentent 40% de l'énergie finale et 25% des émissions de gaz à effet de serre de notre pays⁴. L'effort à faire pour atteindre les objectifs de division par 4 de ces mêmes émissions fixés par l'ONU à l'horizon 2050, est donc énorme. Il demande la mobilisation de tous et fait appel à toutes les initiatives innovantes. Par exemple pour créer et développer des filières locales de fabrication d'écomatériaux, respectueux de l'environnement.

La rénovation énergétique est aussi une nécessité de justice sociale.

En effet, les prix de l'énergie déjà élevés, et qui devraient augmenter de plus de 2% par an, provoquent et aggravent les situations de précarité énergétiques⁵, avec de multiples conséquences, en particulier en matière de santé publique.

Enfin, elle est un véritable enjeu économique car elle peut permettre à la France de réduire ses importations d'hydrocarbures, et ainsi de réduire sa dépendance énergétique.

Cela constitue également un gisement de création d'emplois, non délocalisables pour la plupart. Pour le secteur du BTP, qui connaît des difficultés économiques, la rénovation énergétique des bâtiments est une nouvelle source importante d'activité et de commandes.

La Lorraine a décliné l'objectif européen au travers de son Schéma Régional du climat de l'Air et de l'Energie dans le secteur du logement adopté par l'Etat et la Région en

⁴ www.developpement-durable.gouv.fr

⁵ Une personne est déclarée en précarité énergétique lorsque ses dépenses liées à l'énergie atteignent 10% de ses revenus.

décembre 2012 avec un objectif de 25 000 logements rénovés BBC⁶/an (2000 actuellement).

Face aux enjeux énergétiques (prix, dépendance énergies fossiles, précarité énergétique), il est possible d'initier un dynamisme vertueux, en développant une économie durable, ancrée localement et porteuse d'emplois.

Les enjeux pour le secteur résidentiel sont l'amélioration de la performance énergétique du parc bâti et le renouvellement des systèmes de chauffage ainsi que l'évolution des comportements individuels.

Une demande latente

Plus de 75% du parc logement local date d'avant 1975, année de la 1ère réglementation thermique, et n'est pas en capacité de répondre aux objectifs de réduction de la consommation énergétique. Le parc ancien (notamment social) n'a pas achevé sa requalification (encore 2 000 résidences sans confort).

Le Schéma de Cohérence Opérationnelle Territoriale Lorraine Nord, qui estime l'accroissement de population à 20 000 d'ici 2030, prévoit, entre autres la création de 442 logements/an soit un rythme de construction 4 fois plus important qu'actuellement. Or la montée en compétences des TPE/PME locales n'est pas aboutie, à ce jour, au niveau des nouvelles réglementations thermiques.

L'Agape, agence d'urbanisme, estime à 100 000 l'arrivée de nouveaux frontaliers au Luxembourg (dont 80 000 lorrains) d'ici 2035. On estime la création d'emplois de 14 à 21 000 emplois d'ici 2025 dans la zone élargie Longwy/Thionville et d'autres opportunités comme le plan de rénovation énergétique de l'habitat décliné par le plan de rénovation énergétique de l'habitat (PREH), la Vallée Européenne des Matériaux et de l'Energie du Pacte Lorraine, le programme stratégique opérationnel de l'Etablissement Public d'Aménagement situé sur l'Opération d'Intérêt National Alzette Belval, au travers d'opérations de réhabilitations thermiques, d'écoconstruction nécessitent de mobiliser les entreprises autour de la montée en compétences de leurs salariés.

Le Plan Collèges Nouvelles Générations est une priorité du Conseil Départemental de Meurthe et Moselle qui va générer 270 M€ de travaux notamment dans la rénovation énergétique et va créer un besoin fort en compétences spécifiques à l'isolation thermique par l'extérieur. Cette activité nouvelle devrait continuer son

⁶Le label BBC rénovation est la traduction du « facteur 4 » pour le secteur résidentiel

développement compte tenu de l'augmentation du prix des énergies fossiles et de la prise de conscience liée à la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

A priori, la formation initiale et la formation continue ne sont pas encore en mesure de répondre totalement aux besoins en compétences induits par l'émergence de ces activités.

Pour compléter, une étude menée par la Maison De l'Emploi du Grand Nancy prévoit une baisse des emplois dans la construction au bénéfice des métiers de la rénovation

Synthèse des résultats étude Maison de l'Emploi du Grand Nancy (voir annexe 2)

D'après les résultats donnés par l'étude menée en 2012 par la Maison de l'Emploi du Grand Nancy auprès de 200 entreprises de Lorraine, la part du chiffre d'affaire de la Performance Energétique et de la Qualité Environnementale représentera 37 % du CA bâtiment du territoire en 2017.

Sur l'enveloppe du bâtiment, entre 2012 et 2017, les plus fortes progressions de chiffre d'affaires concernent :

- l'étanchéité à l'air,
- l'Isolation Technique par l'Extérieur (ITE),
- la mise en œuvre d'isolants naturels.

Concernant l'emploi, les prévisions sur les marchés PEQE à l'horizon 2017 sont plus que favorables alors que les prévisions sur l'ensemble du secteur bâtiment sont relativement stables vs 2012.

2197 emplois devraient être liés à ces nouveaux marchés, contre 990 actuellement. Il ressort que les métiers de maçons, chauffagiste et électriciens devraient mobiliser le plus d'Equivalent Temps Plein (ETP). D'autre part, le métier de maçon est le plus représenté sur le territoire de la MDE suivi par celui de peintre et d'électricien. On observe une surreprésentation des ces trois métiers par rapport à l'échelon régional.

Au niveau de la formation, les plus fortes volontés de développement de nouvelles compétences techniques des entreprises se portent sur les techniques suivantes :

- rupture des ponts thermiques,
- ventilation.

Les entreprises désirent également étendre leurs compétences sur la réglementation thermique.

Sur les domaines transversaux, les entreprises veulent élargir leurs compétences sur la gestion, tri et recyclage des déchets de chantier, ainsi que sur une approche globale des travaux de rénovation à l'horizon 2017.

Des métiers liés à la déconstruction et à la gestion des déchets

D'autre part, le département a en charge la compétence d'animation du Plan départemental de prévention et de gestion des déchets de chantiers du Bâtiment et des Travaux Publics.

Selon l'étude menée en septembre 2014 par le CERECO, la quantité de déchets issus des chantiers du bâtiment en Lorraine représentent 900 000 tonnes. Le taux de valorisation des déchets générés par l'activité BTP en Lorraine est de 59%.

Sur les 1.99 Millions de tonnes générées en 2012 par les entreprises du BTP de la Lorraine (hors terres et matériaux meubles non pollués, hors graves et matériaux rocheux et hors déchets dangereux), on compte 400 000 tonnes de déchets non inertes et non dangereux valorisées à hauteur de 13% en Lorraine (1/3 de volumes sont traités en Lorraine). Nous ne disposons pas du taux de valorisation pour les 2/3 restants, traités hors de la Lorraine.

Il est à noter que ces déchets n'obligent pas l'établissement de bordereau de suivi de déchets et que pour aller en filière de valorisation, les déchets non dangereux doivent être triés. Il est donc important, si la surface du chantier le permet, de mettre en place un système de tri à la source pour éviter l'enfouissement ou un tri ultérieur coûteux.

La directive-cadre sur les déchets du 19/11/2008 donne un objectif de 70% (en poids) de valorisation matière des déchets du BTP d'ici 2020. On remarque qu'il y a des marges d'amélioration et qu'il y a des potentiels pour créer une filière économique de gestion des déchets permettant plus de réemploi et de valorisation des matériaux issus de chantiers. Les métiers liés au tri systématique sur chantier et à une déconstruction sélective sont amenés à se développer.

Poids du secteur du bâtiment

	Longwy Mars 2015	Luxembourg Mars 2015	Province du Luxembourg Mars 2015
Nombre d'entreprises	561	3 361	848
Nombre de salariés	1460	56 655	6804
<i>Sources : Fédération Française du Bâtiment, chambre de métiers et de l'artisanat de Brie, confédération belge de la construction, Chambre des Métiers du Luxembourg, pôle emploi</i>			

Le secteur du bâtiment représente plus de 4 000 entreprises sur le territoire transfrontalier qui nous intéresse. 90% des entreprises ont moins de 5 salariés.

Territoire de Longwy

Dans l'enquête menée dans le cadre de la Démarche Compétence Territoire Briey/Longwy en 2012 par l'Agence d'urbanisme et de développement durable Lorraine Nord (AGAPE), et par le Comité d'Aménagement, de Promotion et d'Expansion de Meurthe et Moselle auprès de 19 chefs d'entreprises, il apparaît que les principales compétences manquantes sont :

- la connaissance de la RT 2020 et la préparation à son évolution,
- la lecture de plan,
- la planification et l'ordonnancement,
- la détention de qualifications spécifiques,
- le respect de l'étanchéité à l'air,
- la réponse aux appels d'offre publics et privés.

Le niveau des offres : (source Pôle emploi)

- Total offres d'emplois enregistrées entre février 2014 et février 2015 : 1607
- Offres d'emplois secteur bâtiment d'avril 2014 à mars 2015 : non communiqué
- Offre d'emploi secteur bâtiment au 7 août 2014 : 30

Répartition selon les 5 métiers sélectionnés :

Métiers	Nombres d'offres sur 1 an	Soit % des offres bâtiment
Maçon	13	
Peintre en bâtiment	16	
Montage d'agencement	13	
Restauration et réalisation de façades	5	
Travaux d'étanchéité et isolation	0	
Total	47	

Source Pôle emploi

- Le nombre total des offres a chuté de 59% entre les périodes avril 2013 - mars 2014 et avril 2014 - mars 2015
- Les offres les plus diffusées sur la période 2014 - 2015 :
 - > peintre en bâtiments,
 - > maçon,

- > monteur d'agencement.
- Les offres les moins diffusées sur la période 2014 -2015 :
 - > façadier,
 - > spécialiste étanchéité et isolation.
- Entre mai 2013 et mai 2014, certains corps de métier présentent une hausse d'activité :
 - > Second œuvre : peintre, plaquiste, électricien.
 - > Gros œuvre : Maçon, VRD.

Pôle emploi représente 50% des offres déposées.

Le bâtiment reste un secteur fragile.

Luxembourg

Le secteur du bâtiment et des travaux publics représente 10.75% de l'emploi salarié au Luxembourg :

39 405 personnes y travaillent début 2014.

Sur ces 39 405 personnes :

- 10% sont des résidents luxembourgeois : 3 940 personnes
- 40% sont des résidents étrangers : 15 762 personnes
- 19% sont des frontaliers allemands : 7 486 personnes
- 11% sont des frontaliers belges : 4 334 personnes
- 20% sont des frontaliers français : 7 881 personnes

Les trois quarts des personnes travaillant dans ce secteur ont un niveau d'études inférieur ou égal au niveau V (CAP/BEP), idem pour les demandeurs d'emploi.

A cause des directives européennes le secteur du bâtiment écologique a besoin d'un grand nombre de personnes jusqu'en 2017.

On parle même de 15 000 personnes.

- Nombre total d'offres émises tout secteur à date en mars 2015 : 5110
- Nombre total d'offres émises bâtiment à date en mars 2015 : 1034

Répartition selon les 5 métiers sélectionnés :

Métiers	Nombres d'offres	Soit % des 1034 offres du bâtiment
Maçon	226	21.8%
Peintre en bâtiment	54	5.2%
Montage d'agencement (dont Plâtrier plaquiste)	41	4%

Façadier	48	4.6%
Spécialiste étanchéité et isolation	13	1.3%
Total	415	40.1%

Source ADEM mars 2015

- Maçon est le métier qui recueille le plus grand nombre des offres émises par l'ADEM,
- les métiers peintre en bâtiment, façadier et plâtrier-plaquiste complètent dans l'ordre décroissant le classement.

Le métier de spécialiste en étanchéité et isolation est celui pour lequel le nombre d'offres émises est le plus faible.

Province du Luxembourg belge

- Nombre d'offres d'emploi tous secteurs en 2014 : 7 559
- Nombre d'offres secteur bâtiment en 2014 : 726

Répartition selon les 5 métiers sélectionnés :

Métiers	Nombre d'offres	Soit % des offres du bâtiment
Maçon	87	12.0%
Peintre en bâtiment	20	2.8%
Façadier	14	1.9%
Spécialiste étanchéité et isolation	Non identifié	0.0%
Plâtrier plaquiste	33	4.5%
Total	154	21.2%

Source : FOREM

- Maçon est le métier le plus demandé,
- le métier de poseur d'isolation n'est pas identifié.

Synthèse

On estime que les offres publiées représentent moins de 40% des besoins des entreprises. En effet, les entreprises ne diffusent pas toujours leurs offres via les organismes officiels. Cette partie importante n'est donc pas prise en compte et représente une part significative du marché.

DIAGNOSTIC TRANSFRONTALIER DES PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES METIERS DU BATIMENT DURABLE

Une partie des offres est diffusée par d'autres canaux que Pôle emploi, notamment les agences d'intérim.

Enfin, les chefs d'entreprises n'ont pas forcément de compétences en Ressources Humaines suffisantes et peuvent être amenés à surévaluer les compétences nécessaires à un poste de travail.

L'étude des offres émises ne permet pas à elle-seule d'évaluer les besoins à venir. En effet, elle n'anticipe pas sur les compétences nécessaires à horizon 2017.

2.3 ANALYSE CROISEE

CHIFFRES CLES

	Territoire de Longwy Février 2015	Luxembourg Février 2015 Mars 2015	Province du Luxembourg 2013
Nombre d'habitants	86 063	543 202	274 000
Nombre total de demandeurs d'emploi	6 868	19 099	13 204
Taux de chômage	10,6%	7,3%	8%
Nombre de demandeurs d'emplois bâtiment	506	430	1 089
Taux DE bâtiment / DE totaux	7,3%	12,7%	8,2%
Les offres d'emplois	1 607	5 110	7 559
Rapport Offre / Demande d'emploi	Sur 1 an 23.4%	A date 26.7%	Sur 1 an 57.2%
Offres d'emploi dans le bâtiment	NC	1 034	726
Rapport Offre / Demande bâtiment	Sur 1 an	A date 42.5%	Sur 1 an 66.7%

Le territoire de Longwy a connu l'arrêt de l'exploitation des mines de fer et a vu sa population baisser durant 40 ans. Aujourd'hui, la démographie est en hausse et les zones commerciales et de loisirs se développent.

L'hôpital Alpha santé (699 salariés) et Auchan Mont Saint Martin (514 salariés) se situent à la 5ème et 16ème place des établissements privés dans le département de par leur taille. Le travail frontalier au Luxembourg connaît un vif attrait et vient renforcer un emploi local encore déficient.

Les écarts de revenus sur le territoire sont très importants. Le territoire est très dépendant de l'emploi luxembourgeois qui constitue une composante structurelle de l'environnement économique et social. L'enjeu du territoire est de monter en compétences les entreprises pour développer un emploi local.

En 30 ans, la population de résidence **au Luxembourg** s'est accrue de près de 140 000 personnes et dépasse depuis 2010 les 500 000 habitants. Cette croissance

démographique est plutôt exceptionnelle en comparaison avec des pays voisins ou proches. Elle est due à l'immigration. Depuis 1983, l'emploi intérieur n'a fait qu'augmenter. Cette augmentation provient essentiellement d'un apport considérable de travailleurs frontaliers qui occupent environ 45% des postes au Luxembourg. Ainsi en 2014, 6 747 belges et 16 567 français travaillent au Luxembourg.

Le bâtiment représente un secteur important de l'activité économique.

En 2020, la directive européenne va encore renforcer les performances énergétiques dans le bâtiment, cette directive sera applicable dès 2017 au Luxembourg ce qui veut dire que les 4 462 entreprises du bâtiment du territoire du projet doivent intégrer de nouvelles compétences par la formation de ses salariés, mais aussi par le recrutement de personnes qualifiées (on parle de 65 000 emplois...)

Un secteur qui se développe est celui de la déconstruction, de la gestion des déchets de chantier et du recyclage. Une directive européenne annonce un taux de recyclage des déchets du bâtiment et des travaux publics de 70% en 2020.

Pour cette étude, nous avons travaillé sur cinq métiers.

Ceux-ci peuvent avoir des noms différents selon les pays. En effet, le plâtrier/plaquiste en France est un plafonneur en Belgique. De plus, certaines nominations englobent un ensemble de métiers. D'autre part, d'autres métiers n'apparaissent pas dans tous les pays, c'est le cas de poseur en isolation thermique. Ceci a rendu difficile la comparaison des données d'un pays à l'autre.

Ces dernières années, le taux de chômage a augmenté dans les trois pays. Le nombre de demandeurs d'emploi dans le bâtiment est de 2 025. Il semblerait que 2015 laisse entrevoir une légère amélioration.

Certains métiers sont nouveaux comme la coordination de chantier, la ventilation, mais trop technique pour nos publics. Certains métiers sont redevenus indispensables, comme le plâtrier.

En France le nombre d'offres d'emploi représente 23.4% des demandes, tous secteurs confondus et 8% si on considère uniquement le secteur du bâtiment.

Au Luxembourg, le nombre d'offres d'emploi représente 26.7% des demandes (dans le fichier ADEM, il y a 4 fois plus de demandeurs d'emploi que d'offres d'emploi), tous secteurs confondus. Mais si l'on considère uniquement le secteur du bâtiment les offres représentent 42.5% des demandes. Ce qui veut dire que près d'une personne sur 2 inscrites à l'ADEM dans le secteur du bâtiment peut potentiellement répondre à une offre d'emploi.

On peut supposer qu'il y a un problème de rencontre entre l'offre et la demande et certains freins doivent être identifiés pour pouvoir proposer des mesures permettant un rapprochement :

La montée en compétences des demandeurs

On peut supposer que les compétences détenues par les demandeurs d'emploi ne correspondent pas à la demande des patrons, soit en raison d'un manque de compétences techniques ou d'un manque de compétences essentielles. S'il s'agit purement d'un manque de compétences techniques, des formations continues pourraient être envisagées directement par les partenaires emploi en collaboration avec les organismes de formation. Pour les demandeurs d'emploi qui ont des manquements aussi bien dans les compétences essentielles, que dans les compétences techniques, une formation continue doit être envisagée avec une mesure particulière d'insertion en collaboration avec les organismes de formation.

Il y a aussi des mesures particulières à développer pour accompagner les demandeurs d'emploi en situation d'insertion professionnelle :

1. Phase de stabilisation, avec :

- Développement des compétences essentielles :
 - > Arriver à l'heure, travailler en groupe, bien se comporter en groupe, respect des autres, respect du matériel,
- Formation pré qualifiante pour acquérir les compétences techniques de base :
 - > Alphabétisation, savoir écrire, savoir lire, comprendre le français, calcul linéaire (notions), calcul de surfaces (notions), calcul de volumes (notions), conversion, unités de longueur (notions,) connaître le nom des outils et matériaux couramment utilisés sur chantier de construction (brouette, béton...),

2. Formation qualifiante sur les métiers ciblés

Les formations qualifiantes existent au Luxembourg, les autres points demandent à être développés en partenariat avec les organismes d'insertion.

La qualification du fichier des demandeurs d'emploi

Nous avons vu que les personnes inscrites n'ont pas forcément les compétences annoncées ni celles demandées par les employeurs. C'est pourquoi il est important de

qualifier les personnes inscrites et de réaliser des bilans de compétences avant d'orienter vers telle ou telle mesure.

Un accompagnement des employeurs dans l'évaluation de leurs besoins

Un accompagnement des employeurs pour les aider à évaluer correctement leurs besoins permettrait de limiter les difficultés de recrutement.

Des mesures d'accompagnement dans l'emploi

Aider le chef d'entreprise à accueillir le nouvel embauché et accompagner celui-ci les premiers mois permettrait une intégration réussie.

Une remise à niveau des demandeurs d'emploi qualifiés

Nous avons précisé que le secteur du bâtiment connaît des évolutions dans ces métiers. Ainsi des personnes peuvent se retrouver au chômage car leur métier a évolué. Il suffirait d'une formation de remise à niveau pour permettre à ces personnes de répondre aux besoins actuels des entreprises. Un maçon peut se former à la pose de nouveau matériaux, etc.

VALIDATION DES HYPOTHESES DE PARCOURS DE MONTEE EN COMPETENCES

Parcours de montée en compétences 1

Nous avons constaté qu'il y avait dans les 3 pays beaucoup de demandeurs d'emploi maçons et peintres en bâtiment. Les offres d'emploi sont aussi les plus représentées sur ces deux métiers. Le Luxembourg présente un nombre important de demandeurs d'emploi façadiers, une évaluation de leurs compétences permettrait de valider la pertinence ou non d'une formation de façadier.

En conclusion, il paraît très pertinent de développer :

- les phases de stabilisation des publics en insertion sur les métiers de maçon et peintre,
- les bilans de compétences,
- les formations qualifiantes sur les métiers de façadier et isolation thermique par l'extérieur.



Parcours de montée en compétences 2



Parcours de montée en compétences 3



3 PANORAMA DES ACTEURS ET DES OUTILS DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION ET DE LA FORMATION

3.1 TERRITOIRE DE LONGWY

Les acteurs institutionnels

Jusqu'en 2008, le service public de l'emploi est réparti entre de multiples intervenants (ANPE, UNEDIC, AFPA, les Directions Régionales du travail, de l'emploi et de la formation ainsi que leurs homologues départementales).

A partir de 2009, ces mêmes directions fusionneront dans de nouvelles directions intitulées Direction Régionale de l'Entreprise, de la concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECTTE).

D'autre part, la loi n° 2008-126 du 13 février 2008, a donné vie au nouvel organisme, Pôle emploi, né de la fusion de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), de l'assurance chômage (ASSEDIC), ainsi que de l'intégration éventuelle de la fonction orientation de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA).

Dans cette loi, le rôle des maisons de l'emploi a également été précisé : « Elles concourent à la coordination des politiques publiques et du partenariat local des acteurs publics et privés qui agissent en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique » selon l'article 3.

Le territoire de Longwy ne dispose pas de Maison de l'emploi.

Pôle emploi

Pôle emploi est un acteur majeur du marché de l'emploi où il s'investit pour permettre le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement.

Ces principales missions auprès des demandeurs d'emploi sont :

- l'accompagnement renforcé,
- l'accompagnement guidé,
- le suivi et appui à la recherche d'emploi.



Pôle emploi s'est associé avec les Conseils Départementaux pour créer une 4ème modalité de suivi : l'accompagnement global. Pour cela, des binômes ont été mis en place entre des conseillers Pôle emploi et des correspondants sociaux au sein des Conseils Départementaux. Ces derniers mobilisent, au sein des services du Département ou de structures partenaires, les professionnels de l'action sociale qui assurent l'accompagnement global coordonné avec le conseiller Pôle emploi.

Pôle emploi est aussi à l'écoute des entreprises : grâce à leur connaissance du marché local de l'emploi et posant un diagnostic partagé avec l'employeur, les conseillers évaluent le niveau de service adapté aux besoins en recrutement de chaque entreprise. Les services qu'ils sont en mesure de proposer s'articulent autour des services socles, pour toutes les offres d'emploi, et de services renforcés permettant d'accompagner plus fortement le recrutement.

Cette écoute passe également au niveau national par la coopération avec les fédérations professionnelles, les relations avec les employeurs ou les échanges avec les grandes entreprises membres du Club RH Pôle emploi.

La DIRECCTE, Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lorraine

Créées en 2010, les Direccte regroupent des services administratifs issus de divers horizons : commerce extérieur, tourisme, commerce et artisanat, intelligence économique, industrie, travail et emploi, concurrence et consommation.

C'est l'interlocuteur unique pour les entreprises, la Direccte rassemble à la fois des compétences de contrôle (application des règles en droit du travail, par les services d'inspection du travail, dans le domaine de la concurrence respect de la loyauté des marchés) et des compétences d'animation (développement économique local, soutien aux filières, pôles de compétitivité, animation des acteurs du service public de l'emploi (pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi), coopération avec les collectivités territoriales et d'autres services de l'état sur des domaines tels que la formation l'apprentissage, l'orientation, l'accompagnement des entreprises à l'export en lien avec les autres opérateurs publics.

La DIRECCTE établit les agréments insertion des structures d'insertion par l'activité économique. Elle pilote un Comité Départemental Insertion par l'Activité Economique.

Qu'est-ce que l'insertion par l'activité économique ?



L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle.

Des structures spécialisées, comme les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires, les entreprises de travail temporaire d'insertion ou les ateliers et chantiers d'insertion signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs.

Il existe 180 SIAE en Lorraine, 45 en Meurthe et Moselle.

Le Service Public de l'Emploi est l'ensemble formé par les organismes et agences (la DIRECCTE, Pôle Emploi, la mission locale et Cap Emploi) mises en place par les administrations publiques, dans le but de favoriser l'emploi et la formation professionnelle, et de lutter contre le chômage.

Conseil Régional de Lorraine

Aux côtés des Lorrains à toutes les étapes de formation de leur vie, le Conseil Régional de Lorraine s'engage dans de nombreux dispositifs pour que chacune de ces étapes soit appréhendée de la plus simple des manières.

La Région est un facilitateur de talents. À ce titre, elle met en place des outils qui forment et informent, renseignent et enseignent les étudiants à la recherche d'une filière, d'un diplôme, d'un métier, mais aussi les chercheurs et les entreprises qu'elle met en relation pour augmenter la compétitivité de l'ensemble du territoire.

L'ambition affichée est tout à la fois de pérenniser les emplois et anticiper sur ceux de demain, en répondant aux futures attentes des entreprises quant à une main d'œuvre qualifiée et en parfaite adéquation avec les besoins économiques du territoire. De l'orientation vers une filière ou un diplôme et la préparation d'un métier jusqu'à décrocher son premier emploi, la Région est aux côtés des Lorrains, sur l'ensemble d'un territoire maillé par des établissements d'enseignement préparant au mieux aux mutations économiques, aux métiers qui sont ou seront en tension. Et donner à son territoire une attractivité retrouvée.

Le Conseil régional, la DIRECCTE et Pôle Emploi pilotent le Comité de Coordination Territoriale Emploi Formation Professionnelle (CCTEFP). Le CCTEFP formule les enjeux et priorités devant aboutir à la co-construction de plans d'actions emploi formation ajustables aux besoins du territoire sur lequel le diagnostic a été fait. Sur le

territoire de Longwy, la mission locale est associée. L'instance va s'élargir aux autres partenaires pour un partage du diagnostic et un enrichissement.

Conseil Départemental de Meurthe et Moselle

L'action principale du Conseil Départemental est la solidarité.

Ces compétences sont :

- **La solidarité** (l'enfance et la famille, les personnes en difficulté sociale, les personnes âgées, les personnes handicapées),
- **Les routes départementales** (construction et entretien des routes départementales, ouvrages d'art, sécurité routière),
- **Les transports** (Organisation du réseau TED, lignes régulières et transports scolaires),
- **L'éducation** (Patrimoine des collèges et restauration scolaire,
- **La culture** (médiathèque départementale, archives de Meurthe-Moselle, Animation socio-éducative et socioculturelle, recherche scientifique, restauration d'édifices conservation des musées et acquisition de collections),
- **Le tourisme** (aide à l'hôtellerie et à la restauration, aide aux hébergements, soutien aux fédérations d'éducation populaires, mise en place d'une stratégie départementale de développement),
- **L'économie et l'agriculture** (Attractivité du territoire, soutien à l'emploi industriel, rural et artisanal, laboratoire vétérinaire et alimentaire),
- **L'enseignement et la recherche** (construction, fonctionnement, entretien et équipement multimédia des collèges, soutien aux universités,
- **Le sport** (sport scolaire, centres de formation, aide aux jeunes sportifs, handisport),
- **La santé** (santé du jeune enfant de 0 à 6 ans, sécurité alimentaire),
- **L'environnement** (eau, assainissement, gestion de l'espace, protection des espaces naturels sensibles, sentiers de randonnées).

Le Conseil Départemental a en charge la compétence d'animation du Plan départemental de prévention et de gestion des déchets de chantiers du BTP.

Le Plan actuellement en vigueur, porté par l'Etat, date de 2010), la solidarité internationale et l'appui aux territoires (aide aux communes, aux intercommunalités).

Les 6 territoires d'action du conseil départemental, adoptés en 2003, suivent les périmètres des pays et intercommunalités, pour être au plus près des projets de développement portés par les acteurs territoriaux.

EcoTransFaire se développe sur les territoires de Longwy et de Briey.



Suite à la décentralisation de 2005, les départements ont en charge l'ouverture des droits, l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active. Le département de Meurthe et Moselle est un des rares départements à organiser des Journées d'Accueil et d'orientation qui permet aux personnes d'ouvrir un droit lors d'un rendez-vous commun avec la CAF. Il paye l'allocation via la Caisse d'allocations familiales et s'appuie sur un ensemble de partenaires pour l'orientation et l'accompagnement des publics.

Qu'est-ce que le RSA ?

Le revenu de solidarité active (RSA) traduit le droit fondamental de tous les citoyens à disposer de ressources suffisantes pour vivre conformément à la dignité humaine,

droit énoncé dans le préambule de la Constitution française de 1946 et par le Conseil de l'Europe.

Le « RSA jeunes actifs » a été créé le 1er septembre 2010 en métropole (le 1er janvier 2011 dans les DOM). Il peut être versé aux personnes de moins de vingt-cinq ans, sans enfant à charge, en activité ou sans activité, qui ont, dans les trois années précédant la demande, travaillé deux ans, soit au moins 3 214 heures.

Le Conseil Départemental de Meurthe et Moselle anime des Instances Techniques Partenariales dans chacun des territoires

Le Conseil départemental de Meurthe et Moselle accompagne les Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) dans leur développement et dans l'accompagnement qu'elles font auprès des publics. L'Instance Technique Partenariale (ITP) sert à animer le réseau des SIAE du territoire, à mettre en œuvre une dynamique collective et à répondre à leurs besoins.

Les clauses d'insertion

Le Conseil Départemental s'est doté de 6 chargés de développement pour assurer l'animation des clauses d'insertion dans les marchés publics, dispositif qu'il a développé en interne depuis plus de 10 ans et diffusé auprès des collectivités locales par le biais de contrats territoriaux de développement durable.

Les organismes prescripteurs

Les services sociaux, du département ou communaux reçoivent et accompagnent les publics pour lever les freins d'ordre social qui ne les rendent pas disponibles à l'emploi : santé, logement, ...

Une fois les freins levés, les services sociaux peuvent alors réorienter les publics vers un parcours socioprofessionnel au pôle emploi.

Les structures d'accompagnement vers l'emploi

Mission Locale de Longwy

La mission locale de Longwy apporte un appui aux jeunes dans leur recherche d'emploi ainsi que dans leurs démarches d'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits et à la citoyenneté. Faisant partie du réseau national des missions locales, elle remplit une véritable mission de service public de l'insertion.

Elle exerce une mission de service public de proximité avec, pour objectif, de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans, de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle.

Cap'emploi

Le réseau national des Cap emploi est composé de 118 organismes, définis par la loi du 11 février 2005, comme des Organismes de Placement Spécialisés (OPS). Créés par la loi du 30 juin 1975, ou issus de la loi de 1987 sur l'obligation d'embauche des personnes handicapées, ils ont connu des appellations diverses, EPSR ou OIP. Pour une meilleure identification, ils sont aujourd'hui tous rassemblés sous le même logo de communication Cap emploi.

Dans le cadre d'une compétence départementale, au sein d'un réseau national, Cap emploi 54 assure une mission de service public, en complément de l'action de Pôle emploi.

Son objectif est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises, privées ou publiques.

Handi 54

Handi 54 est une association loi 1901 ayant pour objet de concourir au placement et au maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés et de toute personne présentant une problématique de santé.

Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

Anciennement nommés Centres d'Aides par le Travail (CAT), les ESAT permettent à une personne handicapée d'exercer une activité dans un milieu protégé si elle n'a pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire. L'orientation en ESAT,

décidée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Acteur local : Association Adultes Enfants inadaptés Mentaux de Meurthe et Moselle L'E.S.A.T. "CAT DE VILLERS LA MONTAGNE", ouvert en 1973 est dirigé par Mme Sabrina LAHURE.

Il est situé dans la ville de Villers la Montagne (Meurthe-et-Moselle). C'est un des 9 sites de l'association Adultes Enfants Inadaptés Mentaux AEIM adapei54. L'équipe d'encadrement comprend 50 personnes pour environ 40 ETP. L'ESAT accueille 198 personnes reconnues travailleurs handicapés par la MDPH 54 (Maison Départementale des Personnes Handicapées), de 20 à 60 ans. L'encadrement est financé par l'Etat. Le paiement des salaires est assuré par l'activité et les aides aux postes. L'orientation des personnes peut être faite par l'IME de Chénières. Si leur santé ne leur permet plus de travailler, les personnes sont réorientées vers des structures d'accueil. L'ESAT assure le transport quotidien des salariés, la restauration et l'hébergement de 20 d'entre eux.

Ses activités sont l'assemblage, montage, réalisation de sous-ensembles (pare soleil automobile), l'entretien, transformation ou création d'espaces verts, la fabrication d'emballages et systèmes de conditionnement. La production est organisée de manière à disposer de postes de travail variés répondant aux besoins des publics de handicaps différents. L'ESAT est certifié ISO 9001 pour l'électricité et le montage de pare soleil BMW / Audi.

L'AEIM de Villers la Montagne dispose d'un maillage territorial avec les autres sites de l'AEIM (sous traite par exemple une partie de leur activité à l'ESAT de Briey).

L'AEIM entretient des coopérations transfrontalières concernant l'accompagnement social avec le Fourneau David asbl de Chatillon (B) et avec l'APEMH (Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés) de Bettange-sur-Mess (L) et sont impliqués dans un projet Léonardo sur l'accompagnement social.

Lor'Agir

C'est une association qui accompagne les porteurs de projet souhaitant créer leur entreprise et les travailleurs indépendants bénéficiaires du RSA pour les aider à développer leur entreprise. Ils ont déjà orienté des créateurs vers les formations FEEBAT organisées grâce à EcoTransFaire, ce qui facilite le développement de l'activité des entreprises concernées.

Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)

L'insertion par l'Activité Economique

L'Insertion par l'Activité Economique permet à des personnes, sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières⁷, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle⁸.

Les différents types de structures

Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique ont des valeurs communes : elles se situent dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Toutes exercent le même métier : remettre des personnes, qui connaissent des difficultés particulières d'accès à la vie professionnelle, en capacité d'occuper tout emploi relevant de leurs compétences.

Pour ce faire, elles assurent aux personnes qu'elles embauchent :

- Un accueil,
- Un parcours socioprofessionnel fondé sur une expérience de travail, une formation en situation de production,
- Ainsi qu'un accompagnement individualisé.

Si toutes exercent leur métier pour une finalité commune, elles présentent néanmoins des spécificités qui tiennent à la nature des activités qu'elles développent et aux cadres réglementaires et juridiques dont elles dépendent, principalement sous forme d'associations loi 1901.

On distingue deux grands types de Structures d'Insertion par l'Activité Economique :

- Celles qui produisent directement des biens et des services : les Entreprises d'Insertion (EI), les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI), et les régies de quartier (RQ),
- Celles qui mettent leurs salariés à disposition d'utilisateurs : les Associations Intermédiaires (AI) et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) les Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ).

⁷ Bénéficiaires des minima sociaux inscrits depuis 1 an à Pôle Emploi, jeunes non diplômés, personnes handicapées

⁸ Atlas départemental 2014 (Conseil Général de Meurthe et Moselle)

Les Entreprises d'Insertion (EI)

Les Entreprises d'Insertion produisent des biens ou des services comme n'importe quelle entreprise. Aucune forme juridique n'est imposée aux entreprises d'insertion : association, SARL,... elles proposent à des personnes en difficulté une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé : réentrainement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social, etc.

Acteur local : sur les départements voisins, on trouve VALO à Florange, spécialisée dans la gestion des déchets et EIMA 55 à Verdun spécialisée dans l'écoconstruction et l'écorénovation.

Les Entreprise de Travail Temporaire et d'Insertion (ETTI)

Les ETTI son conventionnées par l'Etat et proposent des missions d'intérim aux personnes rencontrant des difficultés à trouver un emploi. Un contrat de travail temporaire est alors conclu, l'intérimaire devenant salarié de l'ETTI.

Cette dernière bénéficie de différentes aides de l'Etat. Les ETTI sont soumises à l'ensemble des règles relatives au travail temporaire.

Acteur local : L'ETTI de Mondelange Aide intérim intervient sur le territoire de Longwy.

Le Groupement d'Entreprise pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)

Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi.

Les GEIQ ont pour mission l'organisation de parcours d'insertion et de formation professionnelle au moyen de contrats en alternance et au profit de personnes en difficulté d'accès à l'emploi : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA, ils mettent en œuvre cette mission au moyen de mises à disposition des salariés dans les entreprises.

La logique des GEIQ est de privilégier les mises à disposition successives dans différentes entreprises membres du groupement. Toutefois, certains GEIQ privilégient une mise à disposition dans une entreprise unique.

Les GEIQ répondent aux besoins :

- Des salariés en offrant une formation théorique et professionnelle dans un cadre sécurisant et stabilisant (tutorat, accompagnement socioprofessionnel)
- Des entreprises en permettant d'envisager le recrutement d'un personnel fidélisé et formé spécifiquement à leurs métiers

Le GEIQ recrute les salariés à l'aide de contrats de travail divers. Le contrat de professionnalisation est le contrat majoritairement mis en œuvre au sein des GEIQ, d'autres contrats sont également conclus : contrat initiative emploi, contrat d'apprentissage. Les GEIQ peuvent recourir à l'ensemble des contrats de travail que les entreprises adhérentes peuvent elles-mêmes conclure. Le GEIQ prend en charge les formalités administratives liées à l'embauche et à la gestion des salariés (conclusion des contrats, gestion de la paie et des congés, sanctions disciplinaires,...).

Acteur local : Le GEIQ BTP Lorraine met à disposition des entreprises du BTP du personnel dit «d'insertion » en formation par alternance, tout en assurant l'accompagnement socioprofessionnel de ce public.

Les Associations Intermédiaires (AI)

Les AI mettent leurs salariés à disposition de personnes physiques (des particuliers) ou morales (associations, entreprises, administrations) et assurent l'accueil de ces personnes ainsi que l'accompagnement et le suivi de leur itinéraire d'insertion professionnelle.

Les AI se situent dans le secteur concurrentiel.

Elles peuvent intervenir dans l'ensemble des secteurs d'activité et mettre à disposition des salariés pour tout type d'emploi (hors travaux dangereux) sur un territoire précisé dans la convention qu'elles signent avec l'Etat. Elles utilisent pour cela la mise à disposition à titre onéreux mais à but non lucratif, dans des conditions dérogatoires du droit commun, relatif au travail temporaire et auprès d'employeurs divers : particuliers, collectivités locales, associations, entreprises.

Acteur local : L'Association Intermédiaire du Pays Haut (AIPH) est une association créée en 2010 qui propose des services de proximité aux particuliers, entreprises, associations et collectivités.

Elle intervient sur le territoire des cinq cantons du bassin de Longwy.

Les activités exercées sont :

- entretien d'espaces verts (taille, tonte, jardinage, aménagement),
- débarrassage, déménagement et petits travaux divers de manutention,
- entretien, ménage et repassage,
- métiers du BTP (peinture, maçonnerie, électricité).

Les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI)

Les ACI sont des dispositifs dont l'objet est l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Ils peuvent être portés par des structures au statut juridique différent (collectivités locales, établissements publics, associations...). Ils reposent sur un conventionnement avec l'Etat et différentes aides dont une aide spécifique à l'accompagnement.

Acteurs locaux :

L'atelier chantier d'insertion **Tremplin Chantiers** participe à l'entretien des patrimoines des communes. Pour différentes communes locales, Tremplin Chantiers exerce trois activités principales :

- entretien des espaces verts (débroussaillage, nettoyage et désherbage, engazonnement),
- nettoyage et entretien de voirie (nettoyage, déneigement),
- travaux de finition (rénovation des peintures de stades, pose de grillage, finition de cages d'escalier).

L'atelier chantier d'insertion **Trans'boulot** transporte en minibus vers leur lieu de travail ou vers des actions d'insertion des personnes n'ayant pas la possibilité de s'y rendre par leurs propres moyens ou par les transports en commun.

Trans'boulot exerce deux activités principales :

- Le transport à la demande
- Le nettoyage écologique de véhicules.

La ville de Longwy a obtenu l'agrément « Atelier Chantier d'Insertion » en juin 2012 pour 18 postes, sur la base de contrats aidés de 26 heures. Le chantier d'insertion intervient sur le patrimoine de la ville, et uniquement sur celui-ci. Principalement pour les activités suivantes :

- entretien des espaces verts (entretien, bûcheronnage, élagage),
- peinture,
- petite maçonnerie.

La régie de quartier de Mont Saint Martin intervient sur le territoire de Longwy, avec une activité plus importante sur la commune de Mont Saint-Martin. Elle dispose de 27 emplois en chantier d'insertion. Ses principales activités sont :

- entretien des espaces verts (taille, tonte aménagement),
- nettoyage et entretien des voiries, espaces publics et privés (enlèvement des déchets et encombrants, binage-désherbage, salage-déneigement),
- débarrassage, déménagements et petits travaux divers,
- entretien ménager des parties communes et abords d'immeubles collectifs.

La régie de quartier de Mont Saint Martin a un agrément chantier d'insertion mais a un statut particulier de régie de quartier :

Les régies de quartier (RQ) ou régie de territoire (RT)

Ce sont des associations loi 1901 élaborant un projet économique, politique et social grâce à la volonté partagée des habitants, des élus des collectivités, des représentants des bailleurs sociaux et des acteurs socio-économiques.

Ce projet, dans sa dimension sociale, peut comporter un volet « insertion » et se traduire par un conventionnement « chantier d'insertion », « entreprise d'insertion » ou encore par un double conventionnement atelier et entreprise.

La formation

Constructys

Constructys est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche BTP, en charge auprès des entreprises de Lorraine :

- de collecter les contributions liées à la formation professionnelle et verser la partie des fonds dédiée aux partenaires : FPSPP, FONGECIF, CCA-BTP, ...,



- d'informer, conseiller et sensibiliser sur les projets de formation,
- d'accompagner et faciliter les démarches administratives,
- d'instruire et gérer les demandes de financement,
- rechercher et obtenir des co-financements,
- contribuer à la qualité et l'adaptation de l'offre de formation,
- développer une offre de services répondant aux besoins des entreprises et à ceux des salariés.

Centre National d'Innovation pour le Développement durable et l'Environnement dans les Petites entreprises

Le CNIDEP dépend de la chambre de métiers et de l'artisanat de Meurthe et Moselle.

Il a développé un catalogue de formations dans le bâtiment qui sont déployées à Laxou et certaines sur les territoires, à la demande. Il a développé un label « artisan durable » pour les entreprises artisanales du secteur du bâtiment, soutenues par les partenaires lorrains de l'artisanat et reconnues **compétentes dans les domaines de l'écorénovation, de l'écoconstruction et / ou des travaux d'efficacité énergétique.**

Réaliser des économies d'énergies dans les bâtiments est un enjeu fondamental qui nécessite des savoir-faire précis et des entreprises qualifiées. En appliquant les principes de la construction et de la rénovation "écologiques" et en réalisant les travaux d'économies d'énergie conformément aux normes en vigueur, les entreprises artisanales du bâtiment sont des acteurs majeurs dans ce secteur.

AFPA Lorraine

Depuis 60 ans, l'Association pour la Formation professionnelle des adultes (AFPA) est le premier opérateur de formation professionnelle en France. Forte de son réseau de centres répartis sur l'ensemble du territoire national, l'Afpa développe une offre globale et complète de formations et de services accessibles à tous les publics, à commencer par ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi.



Le centre AFPA le plus proche est à Verdun en Meuse. Il est possible de délocaliser l'offre de formation sur le territoire de Longwy.

L'AFPA propose des formations qualifiantes et en alternance ainsi que des sessions de validation (Validation des Acquis de l'Expérience) qui débouchent sur des titres professionnels, diplômes du ministère chargé de l'emploi. Ces titres sont inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles, comme tous les diplômes professionnels. Ils sont reconnus par les employeurs et les branches professionnelles.

L'AFPA dispense des formations dans de nombreux domaines et particulièrement dans le secteur du bâtiment (peintre en bâtiment, plâtrier, ...). Les formations peuvent être facilement mises en place. Il faut 2 ou 3 Certificats de Compétence Professionnelle (CCP) pour valider un titre. Par exemple, l'Isolation Thermique par l'Extérieur (ITE) requiert 2 CCP, plus le module « montage échafaudage ».

Pour ces formations, les cahiers des charges sont validés au niveau national et l'OPCA finance. Au niveau pratique, il est possible de se former sur le chantier mais le passage en centre de formation est obligatoire.

GRETA Lorraine

Les GRETA sont les structures de l'éducation nationale qui organisent des formations pour adultes dans la plupart des métiers. Le Greta en Lorraine est présent au travers de ses 5 centres et sur le Pays-Haut avec le centre de Lorraine Nord.

Liste des formations délivrée par le GRETA Lorraine Nord, pour les demandeurs d'emploi :

PRAXIBAT Solaire Thermique Quali'Sol CESI - Chauffe-eau solaires individuels au Lycée Alfred Mézières de Longwy ; Acquérir les connaissances et pratiques de la domotique dans l'habitat - Bus de communication ; BAC Professionnel Travaux publics ; CAP Maçon ; Comprendre les enjeux du développement durable dans le bâtiment ; Maîtriser le dessin et la conception assistée par ordinateur - Autocad 2D et Autocad 3D ; Réaliser des petits travaux de plomberie et de chauffage ; S'initier à la plomberie ; Sécurité dans l'utilisation des outils diamanté : disqueuse, tronçonneuse, carotteuse,...

Le Lycée technique Alfred Mézières / plateforme PRAXIBAT

PRAXIBAT est un outil de formation destiné aux professionnels du bâtiment (artisans et salariés), mais aussi aux demandeurs d'emploi, aux lycéens et aux apprentis. Il se décline au travers de 14 plateformes réparties sur la Lorraine.

Au Pays-Haut, la plateforme PRAXIBAT est installée dans l'enceinte du lycée Alfred Mézières et concerne le solaire thermique et le chauffage bois. Elle est composée de 2 toitures pédagogiques (l'une au sol et l'autre en hauteur) avec implantation de capteurs solaires (en intégration et en surimposition), d'un support mobile équipés de capteurs plans et tubulaires, d'une station météo, d'une centrale d'acquisition, d'un système d'acquisition, d'un système de régulation et de matériel de prise de mesures.

CFA PONT à MOUSSON

Le Centre de Formation des Apprentis de Pont à Mousson dispense des formations par l'apprentissage du CAP au BTS dans les domaines du gros œuvre, de la finition, de l'énergie, du bois, des métaux, de la maintenance et de la maîtrise de chantier.

Exemple de formation continue : plâtrier/plaquiste

Il assure aussi des formations pour les professionnels du bâtiment sur la plateforme PRAXIBAT dédiée à l'isolation performante - Parois opaques.

Ecurey Pôle d'Avenir

L'association Ecurey Pôle d'Avenir, sur son site en Meuse, met à disposition des professionnels une plateforme de 1 000 m² équipée de supports techniques de formation pour la rénovation énergétique de l'habitat. Ecurey Pôle d'Avenir promeut l'utilisation de matériaux naturels adaptés au bâti local.

Différent et compétent

Différent et Compétent est une association qui œuvre pour :

- développer la reconnaissance de compétences des personnes en situation de handicap travaillant en Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), Entreprises Adaptées (EA), IME et en IAE,
- remettre en question les organisations de production pour les faire tendre vers de nouvelles organisations apprenantes.

Les outils de l'emploi, l'insertion et la formation

Dispositif de Recrutement des Ateliers Chantiers d'Insertion

Dans le cadre du DRACI, Pôle Emploi recense toutes les demandes émanant des organismes prescripteurs. Dans un deuxième temps, lors d'une réunion commune, les structures d'insertion se présentent aux personnes. Ensuite, la personne est reçue en entretien par binôme (le Référent Territorial du Conseil Départemental de Meurthe et Moselle et l'Accompagnateur Socioprofessionnel de la structure).

Lorsque la candidature est validée, l'ASP la convoque pour un entretien d'embauche. Ensuite, celle-ci fait l'objet d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) durant laquelle plusieurs critères (comportement, repères géographiques,...) sont évalués.

Elle travaille alors en doublon pour l'aider à prendre des initiatives et à gagner en compétences pour finir par travailler de manière autonome. La durée de la mission est de 24 mois maximum, sauf cas particulier (chômage de longue durée, personne de plus de 50 ans,...).

Une fois le projet de la personne identifié et validé, il lui est proposé une période d'immersion en entreprise puis, si l'expérience est concluante, il lui est proposé une

formation. Cette formation est financée par UNIFORMATION, l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Ateliers Chantiers d'Insertion.

Cet outil est spécifique au territoire de Longwy et il s'avère d'une grande utilité pour l'orientation des personnes dans leur parcours.

DOIT

Le Dispositif d'Orientation et Insertion par le Travail est un outil développé par la Mission locale de Longwy pour aider les jeunes à trouver un emploi. Il dure plusieurs semaines, contient des périodes en entreprises a pour objectif de définir un projet professionnel.

Immersion professionnelle (Pôle emploi, Mission locale, Cap'emploi)

Objectifs :

- faire découvrir un métier ou un secteur d'activité,
- valider d'un projet de formation ou d'orientation,
- accéder à l'emploi pour des personnes en réorientation.

Préparation Opérationnelle à L'Emploi (Pôle emploi)

Individuelle ou Collective.

Dans ce cas elle se met en place à la demande de l'OPCA.

Objectifs :

- former le demandeur d'emploi avant d'être en contrat,
- pérenniser l'emploi pour le demandeur,
- permettre à l'employeur de former la personne à ses méthodes,
- donner lieu à une embauche en CDD de 1 an minimum ou en CDI.

Formation Préalable à l'Emploi (Pôle Emploi, Mission locale, Cap'emploi)

Objectifs identiques à la POE sauf qu'elle est conditionnée à un CDD de 6 mois minimum ou à un CDI.

Contrats aidés

L'Etat alloue des aides aux employeurs au travers de divers contrats aidés : Contrat Unique d'Insertion (CUI), Contrat de génération, Contrat en alternance, Emplois d'avenir. Le conseil départemental de Meurthe et Moselle peut renforcer ces aides pour les bénéficiaires du RSA.

Services et conseils en entreprises

En complément de ce que proposent les chambres consulaires au travers de la chaîne d'appui à la création d'entreprise, Pôle emploi développe des outils d'accompagnement financier et d'ingénierie pour la création d'entreprise.

Pour les publics en insertion, le conseil départemental de Meurthe et Moselle a développé un service particulier d'aide à la création d'entreprise pour les bénéficiaires du RSA. Ce service continue d'être mobilisé lorsque l'entreprise est créée, si le travailleur indépendant est toujours allocataire du RSA.

Clauses sociales d'insertion⁹ (voir annexe 3)

Les clauses sociales dans les marchés publics ont émergé d'abord dans les collectivités territoriales et ont progressivement été introduites dans le code des marchés publics (CMP) depuis 2001. Dans le cadre du Grenelle de l'environnement, l'Etat en a fait un élément de sa politique de développement durable et l'a formalisé par une circulaire du Premier Ministre du 03 décembre 2008, qui définit la politique de « l'Etat exemplaire ».

Il s'agit des clauses des marchés publics prévoyant une obligation en matière d'insertion de personnes éloignées de l'emploi. En effet, l'article 5 du code des marchés publics oblige l'acheteur public à déterminer les besoins à satisfaire avec précision et en prenant en compte des objectifs de développement durable, entendu dans son sens large en prenant en compte ses trois piliers : efficacité économique,

⁹ Source : www.economie.gouv.fr

équité sociale et développement écologique soutenable. A cet égard, l'insertion professionnelle en est une composante essentielle.

Les clauses sociales s'analysent comme critère de sélection (art.53 du CMP) et/ou clause contractuelle d'exécution des marchés (art.14 du CMP), qui visent à prévoir l'obligation de proposer un dispositif d'insertion propre au marché considéré, généralement exprimé en un engagement sur un nombre minimal d'heures d'insertion que l'entreprise retenue devra justifier avoir réalisées au bénéfice de personnes éloignées de l'emploi.

L'école de la deuxième chance

L'orientation du stagiaire vers tel ou tel secteur n'est pas définie à l'avance, l'E2C travaille donc avec l'ensemble des secteurs professionnels. Le choix du lieu de stage et la nature des activités qui vont être confiées au stagiaire sont fortement individualisés en fonction du désir des stagiaires, de ses possibilités réelles, de l'avancée dans la définition de son projet professionnel.

Les entreprises offrent d'abord le lieu de confrontation au réel dont les stagiaires ont besoin. Les stages permettent de corriger ou de valider les représentations que les stagiaires peuvent se faire d'un métier ou d'un secteur professionnel. Ils permettent de mesurer les contraintes et les exigences du métier mais aussi les possibilités qu'il offre.

Dans la première étape de leur parcours, les stagiaires sont incités à découvrir des secteurs auxquels ils n'avaient pas pensé mais qui sont porteurs d'emplois et peuvent leur être accessibles. Il n'y a jamais obligation pour le stagiaire de s'orienter vers tel ou tel secteur mais cette première étape de découverte est suivie d'une seconde : celle du choix, voire de la confirmation du projet. Le stagiaire peut alors effectuer des stages dans plusieurs entreprises du même secteur professionnel, sur le même métier.

La troisième étape est celle de l'affirmation du projet et de la recherche d'emploi, qui peut être aussi la recherche d'une formation professionnelle qualifiante pour accéder au métier choisi pendant le parcours.

Une école de la deuxième chance transfrontalière a été mise sur pied grâce à la collaboration d'acteurs belges et français, notamment la chambre de commerce et d'industrie formation de Longwy et la MIRELUX de Libramont.

FEEBAT

La Formation aux Economies d'Energies dans le Bâtiment a été mise en place pour les entreprises et les artisans du bâtiment afin qu'ils soient capables de répondre aux enjeux de la transition énergétique et pour qu'ils soient en mesure de proposer à leurs clients :

- des analyses énergétiques globales,
- des solutions intégrées d'amélioration énergétique touchant à la fois l'isolation du bâtiment, l'efficacité énergétique des équipements, les énergies renouvelables, la maintenance du bâtiment dans son ensemble...

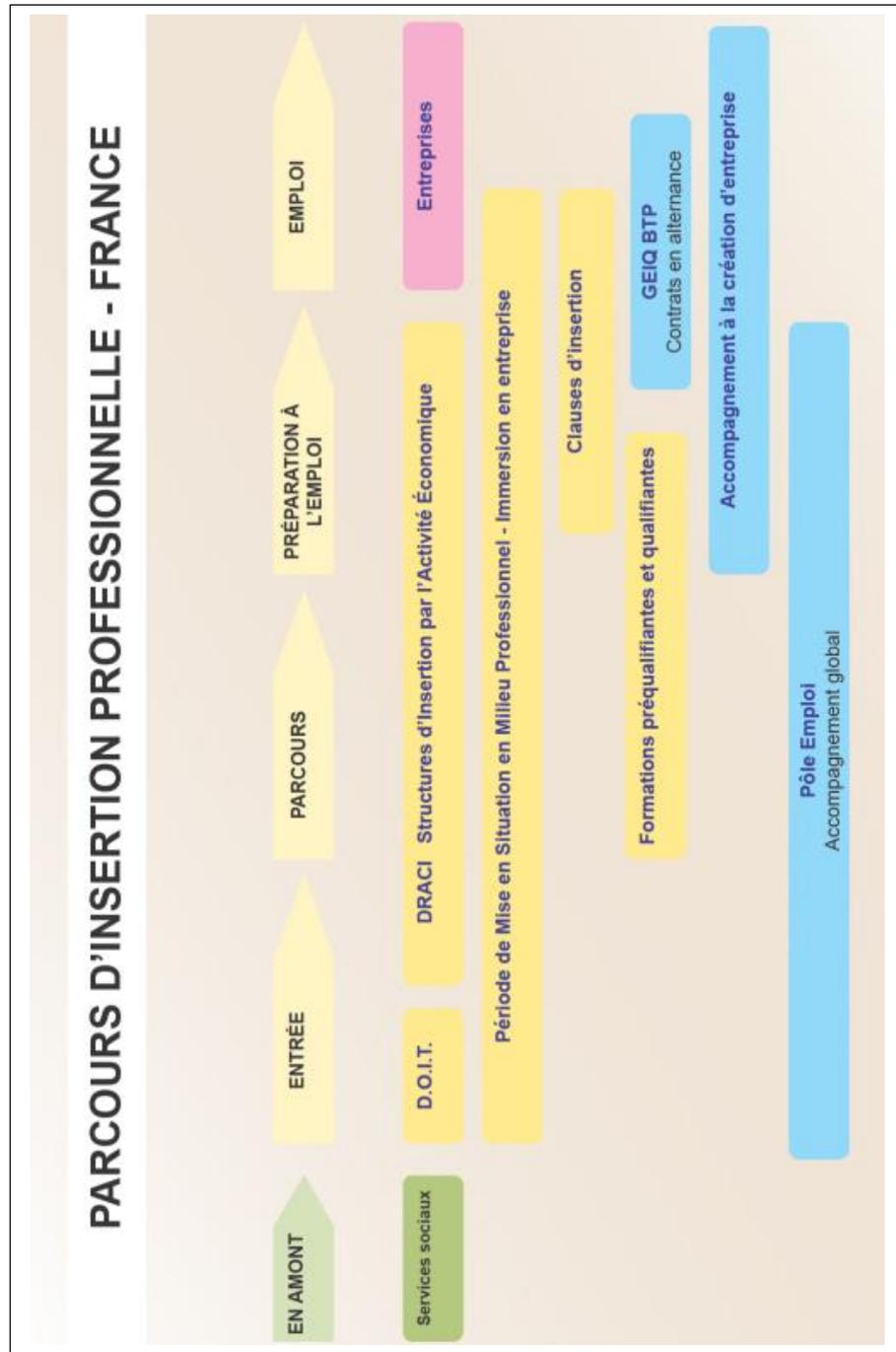
Grâce à EcoTransFaire et avec le concours de la CAPEB, 6 sessions de formation FEEBAT ont été délocalisées sur le territoire de Longwy et ainsi 55 entreprises ont bénéficié de cette formation.

Ce dispositif est ouvert aux demandeurs d'emploi.

Certains bénéficiaires du RSA, chef d'entreprise du bâtiment ont participé à ces formations.

Le parcours d'insertion professionnelle en France

En France, le parcours professionnel est riche d'acteurs et d'outils, ce qui le rend complexe.



3.2 LUXEMBOURG

Les acteurs institutionnels

ADEM

L'Agence pour le développement de l'emploi est régie par les articles L.621-1 et suivants du Code du Travail. L'ADEM est placée sous l'autorité du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et sous les ordres d'une directrice, chef d'administration. La compétence de l'ADEM s'étend sur tout le territoire du Grand-duché de Luxembourg. Elle compte 7 agences régionales.

Afin de répondre au mieux aux défis posés par le contexte économique et social actuel et de rapprocher le plus efficacement possible les demandeurs d'emploi des employeurs, l'ADEM se réforme en profondeur.

L'ADEM, partenaire de référence pour tous les acteurs du marché de l'emploi offre :

Des services plus personnalisés pour des clients ciblés

Pour favoriser de manière résolue le retour à l'emploi, il faut tenir compte de la grande hétérogénéité de la population inscrite à l'ADEM ainsi que des besoins réels des entreprises. L'ADEM s'oriente ainsi vers le ciblage de ses clients (demandeurs d'emploi et employeurs) et vers la personnalisation des services offerts.

Une organisation plus moderne avec une réelle capacité de pilotage

Pour agir de manière ciblée et performante en déployant les ressources et les services précisément là où cela est nécessaire, l'ADEM met en place de nouveaux processus de travail garantissant un service client de qualité et une organisation interne efficace. La modernisation et le développement des outils informatiques est en cours.

Des informations plus accessibles et une Agence plus communicative

Pour informer au mieux les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les services offerts, l'ADEM renforce sa communication. La mise en place d'un Contact Center permet aux demandeurs d'emploi et aux employeurs de joindre un conseiller facilement et rapidement.

Les structures d'accompagnement vers l'emploi

L'Union Luxembourgeoise de l'Economie Sociale et Solidaire (ULESS)

Créée en juillet 2013, l'ULESS vise à défendre et à promouvoir les intérêts du secteur de l'économie sociale et solidaire en pleine expansion et a pour missions principales :

- de rassembler les acteurs de l'économie sociale et solidaire du Grand-duché de Luxembourg
- d'assurer la représentation nationale du secteur de l'économie sociale et solidaire et de défendre ses causes et intérêts
- de promouvoir l'économie sociale et solidaire au Grand-duché de Luxembourg et de contribuer activement à son développement
- de propager les valeurs et les principes de coopération, d'association, de mutualisation et de solidarité

CIRP-Arbechtshëllef

CIRP-Arbechtshëllef est un centre d'insertion et de réinsertion professionnelle. Le travail de Arbechtshëllef vise la mise en place d'un cadre socio-pédagogique qui permet aux jeunes de se retrouver dans un milieu dynamique et de se créer des perspectives d'avenir. Le but final étant la réadaptation des jeunes au monde du travail.

Proactif Asbl (association sans but lucratif)

Proactif a vu le jour dans le cadre des nouvelles politiques en faveur de l'emploi définies dans le PAN Emploi (Plan d'Action National) sous le volet « action régionale et locale pour l'emploi ». L'association sans but lucratif, qui a été créée par le LCGB en 1998, a pour objet social l'encadrement, l'initiation et le soutien d'initiatives contre le chômage favorisant l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi.

L'objectif de l'initiative sociale pour l'emploi est triple :

- réinsertion sociale,
- réinsertion professionnelle,
- formation continue.

Forum Pour l'Emploi

Le Forum pour l'Emploi a.s.b.l. est une initiative sociale en faveur de l'emploi. Le forum a un agrément du ministère du travail et de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire pour encadrer les demandeurs d'emploi. Ceux-ci sont orientés par l'ADEM pour bénéficier d'une mesure durant 24 mois maximum.

Durant cette période, ils bénéficient d'un accompagnement socioprofessionnel, d'un apprentissage technique un métier et de formations. Les demandeurs d'emploi encadrés par du personnel qualifié et expérimenté peuvent, par le biais de ses projets, insérer le marché du travail. Le but de la mise au travail est de sortir la personne sans emploi de son isolement, de l'encourager à renouer avec la vie active et de l'aider à s'intégrer dans le monde du travail. La mise au travail est l'occasion pour les personnes sans emploi, d'être formées dans le cadre du travail.

Les salariés en insertion suivent des formations techniques touchant divers domaines d'activité (environnement, travaux de peinture, maçonnerie, conduite de bus...) déterminées en fonction de leurs aptitudes et de cadre de leur mise au travail. Ils bénéficient également de formations sociales qui ont pour but d'accéder à l'autonomie sociale.

Le Forum pour l'Emploi a.s.b.l. développe des projets qui correspondent aux besoins des demandeurs d'emploi ou aux besoins non satisfaits qui existent sur le marché. Dans le cadre du projet EcoTransFaire, le forum pour l'emploi diversifie ses activités vers le bâtiment et la gestion des déchets.

CIGL : exemple CIGL ESCH

Le Centre d'Initiative et de Gestion Local (CIGL) d'Esch-sur-Alzette est une association sans but lucratif d'économie solidaire née en 1997. L'association poursuit deux grands objectifs. Le premier est d'aider des personnes sans emploi à retrouver un travail et à se réinsérer dans la vie sociale. Le second est de développer des services qui répondent à des besoins non satisfaits de la population. Le CIGL Esch défend un système économique soucieux de plus de solidarité et d'équité.

Dans le cadre de projets d'intérêt commun, l'association œuvre à un développement local durable dans de nombreux domaines de l'économie :

- services à la personne et à la collectivité
- réduction du fossé numérique
- créativité artistique et culturelle
- développement durable



Centre d'Initiative et de Gestion Local (CIGL) Hesperangeasbl

Depuis sa création en 2001, le Centre d'Initiative et de Gestion Local (CIGL) Hesperangeasbl s'engage en faveur d'une nouvelle approche socio-économique. Cet enjeu est poursuivi essentiellement à travers la création d'un environnement favorable à l'emploi et au développement de nouveaux secteurs d'activités, tout en respectant un fil conducteur : l'inclusion sociale. Le CIGL Hesperange participe à l'amélioration de la situation de personnes en difficultés et à l'intégration socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi.

Centre d'Initiative et de Gestion Local (CIGL) Kopstalasbl / Centre d'Initiative et de Gestion Local (CIGL) Strassenasbl

Depuis leur création, en 1998 et en 2003, le CIGL Kopstal et le CIGL Strassen visent à la création de conditions favorisant la création et le maintien d'emplois et le développement de nouveaux secteurs d'activités. L'accompagnement personnalisé des salariés vers l'insertion sociale et l'emploi est au cœur de l'action de ces deux organisations qui œuvrent assidûment pour mettre en place une dynamique interne et externe propice à ces enjeux et défis.

CIRP-Jongenheem

CIRP-Jongenheem est un centre d'insertion et de réinsertion professionnelle. Le travail de Jongenheem vise la mise en place d'un cadre socio-pédagogique qui permet aux jeunes de se retrouver dans un milieu dynamique et de se créer des perspectives d'avenir. Le but final étant la réadaptation des jeunes au monde du travail.

CO-LABOR s.c.

CO-LABOR s.c. est une entreprise de l'économie sociale. Née en 1983, son objectif principal est l'insertion par le travail et la création d'emplois. Les produits et les services sont réalisés selon des critères de développement durable. La coopérative est active dans le domaine horticole, l'environnement et la production bio. Ces activités servent de cadre économique et de plate-forme pour les formations professionnelles offertes en interne et en externe. En parallèle, Co-labor offre des services d'accueil et d'accompagnement social à ses bénéficiaires au cours de leur parcours d'insertion vers le marché de l'emploi.



Les organismes de formation

L'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB)

L'institut de Formation Sectoriel du Bâtiment dispose d'une offre de formations multidisciplinaires, qui permet à tous les acteurs de la construction de se former sur les aspects techniques, de sécurité, de management et de construction durable. Aujourd'hui, l'IFSB dispose d'une offre de formation professionnelle continue multisectorielle et ouverte à tout public.

Le Centre de Formation de la Chambre des Métiers

S'adressant tant aux chefs d'entreprise qu'à leurs collaborateurs, le service formation continue de la Chambre des Métiers fournit toute une gamme de cours d'adaptation et de perfectionnement permettant aux entreprises et aux collaborateurs de progresser dans leur activité professionnelle.

La Chambre des métiers offre une panoplie de formations techniques et pratiques spécifiques aux différents métiers et aux différentes activités artisanales.

Le Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC)

Le CNFPC, avec ses infrastructures situées à Esch-sur-Alzette et à Ettelbruck est le lieu de prédilection pour la mise en œuvre de la formation professionnelle continue organisée par le ministère de l'éducation nationale de l'enfance et de la jeunesse.

Les outils de l'emploi, l'insertion et la formation

Aides et mesures destinées principalement aux demandeurs d'emploi

Les aides financières

Indemnisation du chômage complet, occupation temporaire indemnisée, aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée, garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur, aide au réemploi, aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, aide à la création d'entreprise, indemnité compensatoire.

Les mesures en faveur de l'emploi spécialement destinées aux jeunes, âgés de moins de 30 ans :

Contrat d'initiation à l'emploi, contrat d'appui-emploi, aides et primes de promotion de l'apprentissage, aide au réemploi, indemnité compensatoire.

Les mesures en faveur de l'emploi spécialement destinées aux personnes âgées de plus de 30 ans :

Stage de réinsertion professionnelle (Ce stage est destiné aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans et recevant une formation théorique et pratique auprès d'un employeur), occupation temporaire indemnisée, aide au réemploi, indemnité compensatoire.

Les autres mesures en faveur de l'emploi :

Mesures de formation, apprentissage pour adultes, pool des assistants, mesures spéciales. Ces mesures sont destinées aux demandeurs d'emploi et qui sont pris en charge par des associations sans but lucratif.

Mesures de formation, de rééducation, d'insertion et de placement des travailleurs handicapés.

COSP (Centre d'Orientation Socioprofessionnelle)

Le C.O.S.P. accueille tout demandeur d'emploi, inscrit à l'ADEM, ayant 18 ans au moins et parlant 1 des 3 langues usuelles du pays, notamment le luxembourgeois, le français ou l'allemand. Ce sont des personnes qui ont pour différentes raisons sociales ou professionnelles, des difficultés à intégrer le premier marché du travail.

Les critères de sélection varient selon le projet du C.O.S.P. Ils sont coachés durant 2 mois pour évaluer les compétences sociales et professionnelles des demandeurs d'emploi afin de rédiger un avis d'orientation pour l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

L'école de la deuxième chance

Lutter contre cette exclusion de l'éducation et de la formation était l'un des objectifs du Livre blanc «Enseigner et apprendre – vers la société cognitive», présenté dans les

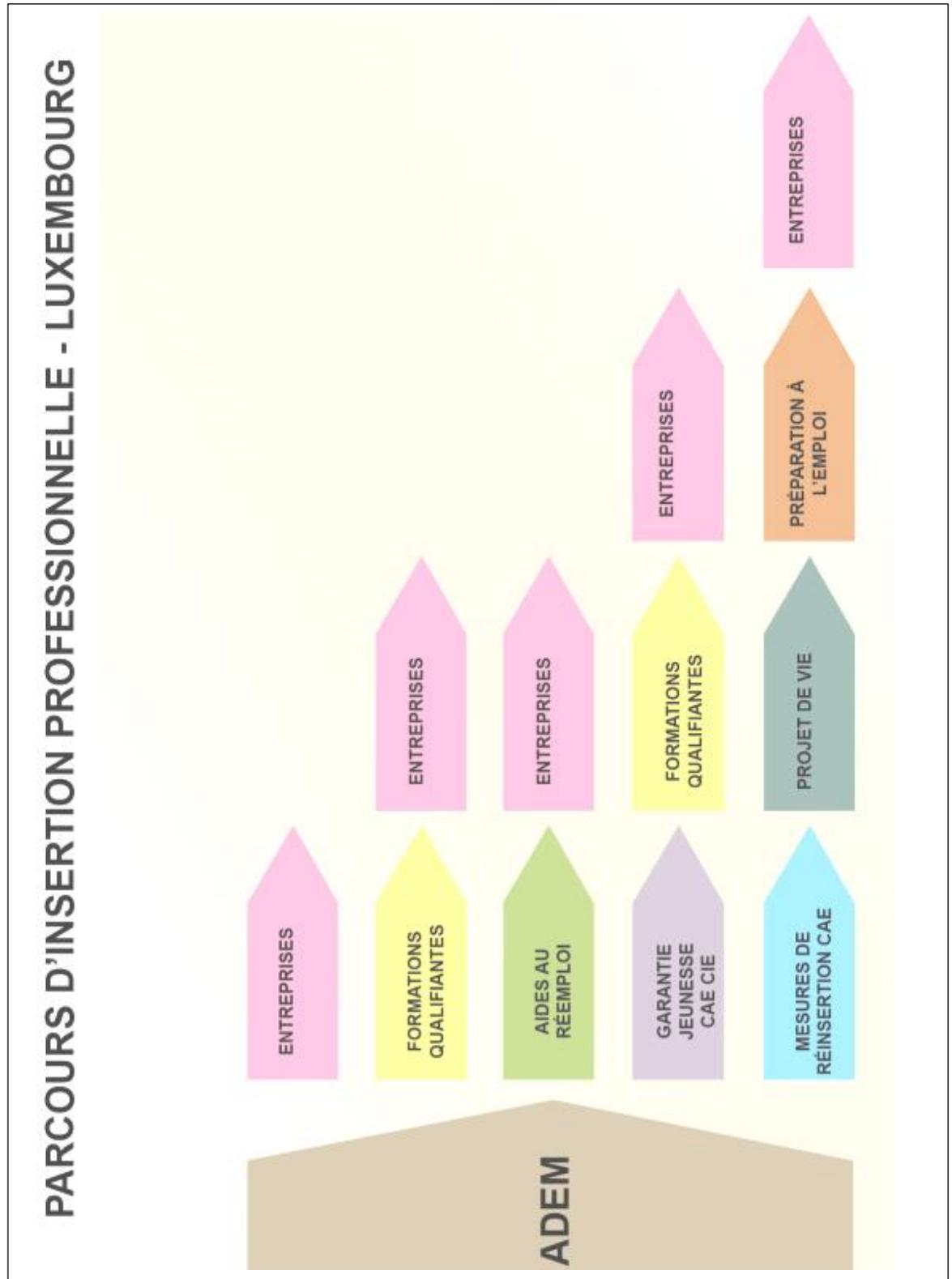
années 1990 par Edith Cresson, Commissaire européenne et Présidente de la Fondation des Écoles de la deuxième chance (E2C).

Les E2C visent à lutter contre le décrochage scolaire des jeunes et à les aider à obtenir un diplôme pour les réintégrer dans la société.

C'est en avril 2009 que la Chambre des Députés a voté la loi portant sur la création d'une E2C au Luxembourg. Depuis mars 2011, l'E2C au Luxembourg vise à compenser les «désapprentissage» en langues et en mathématiques et à créer un cadre préprofessionnel.

Le parcours d'insertion professionnelle au Luxembourg

Voir schéma page suivante.



3.3 PROVINCE DU LUXEMBOURG

Les acteurs institutionnels

En Belgique, le service public de l'emploi est divisé en fonction des structures politiques du pays (État, régions et communautés). La régionalisation du service public de l'emploi a été décidée par une loi votée en 1984.

L'Office national de l'emploi (ONEM) est chargé par le gouvernement fédéral de l'organisation de l'assurance-chômage pour l'ensemble du pays. L'ONEM a été fondé en 1961. Il assurait le service public de l'emploi jusqu'à la création des entités des différentes régions en 1989.

Le FOREM est le service public de l'emploi et de la formation professionnelle pour la Région wallonne (hormis le territoire de la Communauté germanophone de Belgique). Le FOREM a été fondé en 1989.

Différents organismes locaux participent également au service public de l'emploi comme, les missions régionales pour l'emploi (Mires), chargées en Wallonie du public présentant des difficultés d'insertion ou les maisons de l'emploi, qui existent en Wallonie et en Région de Bruxelles-Capitale.

Le FOREM

FOREM est l'établissement public de l'emploi et de la formation en Wallonie. Il est sous tutelle du ministère de l'emploi wallon.

Son cœur de métier : l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail dans une perspective d'emploi durable et de qualité, ainsi que la satisfaction des besoins des employeurs et de leurs offres d'emploi.

Le FOREM propose aux demandeurs d'emploi des services de conseil, d'orientation et d'information personnalisés, destinés à les assister dans leur recherche d'emploi ou dans leur parcours professionnel. Validation des compétences, soutien à la mobilité géographique, actions spécifiques pour les jeunes, ... font également partie des services proposés par le FOREM ; avec pour finalité leur insertion sur le marché de l'emploi.

Le FOREM propose aux entreprises des services de conseil, d'assistance et d'informations sur l'emploi et la formation. Il garantit l'accès des entreprises aux aides

et dispositifs publics, aux conseils en matière de gestion des ressources humaines et de diffusion de leurs offres d'emploi.

Le FOREM propose à tous les citoyens de Wallonie de langue française des formations leur permettant d'obtenir une qualification conforme aux exigences du marché de l'emploi. Plus de 200 formations sont ainsi proposées par le FOREM. Il garantit également l'accès de tous aux informations sur les formations organisées par d'autres opérateurs.

Enfin, grâce à un réseau étendu de partenaires, le FOREM joue également un rôle de coordination du marché de l'emploi et de la formation en Wallonie. Il assiste et coordonne tous les intervenants et prestataires du marché de l'emploi, assure son rôle de contact stratégique avec les instances institutionnelles régionales et fédérales, et assure la gestion et la diffusion des informations relatives au marché de l'emploi.

DGO6

Service Public de Wallonie actif dans l'emploi, l'économie et la recherche. Le département Emploi et Formation Professionnelle dispense des aides à l'emploi APE (subventions, réductions de cotisations,...) et des PTP (Programmes de Transition Professionnelle) pour chômeurs complets indemnisés ou émargeant au CPAS.

Délivre des agréments et subventions pour les EFT (Entreprises de Formation par le Travail), pour les organismes porteurs de formations qualifiantes pour les travailleurs, octroie pour les PME, TPE,...des Chèques Formation pour former, à coût réduit, des travailleurs dans des centres agréés.

L'AWIPH

L'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées est un organisme public chargé de mener à bien la politique wallonne en matière d'intégration des personnes handicapées. Elle propose des aides à l'emploi et à la formation et des interventions financières dans l'acquisition ou l'équipement de matériel spécifique qui favorise l'autonomie au quotidien.

Elle agréée et subventionne aussi des services qui accueillent, hébergent, emploient, forment, conseillent et accompagnent les personnes handicapées.

Les organismes sociaux

CPAS : Centre Public d'Action Sociale

Le CPAS peut procurer un emploi (dénommé Article 60) durant 18 mois, à une personne, qui s'est ou qui est éloignée du marché du travail. L'objectif est de réintégrer cette personne dans le régime de la sécurité sociale et de la réinsérer dans le processus du travail. Le CPAS est toujours l'employeur juridique.

Le centre peut occuper la personne dans ses propres services ou la mettre à la disposition d'un tiers employeur. Le CPAS reçoit une subvention des autorités publiques fédérales pour toute la durée de la mise à l'emploi et bénéficie en tant qu'employeur d'une exemption des cotisations patronales.

Les structures d'accompagnement vers l'emploi

Maisons de l'Emploi

Il s'agit du service de proximité. C'est un guichet d'information et d'accompagnement qui travaille aussi en partenariat avec les Centres Publics d'Action Sociale

Carrefour Emploi Formation

Cette structure apporte conseils et coordination dans la recherche et la création d'emploi.

Les MIRE

Les Missions Inter Régionales pour l'Emploi, au nombre de 11 en région wallonne, sont présentes dans chacune des provinces du pays. La mission principale des MIRE est d'assurer la mise à l'emploi durable et de qualité des demandeurs d'emploi fragilisés. Elles embauchent 300 salariés en Wallonie.

En province du Luxembourg, la MIRELUX a pour mission de :

- auprès des chercheurs d'emplois, mettre en œuvre des actions d'insertion destinées à un public cible avec pour objectif de conduire les demandeurs d'emploi vers un emploi durable,
- auprès des entreprises, répondre aux besoins des entreprises en terme de personnel pour des profils de première qualification en collaborant depuis l'analyse du poste jusqu'à l'intégration durable du salarié. L'objectif est de réussir leur recrutement et de fidéliser le personnel.

La méthode utilisée est le coaching, l'accompagnement individuel :

1. entretien de motivation,
2. dispositif convention collective : confirmation du projet professionnel, mise en situation de stage, relais avec les partenaires pour les problématiques sociales,
3. recherche active d'emploi : méthode IOD[®] depuis 2011.

Mirelux et la méthode IOD[®] sont décrites en annexe 4.

EFT : Entreprises de Formation par le Travail

Ce sont des sociétés commerciales à finalité sociale, dont l'objectif est d'insérer, dans le secteur socioprofessionnel, des demandeurs d'emploi difficiles à placer. Ces entreprises recrutent et encadrent un certain pourcentage de personnes peu qualifiées. Les activités sont productrices de biens ou de services, comme le transport social, l'imprimerie, l'horeca, la construction, l'environnement,...

Les EFT assurent une formation à des personnes connaissant des difficultés sociales, culturelles et professionnelles, menacées d'exclusion socioprofessionnelle.

Elles s'adressent principalement à des personnes qui ont au maximum le CEB ou à des personnes chômeuses indemnisées depuis plus de 2 ans, pour leur apprendre un métier en tant que stagiaires pendant une période déterminée.

Acteurs locaux : Le Trusquin à Marloie, La Toupie à Arlon.

Le Trusquin est un opérateur de formation professionnelle qui s'adresse à des personnes adultes inscrites comme demandeuses d'emploi et considérées comme peu qualifiées. C'est aussi une entreprise dans laquelle le travail de formation exercé repose sur un véritable travail productif. Le Trusquin forme à différents métiers et notamment à celui d'ouvrier éco-constructeur du bâtiment. La structure emploie 18 permanents et accueille 60 stagiaires par an pour les former, dont 50% dans l'écoconstruction. 40 000 heures de formation sont dispensées chaque année dont la moitié en écoconstruction.

Le travail de formation qui y est exercé repose sur l'accomplissement d'un véritable travail productif. Les activités de formation et de production sont intimement liées.

Les premières visent à développer chez les personnes accueillies un ensemble de compétences techniques, d'attitudes et d'habitudes de travail. Les secondes visent à accroître leurs compétences, leur fierté et leur autonomie, et par voie de conséquence à leur ouvrir les portes du marché du travail.

Les métiers sont cohérents et adaptés à leur environnement, en phase avec l'évolution de performance énergétique exigée tout en respectant la santé des habitants. Ils s'inscrivent dans une réflexion globale et non cloisonnée de la construction.

Compétences techniques développées: plafonnage à l'argile, peintures et enduisages naturels, construction d'ossatures bois intégrant les concepts d'étanchéité à l'air, au vent et à l'eau, isolation avec des matières végétales (Cellulose, panneaux à base de fibre de bois, laine de bois) ou animales (laine de mouton), épuration naturelle des eaux usées par lagunage, murs en pierres sèches, toitures végétales,...

ETA

Entreprises de Travail Adapté (ETA) emploient et accompagnent des personnes handicapées. Elles ont des unités de production de biens et services dans divers secteurs tels que le conditionnement, le travail du bois et du papier, l'horticulture,...

Acteurs locaux : Le Saupont à Bertrix, Les Hautes Ardennes à Vielsalm, Les pépinières La Gaume

Les pépinières La Gaume

L'entreprise « Les Pépinières La Gaume » a été créée en 1978 sous statut d'Association Sans But Lucratif (ASBL). Aujourd'hui elle exerce ses activités en tant que société coopérative à finalité sociale et est reconnue comme Entreprise de Travail Adapté (ETA). Ce statut correspond en France à celui de l'Etablissement et Services d'Aide au Travail (ESAT).

L'entreprise emploie 90 salariés et déploie ses activités autour des trois secteurs suivants : la jardinerie, les espaces verts et l'écoconstruction. Ce dernier département, récemment créé, développe son activité principalement sur l'isolation à base d'écomatériaux et sur l'étanchéité à l'air. Les prescripteurs sont les architectes et travaille en réseau avec les entreprises locale. Elle est un des initiateurs de la grappe d'entreprises Lorraine Gaume, créée avec l'appui du projet EcoTransFaire.

CISP : Centre d'insertion Socioprofessionnelles

Les missions du CISP sont de développer et de déterminer un projet professionnel réaliste pour chaque stagiaire en adéquation avec son projet de vie en vue d'une reprise de formation professionnelle ou d'une mise à l'emploi. Anciennement dénommés OISP.

OISP : Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle assurent la formation de stagiaires par un enseignement adapté qui facilite l'acquisition de compétences générales et techniques. Les stagiaires bénéficient également d'un accompagnement psychosocial.

Certains OISP proposent des actions d'orientation ou de développement personnel. Les OISP s'adressent généralement aux demandeurs d'emploi ayant au maximum le CESS ou aux chômeurs de plus de 24 mois. Il s'agit souvent de formations de 1er niveau : alphabétisation, préparation de projets d'emploi, reconversion pour femmes rentrantes,...

Acteurs locaux : Lire et Ecrire Luxembourg à Libramont, La Source à Bouillon,...

IDESS : Initiatives de Développement de l'Emploi dans le Secteur des Services de proximité à finalité sociale.

Les IDESS proposent certains services de proximité (petits travaux d'entretien, de réparation et d'aménagement de l'habitat, magasins sociaux, transport social,...) à des personnes physiques, en tenant compte de l'importance de leurs revenus, ou aux petites ASBL en RW (nettoyage de locaux,...).

Ces services sont considérés comme de trop faible importance pour intéresser le secteur privé.

Acteurs locaux : Les Compagnons de la Maison à Marche, Clair et net à Melreux,...

Les organismes de formation

Les organismes dispensant des formations universitaires ou dont les modules s'adressent déjà à un public très spécialisé ne sont pas repris dans ce cadastre étant donné qu'ils n'entraient pas dans les critères visés par ce travail. Ainsi l'ULG du Campus d'Arlon ou la Confédération de la Construction ou encore l'Union des Villes et Communes Wallonne ont un axe de formation dont la cible ne répond aux objectifs de cette étude.

FOREM Formation

Ce centre assure des formations à orientation construction bois et s'adresse à des chercheurs d'emploi, des travailleurs, des chefs d'entreprise, des apprentis, des enseignants et des étudiants.

Ses missions principales sont l'innovation, le savoir-faire, l'insertion et la sensibilisation.

Centre Forem Wallonie bois

Le centre Forem Wallonie bois est un outil de développement au service de la Région wallonne. Il dispense des formations pour tous les métiers du bois et dans le secteur du bâtiment sur les métiers de charpentier ou poseur de menuiserie.

Il s'adresse à un public de chef d'entreprises, travailleurs, demandeurs d'emploi, apprentis, enseignant ou encore d'étudiants

Centre de formation de la construction de Libramont

Le centre de formation de la construction de Libramont offre des formations dans le secteur de la construction, notamment sur les métiers de couvreurs, maçons et carreleurs.

Ces formations s'adressent à un public de salariés, de demandeurs d'emploi et d'étudiants.

Centre de formation construction de Mouscron

Le centre de formation de Mouscron, créé par l'Asbl Elea, accueille les artisans et les professionnels souhaitant acquérir les compétences nécessaires aux nouvelles techniques liées à la performance énergétique.

Ce Centre de formations reproduit les situations de chantier de façon la plus réaliste possible. Pour cela, de nombreux détails techniques, comme le montage d'une ossature bois grande nature, ont été mis en place afin de représenter des difficultés tant en construction neuve qu'en rénovation.

IFAPME

L'Institut Wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et Petites et Moyennes Entreprises est une structure subventionnée par la Région Wallonne. Formation en alternance, qualifiante mais non certifiante. Dès 15 ans, sous contrat durant 3 ans pour une qualification d'ouvrier et, à partir de 18 ans, 2 ans de plus si accès à la reconnaissance chef d'entreprise.

ILLEPS

L'Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté Française dispense des formations initiales et continues, pour adultes, certifiantes et qualifiantes.

La Cité des Métiers

Une Cité des Métiers est un lieu multipartenarial, ouvert à tous les publics en recherche d'information pour la construction de leur avenir professionnel, respectant des principes de libre accès, d'anonymat et de gratuité. Deux Cités des Métiers sont en projet en Belgique : à Liège et à Charleroi.

Elles s'inscrivent dans la dynamique de redéploiement économique de la Wallonie et, plus particulièrement, dans celle des pôles de compétitivité du Plan Marshall 2.Vert.

L'asbl NGE : Nouveaux Gisement d'Emploi

Au service du développement local durable du territoire de la province de Luxembourg, NGE (Nouveaux Gisements d'Emplois) met l'accent sur les projets créateurs d'emplois, d'économie sociale et les projets à finalités environnementales, sociales, culturelles, économiques et de solidarité. NGE réalise des études et des enquêtes, aide à la création, à la recherche de financement et à la gestion d'asbl ou d'entreprises d'économie sociale, développe des formations pour ces structures, accompagne le développement de projets (filière laine par exemple), accompagne les pouvoirs locaux...

LES RESEAUX EXISTANTS

Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation

Plateforme territoriale de Coordination, de Concertation et d'Initiatives dans les politiques de l'Emploi avec les particuliers, les employeurs et toutes les structures de terrain tels que CPAS, EFT, MIRE, AWIPH,...

Les 11 Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation (CSEF) veillent à la coordination des politiques de l'emploi et de la formation dans leur sous-région.

Les Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation (CSEF) sont des structures locales de concertation et d'initiative des partenaires sociaux (représentants du patronat et des syndicats) sur les politiques d'emploi et de formation. Les Comités sont donc des lieux d'échange et de concertation, coordonnant et favorisant les synergies.

Les Comités remplissent 3 missions prioritaires :

- rassembler les forces économiques et sociales ;
- évaluer la situation et les perspectives socio-économiques de la région (analyser les politiques et actions dans le domaine de la formation et de l'emploi) ;
- agir pour le développement économique et social de la sous-région.

Pour concrétiser ces missions, les Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation :

- mènent des actions d'analyse du marché de l'emploi et de la formation ;
- organisent diverses actions (publications, séminaires de réflexion, formations, soutien de projets pilotes, ...) ;
- intègrent des chargés de mission Fonds Social Européen qui promeuvent tout programme relatif aux ressources humaines.

Le CSEF du Luxembourg belge a pour ressort géographique la province de Luxembourg.

Les outils de l'emploi, l'insertion et la formation

DIISP : Dispositif Intégré d'Insertion Professionnelle

Dispositif Intégré d'Insertion Professionnelle porté par la Région Wallonne et le Forem.

Le Dispositif s'adresse aux personnes les plus éloignées de l'emploi et vise l'accès à un emploi durable et de qualité dans un délai de deux ans maximum (incluant maximum 6 mois de soutien dans l'emploi). L'entrée dans le Dispositif est volontaire. La personne accède au Dispositif par la signature d'un contrat crédit-insertion (coaching personnel, avantages coûts transports et primes ou gratuité pour les formations)

DéFI

Démarche de Formation Insertion. Stages d'orientation, de formation ou de formation professionnalisant (par ex Aménagement et Restauration du Bâtiment) pour les demandeurs d'emploi de + 18 ans, depuis + 6 mois, les moins qualifiés ou fortement

précarisés et fragilisés (émargeant à l'AWIPH, incarcéré, maladie professionnelle, accident du travail, étrangers,...)

La méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande)

La méthode pour l'Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD), mise au point par l'association bordelaise « Transfer »¹⁰ a pour principe de travailler sur le marché du travail et les offres d'emploi, plutôt que sur l'employabilité des candidats. Elle met donc l'accent sur les conditions d'accueil et d'intégration plus que sur le recrutement lui-même. La personne présentée à l'entreprise est donc préparée, en amont, à son travail et à son intégration parmi ses futurs collègues, ce qui la rend opérationnelle dès les premiers jours suivants son arrivée.

Cette méthode apporte une aide efficace à l'artisan qui n'a plus la contrainte de chercher le bon profil et peut alors se consacrer plus facilement à son cœur de métier. Le recrutement représente souvent une contrainte et un risque pour l'entrepreneur. De ce fait, celui-ci étant pris par des tâches multiples, il faut qu'il puisse être aidé dans cette action. D'après les résultats donnés par le ministère du travail, 67% des contrats sont en CDI, soit trois fois plus que la moyenne nationale.

Expérimentation de la méthode IOD par la MIRELUX (voir en annexe 4).

Le plus important à retenir pour cette expérimentation : si la qualité d'un emploi passe bien souvent par un CDI, il passe aussi par un accompagnement de qualité. Cette méthode apporte énormément de plus-values par rapport à un accompagnement dit « classique ».

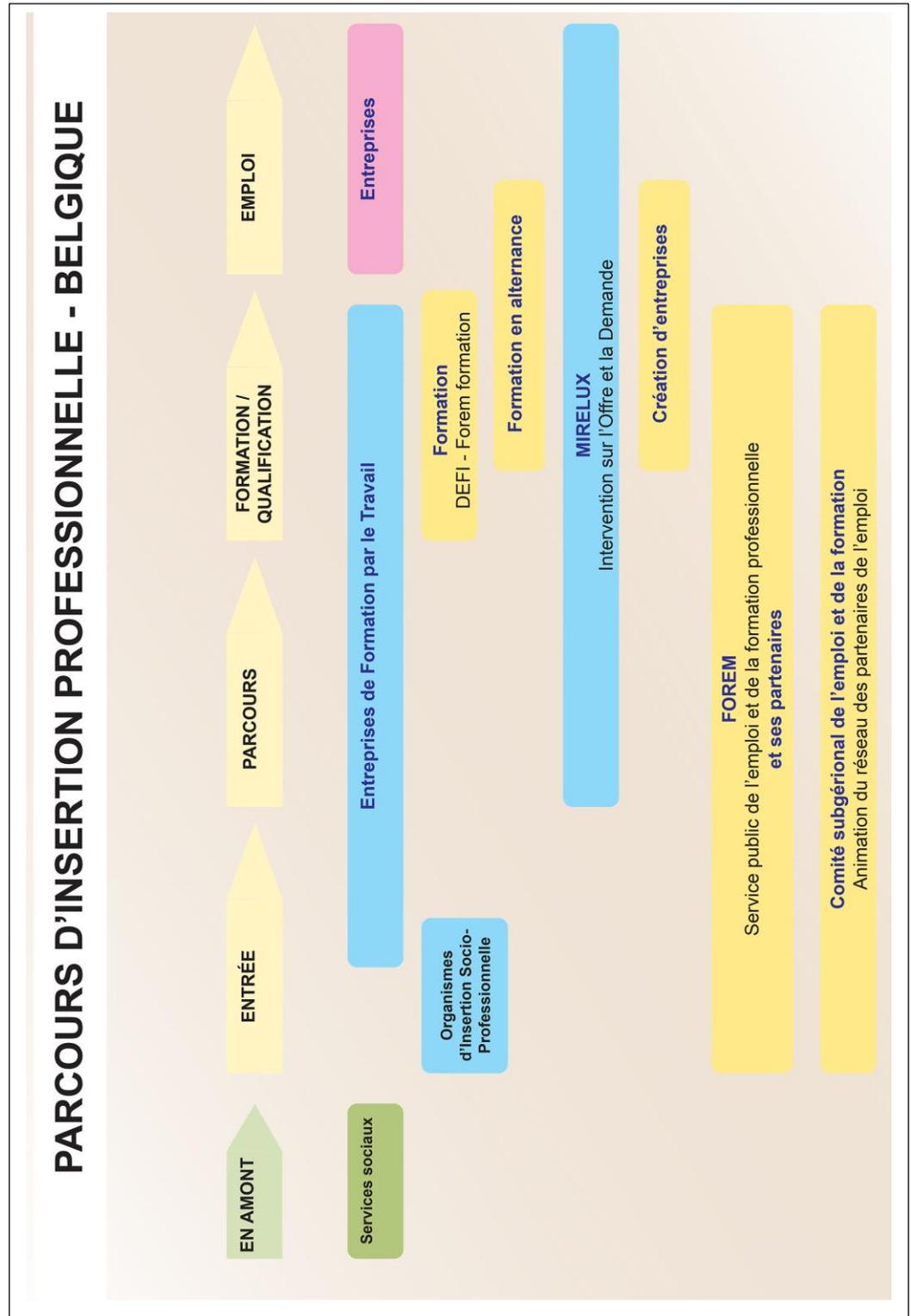
Outils pour mieux connaître et favoriser l'économie sociale

L'Annuaire de l'économie sociale (NGE + Lureso), le Forum de l'Economie sociale (Province + NGE), le Guide des clauses sociales (SAW-B + NGE).

Le parcours d'insertion professionnelle en Province de Luxembourg

Voir schéma page suivante.

¹⁰ <http://www.transfer-iod.org>



4 ANALYSES ET RECOMMANDATIONS – LIVRABLE 422

4.1 Analyse

Territoire de Longwy

Sur le territoire de Longwy, qui recense 85 371 habitants et 2 844 foyers bénéficiaires du RSA et qui enregistre un taux de chômage de 10,6%, il apparaît clairement que les acteurs de l'insertion sont trop peu nombreux et ont un périmètre d'actions trop restreint pour répondre aux besoins de la population :

- un nombre important de personnes en insertion professionnelle
- peu de structures d'insertion sur le territoire : 4 Ateliers Chantiers d'Insertion et 1 Association Intermédiaire
- des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) rayonnant sur un périmètre géographique limité
- des SIAE peu préparées aux thématiques liées à la rénovation énergétique des bâtiments
- peu ou pas de formations bâtiment pour les demandeurs d'emploi sur le territoire
- du potentiel à développer : plateforme Praxibat, l'Esat
- des outils innovants : clauses d'insertion, FEEBAT, accompagnement global
- des relations avec les entreprises locales à développer.

Luxembourg

Les entreprises annoncent qu'elles veulent embaucher des personnes qualifiées. C'est pourquoi, l'Adem développe des formations qualifiantes en écoconstruction et écorénovation en partenariat avec l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment pour les demandeurs d'emploi.

Or, la plupart des demandeurs d'emploi inscrits dans les mesures d'insertion sont écartés de possibilités d'embauche car ils ne peuvent accéder aux centres de formations qualifiantes car ils n'ont pas les prérequis nécessaires (voir annexe 5).

Il est donc important de développer une étape préalable leur permettant d'acquérir les compétences techniques de base et les compétences essentielles.

Dans cette logique de complémentarité, le Forum Pour l'Emploi a construit une étape entre l'Adem et l'IFSB pour stabiliser les personnes grâce à une formation pré-qualifiante.

Province du Luxembourg

Les limites rencontrées dans la réalisation de ce diagnostic

Les informations recueillies dans cette étude ont été assez limitées par rapport au travail engagé :

- d'une part parce que les structures évoluent et ont parfois du mal à être identifiées comme actrices dans la formation ou l'insertion,
- d'autre part parce que les intéressés n'ont pas toujours répondu et que plusieurs relances ont été nécessaires et sont parfois restées vaines,
- enfin parce que les domaines d'action en faveur de l'insertion ou de la formation incluent parfois plusieurs domaines d'activité et ne nuancent pas toujours la construction de l'écoconstruction et ne se sentent dès lors pas concernés par ce cadastre.

A ce jour, plusieurs remarques peuvent être posées par rapport à l'insertion et la formation en écoconstruction dans le schéma des structures actives :

Au niveau de l'enseignement technique

L'approche du concept de l'écoconstruction est encore trop timide et relève essentiellement d'initiatives personnelles du corps enseignant qui, par touches sporadiques, tente d'intégrer quelques notions mais qui restent trop peu significatives semble-t-il.

Une véritable « croisade » pourrait avoir lieu si les programmes scolaires incluaient d'emblée cette matière comme un incontournable. Le Ministère de l'Education devrait cependant impacter une campagne de « formation continue » aux membres du corps enseignant afin de s'assurer de la professionnalisation de ses instructeurs ou recruter des formateurs externes parfaitement qualifiés.

Au niveau de la formation en alternance

Ces structures éprouvent parfois des difficultés afin de nouer des partenariats avec les entreprises capables d'assurer et d'intégrer les jeunes en formation. Le modèle de la formation en alternance s'adresse souvent à des jeunes en difficultés scolaires et/ou dont la motivation n'est pas toujours en adéquation avec les exigences du monde du travail.

La valorisation et la reconnaissance de ces jeunes passent souvent par de longues années à être relégués sur le terrain à des rôles de manœuvres avant d'atteindre la qualification requise.

Toutefois, le domaine de l'écoconstruction y est mieux appréhendé que dans l'enseignement technique car il est plus en relation avec le monde de l'entreprise qui se confronte aujourd'hui à toutes les normes passives et basses énergies mais qui sont encore considérées comme transversales et non pas comme la norme.

Le Forem Office Wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.

Le passage par la case Forem est très souvent un passage obligé par lequel transitent de nombreux demandeurs d'emplois. L'information, l'orientation, les formations internes ou externes organisées par le Forem, sont aujourd'hui mieux coordonnées et tentent de cibler au mieux les besoins du marché.

La structure Forem travaille en passerelle avec différents partenaires tels que le Centre de compétence Wallonie bois, le Comité Subrégional de l'Emploi et de la formation ou le Carrefour Emploi Formation qui ont chacune leurs spécificités et permettent de structurer au mieux le processus d'insertion dans le monde du travail. Néanmoins ces formations sont conditionnées pour la plupart par un certain nombre de critères qui sont parfois excluant.

Les organismes d'insertion sociale

Ces dispositifs, à destination d'un public particulièrement fragilisé et éloigné de l'emploi, sont en quelque sorte des remparts de dernière ligne contre l'exclusion sociale et ont pour objectif de rester des passerelles ascendantes pour réintégrer le monde du travail par le biais de certains dispositifs (article 60, subsides awiph,...)

Les formations continues

Elles organisent des formations certifiantes en écoconstruction en partenariat avec le Forem et des institutions privées et publiques afin de mutualiser les coûts. Ces formations sont adaptées en fonction de la demande du secteur de la construction qui doit répondre aux impératifs fixés par des échéances européennes en matière de construction durable.

Synthèse : les constats et paradoxes

Les structures d'insertion

Les organismes d'insertion sont, pour la plupart, portés par des structures de l'économie sociale et solidaire.

Le périmètre de l'économie sociale et solidaire

L'économie sociale et solidaire regroupe l'ensemble des organisations qui ont à la fois une activité économique, une finalité sociale ou sociétale et une autonomie d'action.

Les acteurs de l'économie sociale et solidaire produisent des biens ou des services comparables à ceux produits par des entreprises commerciales. Ils ont une activité qui répond à des besoins sociaux ou sociétaux. Ils interviennent dans l'insertion de personnes qui ont des difficultés à s'insérer sur le marché du travail (personnes en insertion, des personnes handicapées, etc.), dans la mutualisation de services (assurance maladie complémentaire) ou dans la réalisation de projets socioculturels. Les acteurs de l'économie sociale et solidaire disposent d'une gestion autonome et indépendante des pouvoirs publics (l'autonomie financière n'est pas visée).

L'économie sociale et solidaire englobe ce qu'on pourrait appeler le tiers secteur, c'est-à-dire le secteur de l'action sociale, le secteur des soins de santé, les initiatives sociales pour l'emploi, les prestataires de services à finalité sociale (agence sociale immobilière) ou encore les sociétés de secours mutuelles.

L'économie sociale et solidaire ne se définit pas par un statut juridique spécifique.

Les structures d'insertion doivent faire face à des contraintes :

- sociales, liées au public, en difficulté face aux problématiques du logement, de la santé, de mobilité,
- institutionnelles, des directives définissent le cadre d'exercice de leurs missions au travers d'agrément,
- économiques dues à la concurrence des entreprises, à la nécessaire productivité et flexibilité de leurs activités supports.

Des dispositifs multiples

Les dispositifs d'insertion sont nombreux mais cloisonnés, portés par des acteurs multiples. Pour intégrer une mesure d'insertion professionnelle, une personne doit avoir un agrément spécifique, délivré par les autorités et valable 2 années maximum.

Lors de son parcours vers l'emploi, des problèmes d'ordre social peuvent (re)surgir :

- soit le partenaire insertion arrive à traiter ces problématiques en partenariat avec les services sociaux à travers un accompagnement global,
- soit on suspend l'agrément le temps de régler le problème.

Cet assouplissement n'existe pas en Wallonie, ce qui ne permet pas de traiter les problématiques dans sa globalité.

La formation

La demande de rénovation et de construction de bâtiments employant les techniques de mise en œuvre écologique devient très importante. On observe une complexité croissante des technologies de construction mais l'urgence se place dans l'isolation de l'habitat existant. Les entreprises doivent développer de nouveaux savoir-faire en formant ses salariés et/ou en recrutant de nouvelles compétences.

Cependant, on constate un manque de supports pédagogiques pour les entrepreneurs et les demandeurs d'emploi.

Les réseaux...

Les structures d'insertion ont une pratique forte de mise en réseau. Elles travaillent en lien avec l'économie sociale, les entreprises locales et le monde associatif. Pourtant Cependant, elles peuvent encore être considérées comme une concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises.

Pour éviter ce genre de considération, la constitution de grappes d'entreprises locales, permettant d'offrir un concept global cohérent aux particuliers voulant engager des travaux, doivent intégrer les structures d'insertion.

...transfrontaliers

Des partenariats transfrontaliers se sont développés : E2C transfrontalière.

EURES (EUROpean Employment Services) est un réseau de coopération entre les Services publics de l'emploi de l'Union européenne et des pays de l'AELE. Il a pour vocation de faciliter la libre circulation des travailleurs au sein de l'Espace économique européen.

Analyse stratégique

ATOUTS	FAIBLESSES
<p>EcoTransFaire : une action de développement local et de mise en réseau des acteurs transfrontaliers.</p> <p>Des outils d'insertion et de formation innovants qui ont fait leur preuve : clauses d'insertion, DRACI, FEEBAT, méthode IOD, EFT,...</p> <p>Un dispositif de formation initiale adapté : Praxibat</p> <p>Des dispositifs de formation continue performants dans chacun des pays pour les salariés (IFSB, centre Wallonie bâtiment, CFA Pont à Mousson).</p> <p>Des structures de l'insertion prêtes à s'adapter aux nouveaux enjeux du territoire.</p> <p>Des grappes d'entreprises transfrontalières constituées dans chacun des pays et volontaires pour dynamiser le marché.</p> <p>Le secteur du bâtiment fait travailler 65 000 personnes et qui représente 4 585 entreprises sur le territoire transfrontalier.</p> <p>Des métiers identifiés comme pouvant facilement évoluer vers les compétences demandées par les entreprises pour faire face à ce marché prometteur.</p> <p>Des réseaux d'acteurs emploi existants : CCTEFP, CSEF,...</p>	<p>Un taux de chômage élevé avoisinant les 10% dans chacun des pays.</p> <p>Pas de Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) sur le territoire pouvant rayonner sur un périmètre transfrontalier. Une zone d'intervention géographique des SIAE trop limitée, chacune agissant sur son secteur local.</p> <p>Un nombre de postes agréés en insertion insuffisant.</p> <p>Des SIAE peu préparées aux thématiques de la rénovation thermique des bâtiments.</p> <p>Peu ou pas de formation pour les demandeurs d'emploi sur le territoire de Longwy.</p> <p>Un grand nombre d'acteurs et d'outils complexes rendant l'identification des parcours vers l'emploi, difficiles dans chacun des pays. Un manque de coordination entre les acteurs et un manque de connaissances sur les actions menées par les uns et les autres.</p> <p>Des critères d'entrée dans les dispositifs d'insertion ne favorisant pas un parcours linéaire vers l'emploi.</p> <p>Des législations et des fiscalités propres à chaque pays rendant difficile la coopération transfrontalière.</p> <p>Des formations initiales intégrant peu les nouvelles spécificités de la performance énergétiques et de l'utilisation des éco matériaux.</p>

OPPORTUNITES

La rénovation énergétique des bâtiments : un marché appelé à fortement se développer :

- un contexte réglementaire favorable,
- **le Plan Collèges Nouvelles Générations du CG54** qui va engager 270 Md'€ de construction et de restructurations à neuf, HQE, certains en rénovation passive, en favorisant l'utilisation de matériaux biosourcés va aider l'ancrage territorial et l'interaction avec les acteurs locaux,
- **une Opération d'Intérêt National (OIN)** à Alzette-Belval,
- un patrimoine bâti commun aux trois pays, fortement énergivore et nécessitant une rénovation massive.

La création d'un bassin de vie autour de l'espace Thionville/Luxembourg/Longwy.

Longwy, 1^{ère} ville française au niveau du nombre de travailleurs frontaliers.

Un territoire au cœur de l'Europe.

L'Institut de la Grande Région (IGR) qui permet de concrétiser les grands projets du territoire transfrontalier.

Une richesse historique, économique et culturelle commune.

MENACES

Des structures d'insertion trop dépendantes des subventions, ce qui les rend fragiles économiquement.

Des structures d'insertion considérées par les entreprises « classiques » comme de la concurrence déloyale.

Une activité économique en province du Luxembourg et sur le territoire de Longwy fortement dépendante du Luxembourg.

Le bâtiment est un secteur fragile, dépendant fortement de l'investissement public et de la situation économique des ménages.

4.2 Recommandations

Les acteurs à développer

Une structure d'insertion de territoire

Les SIAE locales sont peu nombreuses, interviennent chacune sur des périmètres géographiques trop limités et ont des activités peu diversifiées. Afin de mettre en œuvre les ambitions affichées dans le cadre du projet, il est nécessaire de faire évoluer les structures pour qu'elles disposent des moyens adaptés et qu'elles puissent intervenir sur des territoires plus étendus et sur des supports plus en lien avec la thématique de l'écorénovation.

Voire, à terme, de pouvoir intervenir sur des chantiers de chaque côté des frontières. La mutualisation des moyens pourrait être une solution pour l'ensemble des structures existantes pour leur garantir une viabilité économique. Par exemple, la régie de quartier pourrait devenir régie de territoire. Elle pourrait ainsi rayonner sur un périmètre plus étendu.

A quand une structure d'insertion transfrontalière ?

Les Entreprises d'Insertion

Le bâtiment est un secteur d'activité vecteur d'emplois et de professionnalisation. Ainsi, chaque chantier permet de créer de l'emploi local et d'activer les compétences des salariés. Parce qu'une entreprise d'insertion fonctionne comme toute autre entreprise, elle a plus de moyens qu'une autre structure d'insertion de former son personnel à des techniques demandant un réel savoir-faire.

Actuellement, il n'existe pas d'entreprise d'insertion sur le territoire de Longwy et cela est identifié par l'ensemble des acteurs rencontrés, comme un véritable manque. Une entreprise d'insertion permettrait de développer une dynamique locale d'insertion, et ferait du lien entre les entreprises classiques et les chantiers d'insertion, tous membres de la future grappe souhaitée.

Durant les entretiens menés pour l'enquête métiers critiques, les responsables d'EIMA 54 et d'EIMA 55, deux entreprises d'insertion basées à Nancy et à Verdun et qui font

partie du réseau ENVIE, ont été interrogées et se sont montrées intéressées par le projet.

Pouvoir faire intervenir une entreprise d'insertion sur le territoire, représente une bonne opportunité pour le projet.

En effet, grâce à des compétences polyvalentes et à des partenariats, ces deux entreprises peuvent répondre à toutes les demandes concernant la rénovation énergétique d'un bâtiment (cloisons, plâtrerie, maçonnerie, peinture, façade, déconstruction, etc...) mais aussi à l'organisation de chantier.

Ces Entreprises d'Insertion étant déjà intervenues sur des chantiers du Pays-Haut, elles pourraient facilement mettre leur savoir-faire au service de la plateforme de rénovation EcoTransFaire, en partenariat avec les SIAE locales.

Les outils développés par EcoTransFaire

Les grappes d'entreprises

Travailler ensemble est l'une des clés de la réussite du projet pour les entreprises locales. Cela est vrai aujourd'hui et le sera encore plus demain. En se regroupant, les entreprises artisanales seront plus performantes techniquement pour assurer l'étanchéité à l'air et plus fortes pour répondre aux appels d'offre lancés par les collectivités, sans être en position de sous-traitants des majors du secteur.

EcoTransFaire a rassemblé les entreprises de la grappe luxembourgeoise Climeec, a impulsé la constitution de la grappe Lorraine Gaume et accompagne la création de la grappe du territoire de Longwy. L'animation transfrontalière de ces trois grappes leur permet d'échanger et de bénéficier d'outils tels que la formation à l'étanchéité à l'air délivrée par l'IFSB.

La plus-value d'EcoTransFaire est d'associer ces grappes dans la construction des offres de formations locales et de les accompagner dans leurs besoins en recrutement.

Des formations pré-qualifiantes

Des formations permettant aux publics les plus éloignés de l'emploi d'acquérir des compétences, sans forcément donner un diplôme ou un titre, mais qui apportent les connaissances pour le savoir-faire et le bon geste, sont nécessaires.

Une formation pré qualifiante en France en Isolation Thermique par l'Extérieur

Le conseil départemental de Meurthe et Moselle et la démarche compétences territoriale en partenariat avec Constructys et Pôle Emploi définissent actuellement le cahier des charges d'une formation POEC dans le domaine de l'Isolation Thermique par l'Extérieur (voir annexe 6).

Elle s'intègre dans un parcours coordonné, en amont des travaux du collège de Réhon, pour lesquels un fort besoin de compétences en isolation thermique par l'extérieur est attendu. Le lien sera assuré entre les stagiaires de la POEC et le chantier, par l'introduction de clauses d'insertion dans le marché. De plus, ces formations peuvent constituer une première étape avant une formation qualifiante.

Des formations pré qualifiantes au Luxembourg

Pour les demandeurs d'emploi qui ont des besoins aussi bien dans les compétences essentielles, que dans les compétences techniques, une formation continue doit être envisagée avec une mesure particulière d'insertion en collaboration avec les organismes de formation.

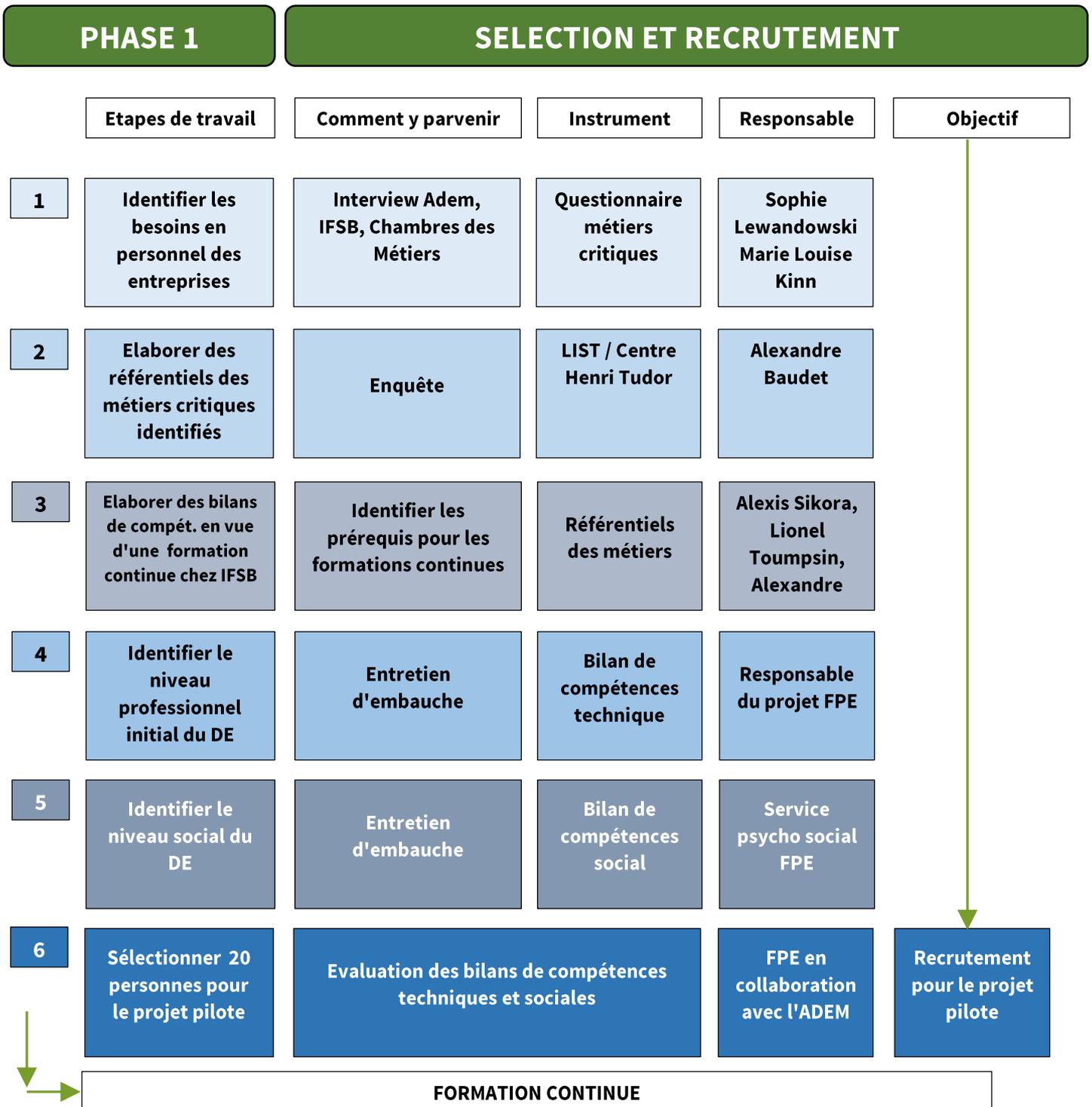
Le Forum Pour l'Emploi propose des formations pré qualifiantes 3 phases décrites dans les schémas pages suivantes :



DIAGNOSTIC TRANSFRONTALIER DES PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES METIERS DU BATIMENT DURABLE



Processus : FORMATION CONTINUE ECOTRANSAIRE



PHASE 2

FORMATION CONTINUE

	Etapes de travail	Comment y parvenir	Instrument	Responsable	Objectif
7	Compétences essentielles en milieu de travail	Travailler en équipe, travailler autonome, rigueur au travail	Formation, encadrement adéquat dans son travail	Formateur, Service psycho-social, chef d'équipe	Niveau 1 Compétences essentielles
8	Compétences techniques de base	Travail sur chantier dans le cadre du projet ECOTRANSAFAIRE	Notion de base dans le domaine de la construction	Chef d'équipe Formateur interne	Niveau 2 Compétences techniques de base
9	Sélectionner 10 DE pour la formation continue chez IFSB	Evaluation des bilans de compétences, motivation, taux d'absentéisme	Lettre de motivation du DE pour pouvoir	Service psycho-social, chef d'équipe	Niveau 3 Motivation
10	Participer à des cours de formation professionnel	Participer à des cours de formation professionnel		IFSB CNFPC	Niveau 4 Diplôme brevet reconnu
	↓				
	EMBAUCHE				

PHASE 3

FORMATION CONTINUE ECOTRANSAFAIRE

	Etapes de travail	Comment y parvenir	Instrument	Responsable	Objectif
11	Recherche active d'emploi	Stage de réinsertion	Dossier de candidature	Service psycho social Jobcoach	Niveau 5 Embauche

Voir en annexe 7 les cahiers de charges des formations pré qualifiantes : maçonnerie traditionnelle, déconstruction et tri de déchets et opérations mathématiques de base.

Des formations qualifiantes

La formation qualifiante est nécessaire à une insertion professionnelle dans le domaine du bâtiment. Développer une offre de formation transfrontalière est l'un des objectifs du projet. Cela permettrait de favoriser les échanges et de développer des compétences communes pour les stagiaires venant des trois pays. Cependant, la réglementation différente complique la création d'un tel dispositif.

Certaines formations ne sont pas accessibles facilement pour des publics sans expérience ou pré requis dans le bâtiment. C'est pourquoi les métiers de niveau supérieur tel que la ventilation, la coordination de chantier, bien qu'essentiel sur le secteur seront développés dans un second temps.

En Lorraine, les Ateliers Compétences Pacte Lorraine ont été lancés en 2014 par le Conseil Régional. Ils permettent à une personne en recherche d'emploi de se lancer dans un projet de reconversion professionnelle dans un secteur clé, sur un métier stratégique, avec l'implication des entreprises en demande. L'atelier Pacte Compétences Lorraine est donc un dispositif de financement de formation que le Conseil Régional pourrait mettre en place dans le cadre du guichet transfrontalier des métiers du bâtiment durable.

Au travers de ce diagnostic, les métiers et les compétences stratégiques ont été décelés, la filière de l'écoconstruction et de l'écorénovation est reconnue dans le pacte Lorraine, porteuse en matière d'emploi, de besoin des entreprises de la filière à moyen terme et 3 parcours de formation sont préconisés.

Ces propositions permettent de construire un parcours « sur mesure » :

Peintre en bâtiment	→	Restauration de façades	→	Isolateur thermique par l'extérieur.
Maçon			→	Isolateur thermique par l'extérieur.
Plâtrier/plaquiste	→	pose de menuiseries	→	étanchéité et isolation.
Déconstruction	→	gestion des déchets	→	recyclage

Un travail d'anticipation des compétences, l'élaboration de référentiels métiers, en impliquant les grappes d'entreprises dans la construction mais aussi pour les périodes de stages et d'immersion durant la formation des demandeurs d'emploi garantissent une bonne intégration des stagiaires dans l'emploi.

Un travail sur l'ingénierie de formation (alternance, contenus...), validé par les entreprises partenaires doit maintenant être conduit.

Les outils préconisés par EcoTransFaire

Une aide au recrutement

La méthode IOD, expérimentée par MIRELUX, a fait ses preuves. Elle est une des rares à proposer un accompagnement du demandeur d'emploi tout comme de l'employeur. C'est pour cette raison que nous préconisons son développement.

Un accompagnement global

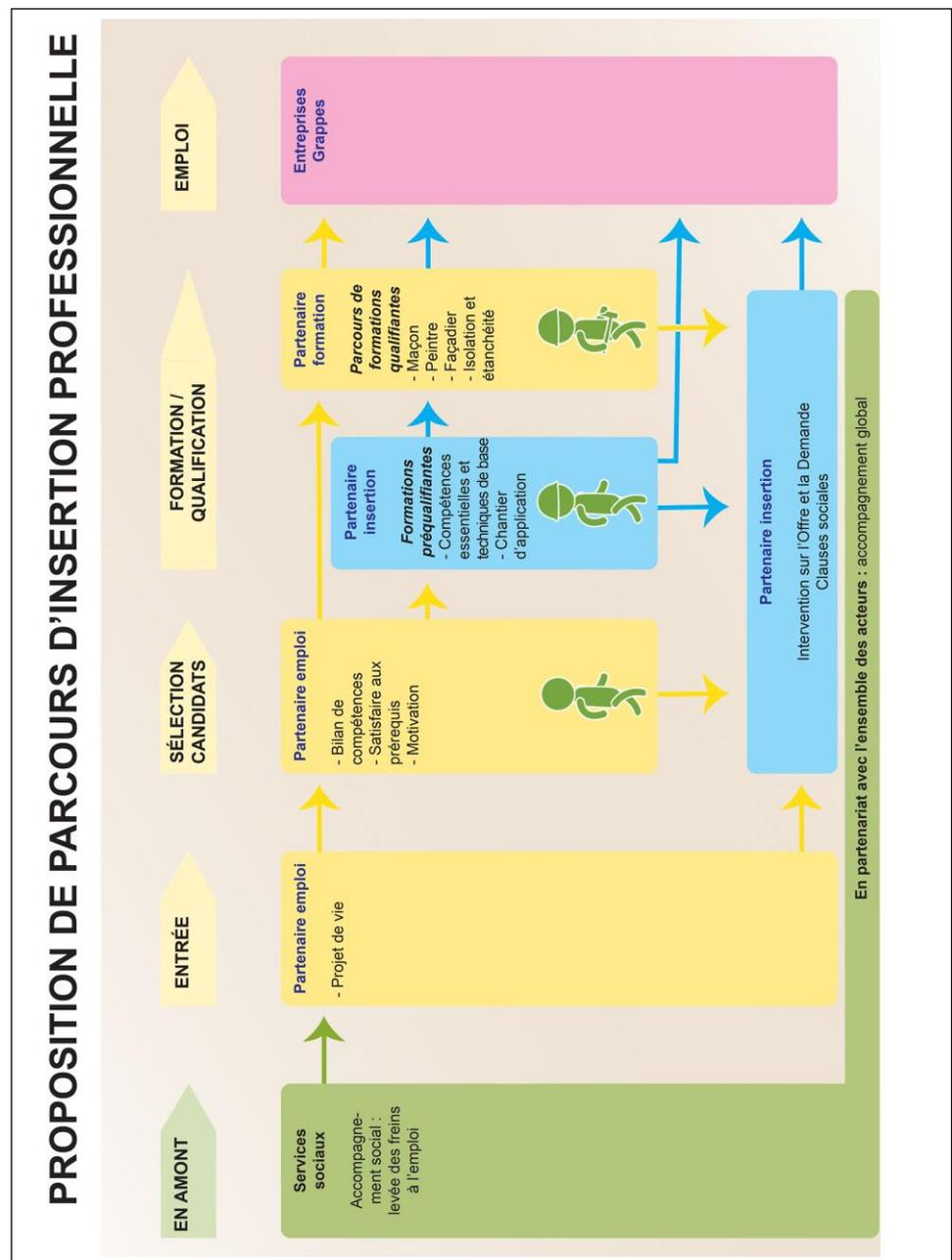
Les problématiques d'ordre sociales doivent être traitées simultanément au projet professionnel. Une mise en réseau des acteurs de l'insertion et de l'accompagnement social est préconisée au travers d'un accompagnement global. Ceci éviterait des suspensions d'agrément insertion et les ruptures de parcours.

Les clauses d'insertion

Les clauses d'insertion dans les marchés publics ont, depuis 10 ans, montré leur intérêt dans les parcours d'insertion. Des échanges entre pays permettraient de faire bénéficier du savoir-faire acquis.

5 UN GUICHET TRANSFRONTALIER DES METIERS DU BATIMENT DURABLE

5.1 PROPOSITION DU PARCOURS TRANSFRONTALIER VERS L'EMPLOI DURABLE



5.2 ORGANISATION DU GUICHET TRANSFRONTALIER DES METIERS DU BATIMENT DURABLE

Afin de mettre en œuvre les recommandations de ce diagnostic, nous préconisons la création d'un réseau sous forme d'un guichet transfrontalier des métiers du bâtiment durable. Celui-ci pourrait fonctionner sous la forme d'un guichet unique et pourrait s'appuyer sur l'exemple de la plateforme de l'aide à la personne de l'ADEF¹¹. Présente depuis 2002 sur le secteur de Longwy et depuis 2007 sur le territoire de Briey, cette association travaille en partenariat avec Pôle Emploi ou encore avec le conseil départemental et son service territorial d'insertion.

L'une des missions de sa plateforme est d'adapter l'offre de formation du secteur des services à la personne, en fonction des besoins des employeurs, qui peuvent être des associations ou des entreprises d'aide à domicile. Elle transmet les candidatures de demandeurs d'emploi aux employeurs membres de la plateforme. Ce mode de fonctionnement pourrait facilement être transposé dans le domaine de l'écoconstruction et l'écorénovation.

Nous proposons de réunir les acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation et les entreprises autour d'un guichet transfrontalier des métiers du bâtiment durable, dont le rôle pourra être :

Pour les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation

Assurer une veille des métiers du bâtiment pour anticiper sur les compétences attendues par les employeurs, échanger sur les outils et mutualiser leurs effets, préconiser des parcours, coordonner les actions décidées par les membres du guichet,...

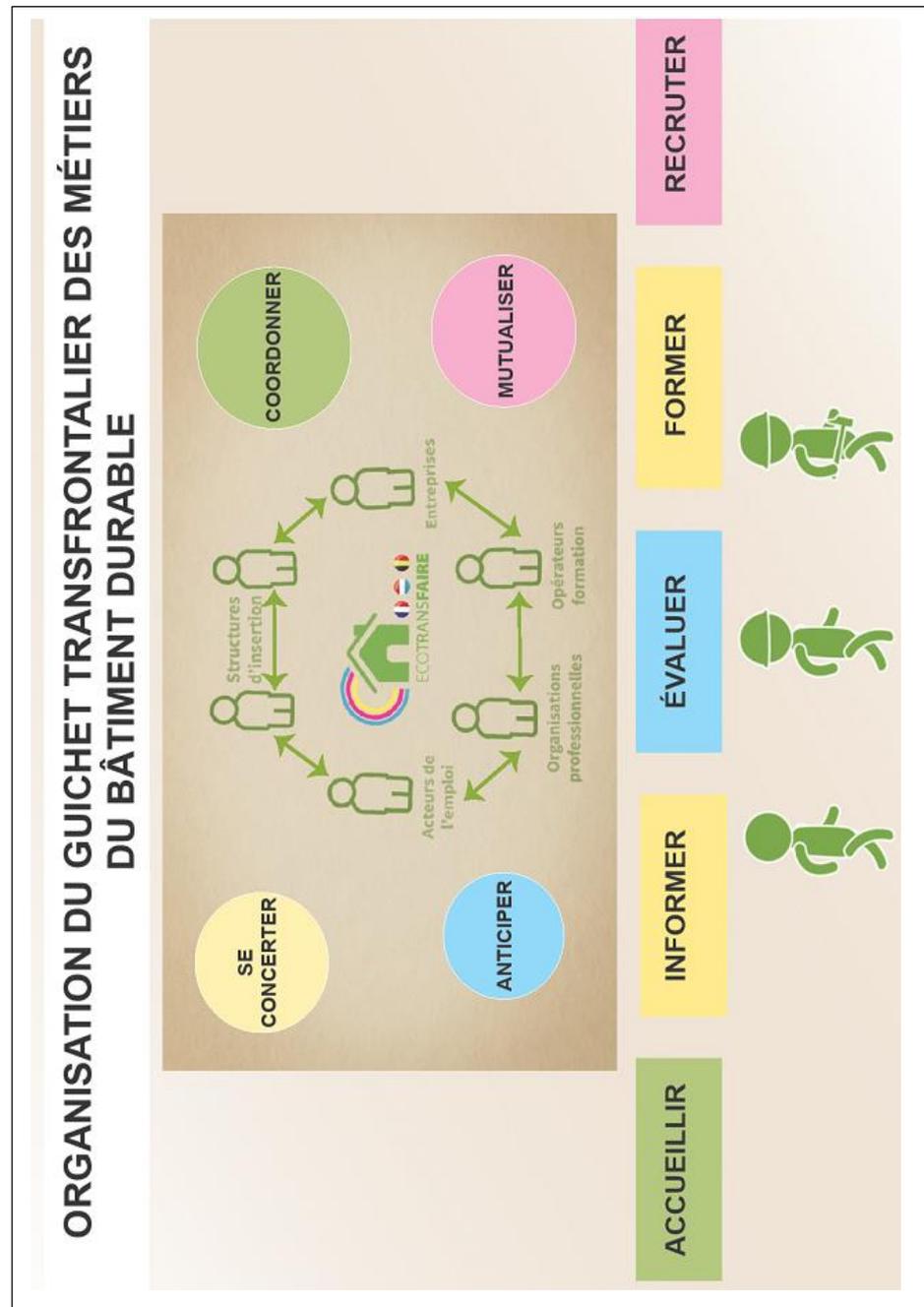
Pour les demandeurs d'emploi :

Accueillir, informer sur le marché et les métiers, orienter vers les organismes compétents membres du guichet pour évaluer leurs compétences et les former le cas échéant, mettre en relation avec les employeurs pour le recrutement, assurer un suivi dans l'emploi,...

¹¹ Association de Développement des Emplois Familiaux

Une charte d'engagement qualité

La mise en réseau des acteurs doit reposer sur la transparence et la confiance, dans les services apportés par le guichet transfrontalier des métiers du bâtiment durable EcoTransFaire. Il est donc important de concrétiser l'engagement de chacun par une « charte d'engagement confiance - qualité » qui permettra de donner des repères en matière de compétences et de sérieux pour les futurs demandeurs d'emploi.



6 CONCLUSION

Après avoir observé un déni de la part des entreprises vis-à-vis de l'évolution des réglementations liées à la performance énergétique du bâtiment, nous constatons une accélération de leur engagement pour la formation de leurs salariés.

EcoTransFaire, avec ses partenaires, en accord avec les organisations professionnelles, a mis en place des formations localement, dont plus de 60 entreprises ont pu bénéficier. Il ne fait aucun doute que le marché de la rénovation énergétique va se développer, tout comme celui de la déconstruction et de la gestion des déchets. La nouvelle directive européenne, applicable en 2020, le sera dès 2017 au Luxembourg.

Un travail prospectif met en lumière une évolution des compétences vers la performance énergétique dans les rénovations de l'habitat. Ainsi il est important de faire évoluer les savoir-faire vers les nouvelles techniques liées à l'étanchéité à l'air et à l'isolation avec des éco matériaux. Pour les demandeurs d'emploi et les salariés, nous préconisons un ensemble de formations qualifiantes formant un parcours « sur mesure ».

Ainsi les publics peuvent, en fonction de leurs compétences acquises, intégrer le parcours au niveau qui leur convient. Ils peuvent bénéficier de l'ensemble du parcours ou d'une partie. Il est primordial que ces formations intègrent des périodes en entreprises.

De plus, pour des publics plus éloignés de l'emploi, il est important de développer des outils complémentaires pour leur permettre de participer à ce parcours de formation. Ainsi, en amont, des formations pré qualifiantes sont nécessaires pour développer les compétences essentielles et techniques de base, pré requis indispensables à l'entrée en formation.

La méthode d'intervention sur l'offre et la demande efface les freins d'accès à l'entreprise en supprimant l'utilisation des Curriculum Vitae et l'entretien d'embauche pour se focaliser sur les tâches à accomplir sur le poste et l'intégration dans l'entreprise. Enfin, la clause d'insertion est un outil pertinent qui permet une expérience en entreprise et lève les préjugés des employeurs. Ce sont certainement les structures d'insertion qui peuvent, en partenariat avec les opérateurs emploi et les entreprises, développer cette offre nouvelle.

S'il est important pour un futur proche de développer les compétences techniques dans la performance énergétique, le suivi de chantier, la coordination, il est tout aussi important d'éduquer les apprenants à réfléchir à la portée de leurs gestes.

C'est ce que développent sans conteste les Entreprises de Formation par le Travail. Ainsi, les personnes en insertion apprenantes côtoient sur un même chantier les salariés des entreprises, futurs collaborateurs. Les chantiers pratiques doivent faire partie intégrantes des formations. Il n'est pas rare que les personnes ayant suivi une formation pré qualifiante se voient proposer un emploi en entreprise alors même qu'elles n'ont pas reçu de qualification.

Les structures d'insertion, relevant de l'économie sociale et solidaire, ont un rôle fondamental dans l'insertion professionnelle des publics que nous accompagnons. Il est important de les aider dans leurs missions pour leur permettre d'offrir un accompagnement global aux demandeurs d'emploi les plus éloignés du monde du travail et leur permettre d'accéder à un emploi durable.

Pour finir, afin de développer ses outils et permettre un transfert de compétences, EcoTransFaire souhaite rassembler de manière transfrontalière, à l'instar de ce que fait le Comité Subrégional Emploi Formation sur la Wallonie, les acteurs de l'emploi, les opérateurs de formation, les entreprises et les structures d'insertion autour d'un guichet transfrontalier des métiers du bâtiment durable.

Ce guichet permettra d'animer des sessions de formations destinées aux demandeurs d'emploi, mais aussi ouvertes aux professionnels tout comme aux particuliers désireux de mieux appréhender la rénovation de leur logement.

ANNEXES

Annexe 1 : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois des 5 métiers ciblés.....	P. 97
Annexe 2 : Etude de la Maison De l'Emploi du Grand Nancy.....	P. 115
Annexe 3 : Les clauses d'insertion.....	P. 118
Annexe 4 : Mirelux et la méthode IOD.....	P. 128
Annexe 5 : les prérequis à l'entrée en formation.....	P. 140
Annexe 6 : Cahier des charges de la formation POEC ITE	P. 141
Annexe 7 : Cahier des charges des formations pré qualifiantes préconisées par le Forum Pour l'Emploi.....	P. 152
Annexe 8 : Liste des structures contactées.....	P. 155

F 1604 - Montage d'agencements

Appellations

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Agenceur / Agenceuse de cuisine | <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse en chambres froides et entrepôts frigorifiques |
| <input type="checkbox"/> Agenceur / Agenceuse de stands | <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse en éléments pré-fabriqués |
| <input type="checkbox"/> Chef d'équipe en agencement | <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse en faux-plafonds |
| <input type="checkbox"/> Installateur / Installatrice de cuisines | <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse plaquiste |
| <input type="checkbox"/> Installateur / Installatrice de stands | <input type="checkbox"/> Monteur-poseur / Monteuse-poseuse en agencement |
| <input type="checkbox"/> Jointeur / Jointeuse plaquiste | <input type="checkbox"/> Plaquiste |
| <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse d'agencement en isolation thermique | <input type="checkbox"/> Plaquiste enduiseur / enduiseuse |
| <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse d'agencement en isolation thermique et phonique | <input type="checkbox"/> Plâtrier-plaquiste / Plâtrière-plaquiste |
| <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse de chambres blanches | <input type="checkbox"/> Poseur / Poseuse de cloisons |
| <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse de chambres froides | <input type="checkbox"/> Poseur / Poseuse de cloisons préfabriquées |
| <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse de cloisons | <input type="checkbox"/> Poseur / Poseuse de faux-plafonds |
| <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse de stands | <input type="checkbox"/> Poseur / Poseuse de plaques de plâtre |
| <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse en agencement | <input type="checkbox"/> Sapeur / Sapeuse de construction modulaire militaire |

Définition

Procède à l'assemblage de panneaux préfabriqués (agglomérés, stratifiés, placoplâtre) selon les règles de sécurité. Effectue le montage et la pose de cloisons, de doublages, de sols ou de faux-plafonds pour corriger les caractéristiques géométriques ou acoustiques d'une pièce, isoler un bâtiment ou agencer un intérieur à des fins diverses (magasins, ...).

Peut agencer des cuisines, des stands et des bâtiments modulaires préfabriqués.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est accessible avec un CAP/BEP en agencement et menuiserie (bois, aluminium et PVC).
Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans ce secteur sans diplôme particulier.
Un diplôme de niveau Bac (Bac professionnel, Brevet Professionnel) peut être demandé pour les postes d'encadrement d'équipe.
Une habilitation aux risques d'origine électrique est exigée.
Un ou plusieurs Certificat(s) d'Aptitude à la Conduite En Sécurité -CACES- conditionné(s) par une aptitude médicale à renouveler périodiquement peu(ven)t être requis.

<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers de construction, des sites industriels au sein d'entreprises du bâtiment, d'entreprises artisanales, de sociétés de services parfois en contact avec des clients. Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours.</p> <p>Elle peut s'exercer les fins de semaine et être soumise à des astreintes.</p> <p>Elle peut s'effectuer en hauteur et impliquer le port de charges.</p> <p>Le port d'équipements de protection (chaussures de sécurité, gants, ...) est requis.</p>	
Activités et compétences de base	Compétences
<p style="text-align: center; background-color: #0056b3; color: white; margin: 0;">Activités</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Planter et sécuriser le chantier par l'installation d'échafaudages, de gardes de corps anti-chutes, de lignes de vie, et des stocks de matériaux <input type="checkbox"/> Réaliser et fixer des huisseries, encadrements et montants en fonction des réservations ou des ouvertures <input type="checkbox"/> Fixer l'ossature et y poser des sols et des plafonds suspendus <input type="checkbox"/> Monter des cloisons et des doublages en panneaux <input type="checkbox"/> Jointoyer et renforcer la structure des panneaux 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Règles et consignes de sécurité <input type="checkbox"/> Techniques de traçage <input type="checkbox"/> Techniques de collage <input type="checkbox"/> Techniques d'application d'enduit <input type="checkbox"/> Lecture de plan <input type="checkbox"/> Prise de mesures <input type="checkbox"/> Equerrage
Activités et compétences spécifiques	Compétences
<p style="text-align: center; background-color: #008000; color: white; margin: 0;">Activités</p> <p>Utiliser un engin nécessitant une habilitation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> CACES R 386 (Plates-formes élévatrices mobiles de personnes) <input type="checkbox"/> CACES R 372- 9 (Engins de manutention (chariot élévateur)) <p>Réaliser des interventions nécessitant une habilitation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Habilitation électrique, travaux hors tension (B0, B0V, B1 B1V, H0, ...) <input type="checkbox"/> Habilitation électrique, travaux sous tension (B1T, BN, BR, H1T, ...) <p>Effectuer des agencements de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Bateaux <input type="checkbox"/> Camping-cars, caravanes, mobile homes <input type="checkbox"/> Chambres froides <input type="checkbox"/> Stands <input type="checkbox"/> Chambres blanches <input type="checkbox"/> Cuisines <input type="checkbox"/> Magasins 	

Activités et compétences spécifiques	
Activités <input type="checkbox"/> Déposer et reposer des éléments sanitaires (lavabo, baignoire, évier, ...) et des appareils électriques simples <input type="checkbox"/> Suivre l'état d'avancement des travaux et contrôler la conformité des réalisations <input type="checkbox"/> Coordonner l'activité d'une équipe	Compétences <input type="checkbox"/> Eléments de base en électricité <input type="checkbox"/> Eléments de base en plomberie <input type="checkbox"/> Techniques de soudure
Environnements de travail	
Structures <input type="checkbox"/> Entreprise <input type="checkbox"/> Entreprise artisanale <input type="checkbox"/> Société de services	Secteurs <input type="checkbox"/> Armée <input type="checkbox"/> Bâtiment et Travaux Publics -BTP- <input type="checkbox"/> Carrosserie <input type="checkbox"/> Événementiel <input type="checkbox"/> Nautisme
Mobilité professionnelle	
Emplois / Métiers proches	
Fiches ROME	
F1604 - Montage d'agencements <input type="checkbox"/> Toutes les appellations	F1607 - Pose de fermetures menuisées <input type="checkbox"/> Toutes les appellations
F1604 - Montage d'agencements <input type="checkbox"/> Toutes les appellations	H2201 - Assemblage d'ouvrages en bois <input type="checkbox"/> Toutes les appellations
Emplois / Métiers envisageables si évolution	
Fiches ROME	
Fiches ROME envisageables si évolution	
F1604 - Montage d'agencements <input type="checkbox"/> Agenceur / Agenceuse de cuisine <input type="checkbox"/> Agenceur / Agenceuse de stands	B1301 - Décoration d'espaces de vente et d'exposition <input type="checkbox"/> Toutes les appellations
F1604 - Montage d'agencements <input type="checkbox"/> Toutes les appellations	F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff <input type="checkbox"/> Toutes les appellations
F1604 - Montage d'agencements <input type="checkbox"/> Toutes les appellations	F1606 - Peinture en bâtiment <input type="checkbox"/> Toutes les appellations

Mobilité professionnelle	
Emplois / Métiers envisageables si évolution	
Fiches ROME	
Fiches ROME envisageables si évolution	
F1604 - Montage d'agencements Toutes les appellations	F1609 - Pose de revêtements souples Toutes les appellations
F1604 - Montage d'agencements Toutes les appellations	L1503 - Décor et accessoires spectacle Toutes les appellations

F1703 - Maçonnerie

Appellations

■	Atrier / Atrière	■	Maçon-applicateur / Maçonne-applicatrice
■	Atrier-fumiste / Atrière-fumiste	■	Maçon-boiseur / Maçonne-boiseuse
■	Brasqueur / Brasqueuse	■	Maçon-briqueleur / Maçonne-briqueuseuse
■	Briqueleur / Briqueteuse	■	Maçon-carreleur / Maçonne-carreleuse
■	Chapiste	■	Maçon-cimentier / Maçonne-cimentière
■	Chef d'équipe maçon / maçonne	■	Maçon-coffreur / Maçonne-coffreuse
■	Cimentier / Cimentière	■	Maçon-couvreur / Maçonne-couvreuse
■	Cimentier applicateur / Cimentière applicatrice	■	Maçon-enduiseur / Maçonne-enduiseuse
■	Cimentier enduiseur / Cimentière enduiseuse	■	Maçon-ferrailleur / Maçonne-ferrailleuse
■	Fumiste	■	Maçon-finisser / Maçonne-finisseuse
■	Installateur-poseur / Installatrice-poseuse de piscines préfabriquées	■	Maçon-fumiste / Maçonne-fumiste
■	Limousinant / Limousinante	■	Maçon-fumiste / Maçonne-fumiste en verrerie
■	Maçon / Maçonne	■	Maçon-limousinant / Maçonne-limousinante
■	Maçon / Maçonne du paysage	■	Maçon-piscinier / Maçonne-piscinière
■	Maçon / Maçonne en monuments funéraires	■	Maçon-plâtrier / Maçonne-plâtrière
■	Maçon / Maçonne en rénovation	■	Moellonneur / Moellonneuse
■	Maçon / Maçonne en thermique industrielle	■	Ouvrier / Ouvrière de la maçonnerie
■	Maçon / Maçonne pierre	■	Parpeneur / Parpeneuse
■	Maçon bâtisseur / Maçonne bâtisseuse de pierres sèches	■	■
■	Maçon poseur / Maçonne poseuse de cheminées et poêles	■	■

Définition

Construit des murs, des façades, des cloisons, par maçonnerie d'éléments portés (parpaings, briques, pierres, carreaux de plâtre, ...) selon les règles de sécurité. Maçonnerie des structures horizontales (chapes, dalles, ...) réalise différents coffrages et éléments de ferrailage, effectue l'étanchéité et l'isolation des locaux. Peut construire des ouvrages particuliers tels que des piscines, des monuments funéraires, ... Peut avoir en charge l'approvisionnement, le rangement et le maintien en propreté du chantier. Peut encadrer une petite équipe.

<p style="text-align: center;">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un CAP/BEP en construction bâtiment gros oeuvre. Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans ce secteur sans diplôme particulier. Un diplôme de niveau Bac (Bac professionnel, Brevet Professionnel, ...) peut être demandé pour les postes d'encadrement d'équipe.</p>	
<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers (neuf, réhabilitation) au sein d'entreprises de construction, ... parfois en contact avec les clients. Elle peut s'exercer les fins de semaine et jours fériés. Elle peut s'effectuer en hauteur et impliquer le port de charges. Le port d'équipements de protection (casque de chantier, chaussures de sécurité, ...) est requis.</p>	
<p style="text-align: center;">Activités et compétences de base</p>	<p style="text-align: center;">Activités</p> <ul style="list-style-type: none"> Monter les structures porteuses (échafaudage, éialement, plate-forme, ...) Terrasser et niveler la fondation Monter les murs par maçonnerie d'éléments portés (briques, parpaings, carreaux de plâtre, ...) Préparer et appliquer les mortiers, enduits, ... Assembler et positionner les éléments d'armature d'un béton Fabriquer et poser les coffrages et couler les éléments en béton Couler et lier les éléments de plancher au mortier Poser et sceller les éléments préfabriqués (ébrasements, linteaux, corniches, escaliers, ...) Réaliser les ouvertures dans une maçonnerie existante (fenêtre, porte, trémie, ...) Réaliser et lisser les joints
<p style="text-align: center;">Activités et compétences spécifiques</p>	<p style="text-align: center;">Activités</p> <p>Poser des éléments de couverture :</p> <ul style="list-style-type: none"> Tuile Métal (zinc, aluminium, titane, ...) Tôle Bardeau bitumé
<p style="text-align: center;">Compétences</p>	<p style="text-align: center;">Compétences</p> <p>Savoirs théoriques et procéduraux</p> <ul style="list-style-type: none"> Règles et consignes de sécurité Techniques de pose de briques Techniques d'application d'enduit Techniques de ferrailage Techniques de boiserie Techniques de maçonnerie Techniques de calepinage Techniques de tracage Savoirs de l'action Lecture de plan Prise d'aplomb et de niveau Equerrage Calcul dimensionnel (surface, volume, ...)
<p style="text-align: center;">Compétences</p>	<p style="text-align: center;">Compétences</p> <p>Savoirs théoriques et procéduraux</p> <ul style="list-style-type: none"> Techniques de découpe de matériaux Savoirs de l'action Soudage sur zinc

Activités et compétences spécifiques	Activités	Compétences
	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des travaux de déconstruction Effectuer des réservations pour les installations et aménagements ultérieurs (plomberie, électricité, conduit de fumée, ...) <input checked="" type="checkbox"/> Construire un mur en pierres <input checked="" type="checkbox"/> Construire des ouvrages particuliers (piscines, caveaux, monuments funéraires ...) <input checked="" type="checkbox"/> Poser des piscines préfabriquées (coque polyester, ...) <input checked="" type="checkbox"/> Construire un conduit de fumées et poser une cheminée <input checked="" type="checkbox"/> Découper et poser du carrelage Poser et sceller des fermetures menuisées (fenêtres, portes, ...) <input checked="" type="checkbox"/> Mettre en place des cloisons légères, des doublages pré-fabriqués, des faux plafonds, ... <input checked="" type="checkbox"/> Poser l'isolant phonique ou thermique <input checked="" type="checkbox"/> Etablir un devis et apporter un conseil technique au client <input checked="" type="checkbox"/> Coordonner l'activité d'une équipe 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Savoirs théoriques et procéduraux <input checked="" type="checkbox"/> Fumisterie <input checked="" type="checkbox"/> Savoirs de l'action <input checked="" type="checkbox"/> Chiffrage/calcul de coût
Environnements de travail		
Structures	Secteurs	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Entreprise <input checked="" type="checkbox"/> Entreprise artisanale 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Armée <input checked="" type="checkbox"/> Bâtiment et Travaux Publics -BTP- 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Travail en indépendant

Mobilité professionnelle	
Emplois / Métiers proches	
Fiches ROME	
F1703 - Maçonnerie ■ Toutes les appellations	F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation - Toutes les appellations
F1703 - Maçonnerie ■ Toutes les appellations	F1701 - Construction en béton - Toutes les appellations
Emplois / Métiers envisageables si évolution	
Fiches ROME envisageables si évolution	
F1703 - Maçonnerie ■ Toutes les appellations	F1202 - Direction de chantier du BTP - Toutes les appellations
F1703 - Maçonnerie ■ Toutes les appellations	F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff - Toutes les appellations
F1703 - Maçonnerie ■ Toutes les appellations	F1608 - Pose de revêtements rigides - Toutes les appellations
F1703 - Maçonnerie ■ Toutes les appellations	K2111 - Formation professionnelle Formateur / Formatrice bâtiment

F1606 - Peinture en bâtiment	
<p>Appellations</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aide peintre ■ Applicateur / Applicatrice d'enduits ■ Applicateur / Applicatrice de résines de synthèse ■ Chef d'équipe peinture ■ Peintre d'intérieur ■ Peintre décorateur / décoratrice ■ Peintre en bâtiment ■ Peintre en lettres ■ Peintre enduiseur / enduiseuse 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Peintre finisseur / finisseuse ■ Peintre plâtrier / plâtrière ■ Peintre ragréeur / ragréeuse ■ Peintre tapissier / tapissière ■ Peintre vitrier / vitrière ■ Poseur / Poseuse de papiers peints ■ Poseur / Poseuse de plafonds tendus ■ Poseur / Poseuse de tissu tendu
<p>Définition</p>	<p>Réalise les finitions et embellissements des surfaces par application de peinture, résine, vernis, après préparation manuelle ou mécanique des supports. Pose des revêtements muraux (papiers peints, tissus...).</p> <p>Peut poser des revêtements de sol (moquette, linoléum, ...), des vitres, ...</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p>	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un CAP/BEP en peinture du bâtiment.</p> <p>Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans ce secteur sans diplôme particulier.</p> <p>Un diplôme de niveau Bac (Bac professionnel, Brevet Professionnel) peut être demandé pour les postes d'encadrement d'équipe.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p>	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers (neuf, réhabilitation) au sein d'entreprises du bâtiment, d'entreprises artisanales parfois en contact avec des clients.</p> <p>Elle peut s'exercer en hauteur.</p> <p>Le port d'équipements de protection (chaussures de sécurité, gants, harnais, ...) est requis.</p>
<p>Activités et compétences de base</p>	<p style="text-align: center;">Activités</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Implanter et sécuriser le chantier par l'installation d'échafaudages, de gardes de corps anti-chutes, de lignes de vie, et des stocks de matériaux ■ Identifier la nature du support (maçonnerie, plâtre, bois, métaux, plastiques, ...) et vérifier son état (défauts, détérioration, ...) ■ Préparer le support à revêtir et appliquer des enduits, apprêts, ... <p style="text-align: center;">Compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Savoirs théoriques et procéduraux ■ Règles et consignes de sécurité ■ Caractéristiques des enduits ■ Techniques d'application d'enduit



Activités et compétences spécifiques	Compétences
<ul style="list-style-type: none"> ■ Découper et poser du carrelage ■ Appliquer de la résine de synthèse ■ Poser un revêtement souple (linoléum, moquette, dalles plastiques, ...) ■ Poser l'isolant phonique ou thermique ■ Etablir un devis et apporter un conseil technique au client ■ Coordonner l'activité d'une équipe 	<ul style="list-style-type: none"> Savoirs de l'action <ul style="list-style-type: none"> ■ Découpe de carrelage Savoirs de l'action <ul style="list-style-type: none"> ■ Chiffrage/calcul de coût
Environnements de travail	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Entreprise ■ Entreprise artisanale 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bâtiment et Travaux Publics -BTP- ■ Bâtiment second oeuvre
Structures	
Conditions	
Mobilité professionnelle	
Emplois / Métiers proches	
Fiches ROME	
F1606 - Peinture en bâtiment Toutes les appellations	D1212 - Vente en décoration et équipement du foyer Vendeur / Vendeuse en revêtement de mur, sol
F1606 - Peinture en bâtiment Toutes les appellations	F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff Toutes les appellations
F1606 - Peinture en bâtiment Toutes les appellations	F1609 - Pose de revêtements souples Toutes les appellations
F1606 - Peinture en bâtiment Toutes les appellations	F1611 - Réalisation et restauration de façades Toutes les appellations
F1606 - Peinture en bâtiment Toutes les appellations	I1203 - Maintenance des bâtiments et des locaux Toutes les appellations

Mobilité professionnelle	
Emplois / Métiers envisageables si évolution	
Fiches ROME	
	Fiches ROME envisageables si évolution
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1606 - Peinture en bâtiment ■ Poseur / Poseuse de plafonds tendus ■ Poseur / Poseuse de tissu tendu 	<ul style="list-style-type: none"> - B1806 - Tapiserie - décoration en ameublement - Toutes les appellations
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1606 - Peinture en bâtiment ■ Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - F1202 - Direction de chantier du BTP - Toutes les appellations
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1606 - Peinture en bâtiment ■ Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - F1604 - Montage d'agencements - Toutes les appellations
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1606 - Peinture en bâtiment ■ Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - F1608 - Pose de revêtements rigides - Toutes les appellations
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1606 - Peinture en bâtiment ■ Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - I1201 - Entretien d'affichage et mobilier urbain - Toutes les appellations
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1606 - Peinture en bâtiment ■ Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - K2111 - Formation professionnelle - Formateur / Formatrice bâtiment

F1611 - Réalisation et restauration de façades

Appellations

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Cimentier ravaleur / Cimentière ravaleuse | <input type="checkbox"/> Façadier-sableur / Façadière-sableuse |
| <input type="checkbox"/> Crépisser / Crépisserieuse | <input type="checkbox"/> Maçon-projeteur / Maçonne-projeteuse |
| <input type="checkbox"/> Enduiseur / Enduiseuse | <input type="checkbox"/> Maçon-ravaleur / Maçonne-ravaleuse |
| <input type="checkbox"/> Enduiseur / Enduiseuse de sols en extérieur | <input type="checkbox"/> Peintre ravaleur / ravaleuse |
| <input type="checkbox"/> Façadier / Façadière | <input type="checkbox"/> Ravaleur / Ravaleuse |
| <input type="checkbox"/> Façadier / Façadière isolation thermique par l'extérieur - ITE | <input type="checkbox"/> Ravaleur / Ravaleuse de façades |
| <input type="checkbox"/> Façadier-bardeur / Façadière-bardeuse | <input type="checkbox"/> Ravaleur-plâtrier / Ravaleuse-plâtrière |
| <input type="checkbox"/> Façadier-enduiseur / Façadière-enduiseuse | <input type="checkbox"/> Ravaleur-projeteur / Ravaleuse-projeteuse |
| <input type="checkbox"/> Façadier-peintre / Façadière-peintre | <input type="checkbox"/> Ravaleur-ragréeur / Ravaleuse-ragréeuse |
| <input type="checkbox"/> Façadier-ravaleur / Façadière-ravaleuse | |

Définition

Prépare le support et réalise l'application ou la projection de produits d'étanchéité et de parement pour l'entretien, la rénovation et l'embellissement de façades, murs et terrasses selon les règles de sécurité.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est accessible à partir d'un CAP/BEP en étanchéité du Bâtiment et des Travaux Publics, enveloppe du bâtiment, ...

Il est également accessible sur expérience professionnelle dans le secteur du BTP sans diplôme particulier.

Un diplôme de niveau Bac (Brevet Professionnel, Bac Professionnel) peut être demandé pour les postes d'encadrement d'équipes.

Un Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité -CACES- conditionné par une aptitude médicale à renouveler périodiquement peut être requis.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers (neuf, réhabilitation) au sein d'entreprises du bâtiment, de génie civil, en contact avec les clients.

L'activité s'effectue en hauteur, à proximité du vide et implique le port de charges.

Le port d'équipements de protection (casque de chantier, harnais, ...) est requis.

Activités et compétences de base	Activités	Compétences
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Monter les structures porteuses (échafaudage, étalement, plate-forme, ...) <input type="checkbox"/> Positionner et régler la machine à projeter <input type="checkbox"/> Préparer et nettoyer les supports maçonnés par sablage, gommage, lessivage, ... ou déposer l'ancien revêtement (peinture, crépis, ...) <input type="checkbox"/> Réparer les supports maçonnés, les façades avec du ciment, du mortier, ... <input type="checkbox"/> Appliquer manuellement ou mécaniquement les fixateurs, les enduits, les crépis, les produits d'imperméabilisation, les peintures, ... <input type="checkbox"/> Poser et fixer les revêtements (parements, plaques d'isolants thermiques, toiles, ...) 	<p style="text-align: center;">Activités</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Règles et consignes de sécurité <input type="checkbox"/> Techniques d'hydrosablage <input type="checkbox"/> Techniques de décapage chimique <input type="checkbox"/> Techniques de décapage thermique <input type="checkbox"/> Procédés de fixation mécanique <input type="checkbox"/> Procédés de fixation collée <input type="checkbox"/> Lecture de plan, de schéma <input type="checkbox"/> Prise d'aplomb et de niveau <input type="checkbox"/> Talochage <input type="checkbox"/> Utilisation de machines à projeter
Activités et compétences spécifiques	Activités	Compétences
<p><i>Utiliser un engin nécessitant une habilitation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> CACES R 386 (Plates-formes élévatrices mobiles de personnes) <p><i>Préparer ou corriger un support à enduire ou à crépir par :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Coffrage d'éléments de maçonnerie <input type="checkbox"/> Entoilage pour étanchéité <input type="checkbox"/> Passivation de ferrailles <input type="checkbox"/> Réalisation de joints de dilatation 	<p style="text-align: center;">Activités</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eléments de base en maçonnerie
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Effectuer des travaux simples de maçonnerie <input type="checkbox"/> Poser et fixer des profilés, armatures, arrêtes de tableaux, cornières, ... <input type="checkbox"/> Poser l'isolant phonique ou thermique <input type="checkbox"/> Réaliser une étanchéité de sol sur balcon ou terrasse <input type="checkbox"/> Coordonner l'activité d'une équipe 	<p style="text-align: center;">Activités</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eléments de base en maçonnerie

Environnements de travail	Structures	Secteurs	Conditions
<input type="checkbox"/> Entreprise <input type="checkbox"/> Entreprise artisanale	<input type="checkbox"/> Bâtiment et Travaux Publics -BTP- <input type="checkbox"/> Bâtiment second oeuvre		<input type="checkbox"/> Travail en indépendant
Mobilité professionnelle			
Emplois / Métiers proches			
Fiche ROME		Fiches ROME proches	
F1611 - Réalisation et restauration de façades <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les appellations		F1606 - Peinture en bâtiment - Toutes les appellations	
F1611 - Réalisation et restauration de façades <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les appellations		F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation - Toutes les appellations	
Emplois / Métiers envisageables si évolution			
Fiche ROME		Fiches ROME envisageables si évolution	
F1611 - Réalisation et restauration de façades <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les appellations		F1502 - Montage de structures métalliques - Monteur / Monteuse en échafaudage	
F1611 - Réalisation et restauration de façades <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les appellations		F1609 - Pose de revêtements souples - Toutes les appellations	
F1611 - Réalisation et restauration de façades <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les appellations		F1612 - Taille et décoration de pierres - Ravaleur / Ravaleuse de pierre de taille	
F1611 - Réalisation et restauration de façades <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les appellations		F1703 - Maçonnerie - Toutes les appellations	
F1611 - Réalisation et restauration de façades <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les appellations		K2111 - Formation professionnelle - Formateur / Formatrice bâtiment	

F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation					
Appellations	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Etancheur-couvreur / Etancheuse-couvreuse <input type="checkbox"/> Monteur / Monteuse en isolation thermique industrielle <input type="checkbox"/> Monteur-calorifugeur / Monteuse-calorifugeuse sur tuyauteries et appareils <input type="checkbox"/> Ouvrier / Ouvrière de désenfumage <input type="checkbox"/> Poseur / Poseuse en isolation thermique <input type="checkbox"/> Revêtitseur-étanchéiste / Revêtitseuse-étanchéiste <input type="checkbox"/> Tôlier-calorifugeur / Tôlière-calorifugeuse 				
Définition	<p>Réalise l'étanchéité et l'isolation des toitures, des terrasses, des murs ou des façades d'immeubles d'habitation, de maisons individuelles et de bâtiments industriels, selon les règles de sécurité. Peut réaliser l'isolation thermique d'installations et d'équipements de chauffage, de climatisation et de ventilation par des travaux de calorifugeage. Peut réaliser des opérations de réfection dans le cadre de chantiers de réhabilitation.</p>				
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un CAP/BEP en isolation, étanchéité. Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur du bâtiment (gros oeuvre) et des travaux publics sans diplôme particulier. Un diplôme de niveau Bac (Bac professionnel, Brevet Professionnel) peut être demandé pour les postes d'encadrement d'équipe.</p>				
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers (neuf, réhabilitation) au sein d'entreprises du bâtiment ou d'entreprises artisanales, parfois en contact avec des clients. Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours. Elle peut s'exercer en hauteur et impliquer le port de charges. Le port d'équipements de protection (chaussures de sécurité, gants, casque de chantier, ...) est requis.</p>				
Activités et compétences de base	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #004a87; color: white;">Activités</th> <th style="background-color: #004a87; color: white;">Compétences</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Déposer les revêtements d'isolation et d'étanchéité existants et nettoyer la surface à traiter <input type="checkbox"/> Sécher les surfaces (toitures, terrasses, ...) <input type="checkbox"/> Effectuer les réservations des ouvertures et éléments d'ouvrage prévus (exutoire de désenfumage, aération, ...) </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Règles et consignes de sécurité <input type="checkbox"/> Techniques de pose des revêtements souples <input type="checkbox"/> Techniques de jointement <input type="checkbox"/> Techniques de pose de revêtements rigides </td> </tr> </tbody> </table>	Activités	Compétences	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Déposer les revêtements d'isolation et d'étanchéité existants et nettoyer la surface à traiter <input type="checkbox"/> Sécher les surfaces (toitures, terrasses, ...) <input type="checkbox"/> Effectuer les réservations des ouvertures et éléments d'ouvrage prévus (exutoire de désenfumage, aération, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Règles et consignes de sécurité <input type="checkbox"/> Techniques de pose des revêtements souples <input type="checkbox"/> Techniques de jointement <input type="checkbox"/> Techniques de pose de revêtements rigides
Activités	Compétences				
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Déposer les revêtements d'isolation et d'étanchéité existants et nettoyer la surface à traiter <input type="checkbox"/> Sécher les surfaces (toitures, terrasses, ...) <input type="checkbox"/> Effectuer les réservations des ouvertures et éléments d'ouvrage prévus (exutoire de désenfumage, aération, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Règles et consignes de sécurité <input type="checkbox"/> Techniques de pose des revêtements souples <input type="checkbox"/> Techniques de jointement <input type="checkbox"/> Techniques de pose de revêtements rigides 				

Activités et compétences de base		Compétences
<p>Activités</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Coller, souder ou fixer mécaniquement les panneaux éanches (revêtement en aluminium, zinc, ...) et isolants <input type="checkbox"/> Vérifier l'étanchéité du revêtement et de l'évacuation des eaux de pluie vers les descentes 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Montage d'échafaudage <input type="checkbox"/> Lecture de plan <input type="checkbox"/> Collage à chaud <input type="checkbox"/> Collage à froid <input type="checkbox"/> Soudage 	
Activités et compétences spécifiques		Compétences
<p>Activités</p> <p><i>Utiliser un engin nécessitant une habilitation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> CACES R 386 (Plates-formes élévatrices mobiles de personnes) <input type="checkbox"/> CACES R 389 (Chariots automoteurs de manutention à conducteur porté) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Techniques de pliage <input type="checkbox"/> Eléments de base en maçonnerie 	
<input type="checkbox"/> Confectionner des rigoles en zinc ou en plomb et les raccorder aux tuyaux de descente des eaux de pluie		
<input type="checkbox"/> Effectuer des opérations de rénovation par ragréage, petite maçonnerie, carrelage, ...		
<input type="checkbox"/> Démolir et poser une surface en béton		
<input type="checkbox"/> Poser des isolants phoniques sur les toits et terrasses		
<input type="checkbox"/> Poser des revêtements en asphalte sur des sols		
<input type="checkbox"/> Réaliser des isolations thermiques par calorifugeage		
<input type="checkbox"/> Réaliser un chevêtre pour un châssis		
<input type="checkbox"/> Poser et fixer des éléments de bardages métalliques		
<input type="checkbox"/> Coordonner l'activité d'une équipe		
Environnements de travail		Conditions
<p>Structures</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Entreprise <input type="checkbox"/> Entreprise artisanale 	<p>Secteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Bâtiment et Travaux Publics -BTP- <input type="checkbox"/> Bâtiment gros oeuvre <input type="checkbox"/> Bâtiment second oeuvre 	<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Travail en indépendant

Mobilité professionnelle	
Emplois / Métiers proches	
Fiche ROME	Fiches ROME proches
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - F1611 - Réalisation et restauration de façades Toutes les appellations
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - F1702 - Construction de routes et voies Toutes les appellations
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - F1705 - Pose de canalisations Toutes les appellations
Emplois / Métiers envisageables si évolution	
Fiche ROME	Fiches ROME envisageables si évolution
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - F1502 - Montage de structures métalliques Toutes les appellations
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - F1610 - Pose et restauration de couvertures Toutes les appellations
<ul style="list-style-type: none"> ■ F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation Toutes les appellations 	<ul style="list-style-type: none"> - K2111 - Formation professionnelle Formateur / Formatrice bâtiment

SYNTHESE DES RESULTATS DE L'ETUDE DE LA MAISON DE L'EMPLOI DU GRAND NANCY

D'après les résultats donnés par l'étude menée en 2012 par la Maison de l'Emploi du Grand Nancy auprès de 200 entreprises de Lorraine, la part du chiffre d'affaire de la Performance Energétique et de la Qualité Environnementale représentera 37 % du CA bâtiment du territoire en 2017.

Sur l'enveloppe du bâtiment, entre 2012 et 2017, les plus fortes progressions de CA concernent :

- L'étanchéité à l'air
- L'Isolation Technique par l'Extérieur (ITE)
- La mise en œuvre d'isolants naturels

Concernant l'emploi, les prévisions sur les marchés PEQE à l'horizon 2017 sont plus que favorables alors que les prévisions sur l'ensemble du secteur bâtiment sont relativement stables vs 2012.

2197 emplois devraient être liés à ces nouveaux marchés, contre 990 actuellement. Il ressort que les métiers de maçons, chauffagiste et électriciens devraient mobiliser le plus d'Equivalent Temps Plein (ETP). D'autre part, le métier de maçon est le plus représenté sur le territoire de la MDE suivi par celui de peintre et d'électricien. On observe une surreprésentation des ces trois métiers par rapport à l'échelon régional.

Au niveau de la formation, les plus fortes volontés de développement de nouvelles compétences techniques des entreprises se portent sur les techniques suivantes :

- Rupture des ponts thermiques
- Ventilation

Les entreprises désirent également étendre leurs compétences sur la réglementation thermique.

Sur les domaines transversaux, les entreprises veulent élargir leurs compétences sur la gestion, tri et recyclage des déchets de chantier, ainsi que sur une approche globale des travaux de rénovation à l'horizon 2017.

2012	2017	Evolution (%)
CA bâtiment	CA bâtiment	
480 M€	553 M€	+ 15
CA et marchés de la PEQE	CA et marchés de la PEQE	
82 M€	173 M€	+ 110
Répartition des actifs bâtiment	Répartition des actifs bâtiment	
5821	5937	+ 2
Répartition des actifs PEQE	Répartition des actifs PEQE	
990 ETP	2197 ETP	+ 120
% vs total des effectifs	% vs total des effectifs	
17 %	37 %	+ 20
Les postes clés	Les postes clés	
N° 1 Isolation des parois opaques	N°1 Etanchéité à l'air	↑
N°2 Pose d'équipement d'énergie solaire	N°2 ITE	↑
N°3 Isolation des toitures	N°3 Mise en œuvre d'isolants	↑
N°4 Ventilation	N°4 Rupture des ponts thermiques	↑
N°5 Réalisation de bâtiments BBC	N°5 Chauffage bois	↑
Effectifs / métiers	Effectifs / métiers	
Maçons 264	475	+ 79
Peintres 110	266	+ 42
Carreleurs 11	40	+ 63
Platriers 60	126	+ 110
Metalliers 35	69	+ 97
Electriciens 137	298	+ 17
Menuisier 100	237	+ 137
Plombier 79	201	+ 154
Chauffagistes 148	357	+ 141
Couvreurs 46	128	+ 178
Total = 990	Total = 2197	+ 120

Evolution de la part du ca PEQE dans le CA bâtiment

Enveloppe gros œuvre / clos couvert	CA PEQE 2012 (M€)	CA PEQE 2017 (M€)	Evolution 2012 - 2017
Etanchéité à l'air	1	19,75	+++
ITE	2,5	23,41	++
Rupture ponts thermique	5	18,67	++
Panneaux bois, bardage bois	2,4	8,32	++
Pose d' huisseries performantes	3,3	10,07	++
Mise en œuvre de matériaux de gros œuvre	12,9	16,3	+
Conception de bâtiments BBC	5,9	7,53	+
Toitures végétalisées	5,8	6,54	+
Construction bois (ossature bois,...)	< 1	4,48	+
Mise en œuvre de matériaux naturels	< 1	4,45	+
Total enveloppe	38,9	119,53	++
Equipements techniques			
Chauffage bois	1,9	7,75	++
Gestion de l'eau	4,9	9,41	++
Confort été rafraîchissement	2	5,8	++
Aérothermie - géothermie	0,8	3,04	++
Ventilation	9,2	13,28	+
Mise en place de dispositifs d'autocontrôle	6,6	6,84	+
Pose d'équipements énergie éolienne	< 1	1,25	+
Pose d'équipements énergie solaire	9,6	7,75	-
Total équipement technique	35	54,07	+
Aménagement intérieur (second œuvre / finition)			
Mise en œuvre d'isolants naturels	2	16,04	++
Vitrage à isolation renforcée (TH > 8)	< 1	6,93	++
Peintures, colles, solvants à la chaux,...	6	7,72	+
Total aménagement intérieur	8,2	31,4	++

LES CLAUSES D'INSERTION (OU CLAUSES SOCIALES)

LEGISLATION ET ORGANISATION DU DISPOSITIF EN MEURTHE-ET-MOSELLE

PRECAUTIONS POUR LA MISE EN ŒUVRE

Auteurs :

Isabel DUCHENE, facilitatrice clause d'insertion

Joelle THIL, Responsable cellule marchés

Conseil Départemental de Meurthe et Moselle

LES CLAUSES D'INSERTION

Les clauses d'insertion font partie des moyens juridiques offerts par le Code des Marchés Publics pour promouvoir dans l'emploi les personnes qui en sont éloignées. Les acheteurs publics peuvent donc introduire dans leurs marchés des clauses, dites d'insertion ou sociales, destinées à favoriser l'emploi de publics en difficulté par les entreprises qui obtiennent les marchés publics. Une clause d'insertion est un article spécifique présent dans un appel d'offre. Il s'agit concrètement de réserver une partie des heures de main d'œuvre des travaux à l'embauche de publics éloignés de l'emploi.

I Réglementation

Comment avons-nous intégré les clauses d'insertion dans le code des marchés publics français ?

La directive européenne 2004/18/CE a confirmé une jurisprudence communautaire (CJCE 20 septembre 1988, « Benntjes » et CJCE 26 septembre 2000, « commission c/République Française) reconnaissant la légalité du mieux-disant social en tant que condition d'exécution d'un marché.

Depuis 2001, le code des marchés prévoit la possibilité de recourir à des clauses de développement durable dont notamment le retour à l'emploi et l'insertion professionnelle et sociale des personnes connaissant des situations de chômage ou d'exclusion dans les marchés publics.

I.1 Le cadre Juridique :

Par ses articles 5, 10, 14, 50 et 53, le code permet au pouvoir adjudicateur de prendre en compte des exigences environnementales, économiques et sociales lors de l'achat public, dans le respect des principes généraux de la commande publique.

I.1.1 L'article 5 relatif à la définition des besoins impose au pouvoir adjudicateur de tenir compte d'objectifs de développement durable. Ce terme s'entend au sens large puisqu'il comprend des objectifs de protection et de mise en valeur de l'environnement, de développement économique et de progrès social.

I.1.2. L'article 10 fixe le principe de l'allotissement et a pour objectif de rendre la commande publique plus accessible aux petites structures. Cet article permet de mettre en place dans un ou plusieurs lots, une clause d'insertion de publics éloignés de l'emploi (application de l'article 14 ci-dessous), de prévoir pour certains lots un critère de performances en matière d'insertion (application de l'article 53 ci-dessous), de réserver un ou plusieurs lots aux entreprises adaptées (AE) aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT)...

I.1.3 L'article 14 permet de prévoir une obligation contractuelle de réaliser une clause d'insertion sociale (ou environnementale) dans l'exécution de son marché. Une part du marché sera consacrée à la réalisation d'une action d'insertion professionnelle pour les publics éloignés de l'emploi, sous forme d'heures de travail ou autres modalités. Ces conditions d'exécution ne peuvent avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels. Elles sont indiquées dans l'avis d'appel à la concurrence ou dans les documents de la consultation. Le prestataire ne peut s'en soustraire sous conséquence d'être soumis à sanctions.

I.1.4 L'article 15 permet aux acheteurs publics de réserver certains marchés ou certains lots d'un même marché à des entreprises adaptées ou à des établissements et services d'aide par le travail. Dans ce cas, l'exécution de ce marché doit être effectuée majoritairement par des personnes handicapées. L'avis d'appel à la concurrence doit mentionner ce recours.

I.1.5 L'article 30 est une procédure dérogatoire aux marchés de services non prioritaires (la liste des marchés de services prioritaires est indiquée à l'article 29). Ces marchés peuvent être passés quelque soient leurs montants selon une procédure

adaptée (article 28 du code). Cet article est notamment utilisé pour la passation de marché de service de qualification et d'insertion professionnelle. Il s'agit de services réalisés sous la forme de prestations d'appui et d'accompagnement à l'emploi, de formations ou d'expériences pré qualifiantes, qualifiantes ou certifiantes. Le marché a pour objet l'achat d'une prestation d'insertion sociale et professionnelle qui prend appui sur une activité support de la démarche d'insertion.

I.1.6 L'article 53 indique une pluralité de critères qui peuvent être utilisés pour attribuer un marché public. Les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté font partie de ces critères. Cependant, il faut faire attention à l'utilisation de ce critère qui doit être utilisé quand l'objet du marché le permet. On peut penser que la mise en œuvre de la vision restrictive de l'article 53, visant à n'autoriser le critère de l'insertion que pour les marchés d'insertion, serait la négation même de l'orientation préconisée par le CMP de prendre en compte le développement durable dans les marchés publics. Il semble préférable d'utiliser une voie moyenne, c'est-à-dire, utiliser l'article 53 en complément de l'article 14 du CMP.

I.2 Les évolutions

Nouveau code des marchés publics

Il n'est pas prévu de grosses modifications liées aux clauses d'insertion. Les seuls articles modifiés concerneraient les marchés réservés.

C'est plutôt un constat positif pour le dispositif largement testé en France.

I.3 L'expérience du Conseil Départemental

L'expérience du Conseil Départemental de Meurthe et Moselle a été favorisée par une volonté politique de développer la politique d'insertion professionnelle des publics en difficulté et par une traduction budgétaire impliquant l'ensemble des politiques publiques de la collectivité. Cette volonté s'est traduite, entre autre, par une activation des clauses sociales dans le cadre de la commande publique.

Le premier marché comportant une clause d'insertion a été réalisé en 2005 sur une opération routière.

Le processus s'est ensuite développé et a été structuré. Un comité de pilotage a été créé, il a permis de fédérer les services, d'inciter à la création des postes de chargés de développement et il a abouti à la rédaction d'un guide des procédures. Ce guide, ainsi que les procédures, ont évolué au cours des dix années d'expérience, cette évolution est développée dans le point suivant.

II Choix politique du département de Meurthe-et-Moselle

II.1 Organisation du Conseil départemental de Meurthe-et-Moselle

Si le CD54 est le département lorrain qui réalise le plus d'heures de clauses d'insertion chaque année en Lorraine, c'est dû essentiellement à deux raisons :

- une volonté politique de recourir à ce dispositif qui s'est manifestée très tôt, afin de faire de cet outil un levier d'insertion des publics en difficulté, et notamment de nos publics prioritaires que sont les bénéficiaires du RSA.
- la présence d'un(e) facilitateur (trice) clause, sur chacun des six territoires du département, qui assure la gestion de la clause et joue le rôle d'interface entre les maîtres d'ouvrage, les entreprises, les structures d'insertion et les publics
- l'animation de la ligne métier des facilitateurs au niveau de la direction centrale pour favoriser l'harmonisation des pratiques et jouer un rôle de ressource et de veille juridique.

Ces deux atouts ont permis de développer les clauses d'insertion à différentes échelles:

II.1.1 Au sein du Conseil départemental

Chaque marché passé par le Conseil départemental amène à se poser la question de la possibilité d'intégrer une clause.

Cette démarche a permis une augmentation du nombre de marchés incluant une clause d'insertion. Elle a également favorisé le développement des clauses sur des métiers très divers et des niveaux de diplômes différents, surtout depuis que le contexte économique provoque un chômage de longue durée même pour des personnes diplômées à niveau bac et plus.

Exemples de segments de marchés comportant une clause sociale :

Marchés de travaux : bâtiment, démolition, construction, réhabilitation (gros œuvre et second œuvre), travaux publics (voirie, ouvrages d'art, éclairage public), exploitation et maintenance d'installations techniques (climatisation, installations hydrauliques, ascenseurs, chauffage, plomberie, systèmes électriques, de sécurité incendie)...

Marchés de services : espaces verts, collecte, traitement et valorisation des déchets, gestion de déchetteries, propreté, entretien et blanchisserie de vêtements et textiles professionnels, restauration, gardiennage, déménagement, traitement du courrier...

Marchés de prestations intellectuelles : intérim, formation, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), études, assistance et réseaux informatiques, conseil...

Exemple : le CD54 et le Conseil régional sont précurseurs sur la région lorraine pour intégrer des clauses d'insertion dans les marchés de maîtrise d'œuvre.

II.1.2 Les bailleurs sociaux

Les bailleurs sociaux sont aidés par le CD54 pour chaque projet dans le département nécessitant une garantie d'emprunt. Le CD54 assume la garantie d'emprunt en contrepartie de laquelle le bailleur social s'engage à faire figurer une clause d'insertion dans l'opération.

II.1.3 Les autres collectivités

Le CD54 a intégré les clauses d'insertion dans le Contrat Territorial de Développement Durable. En effet, les collectivités locales peuvent demander des subventions au Conseil départemental sur un volet fonctionnement ou investissement. Elles doivent s'engager, pour obtenir cette subvention, à mettre en œuvre trois critères de développement durable choisis parmi neuf critères possibles répartis sur les volets économique, social ou environnemental. La clause d'insertion figure parmi les critères à choisir et devient obligatoire à partir du moment où les travaux envisagés par la collectivité dépassent un montant de 100 000€. Chaque facilitateur accompagne les collectivités dans la réalisation de la clause pour éviter à ces dernières d'être en difficulté car elles ne connaissent pas les dispositifs d'insertion.

II.1.4 La clause d'insertion volontaire

Les chargés de développement, grâce à leurs contacts fréquents avec les différentes collectivités et maîtres d'ouvrage potentiels, sensibilisent les acteurs du territoire les inciter à inscrire une clause d'insertion dans leurs marchés. Ainsi, il a été possible de développer des clauses dites volontaires de la part de certains maîtres d'ouvrage qui sont accompagnés de la même manière par les chargés de développement (rédaction de la clause dans les pièces du marché, accompagnement des entreprises à la mise en œuvre pendant le chantier).

Certaines grandes entreprises ont également développé les clauses d'insertion dans le cadre de projets d'envergures qu'elles mènent mais ces actions responsables ont surtout lieu dans les grandes villes comme Paris ou Lyon. Aucune initiative de ce genre n'a été menée pour l'instant sur la Lorraine (mais nous y travaillons).

II.2 Les missions des facilitateurs (trices) clauses et les étapes de l'introduction de la clause d'insertion dans la commande publique

Les facilitateurs interviennent à plusieurs moments de la vie d'un marché :

En amont du lancement du marché : Il est nécessaire d'identifier dans quels lots du marché la clause d'insertion peut être intégrée, puis de rédiger l'article présentant la clause en tenant compte des spécificités des métiers, du chantier, des publics et structures d'insertion présentes sur le territoire.

Suivant l'ampleur de l'opération et le volume d'heures d'insertion à effectuer, certains dispositifs de formation peuvent être mis en place pour augmenter l'employabilité des futurs salariés en insertion (savoir être, connaissance générale du secteur d'activité, SAS de préparation, voire même formation qualifiante).

Dès la notification et jusqu'à la fin de l'opération, les facilitateurs accompagnent les entreprises dans la mise en œuvre de la clause. Ils les conseillent sur la modalité de réalisation la plus adaptée en fonction du chantier et de l'activité de l'entreprise, et les aident à identifier le public dont les entreprises ont besoin. Ils font le lien avec les structures d'insertion et suivent et contrôlent l'état d'avancement de la clause.

A la fin du chantier, avant d'engager les derniers paiements, les facilitateurs vérifient que la clause est réalisée et apportent au maître d'ouvrage la validation de paiement ou l'application de pénalité quand c'est nécessaire. Il est important de préciser qu'il est très rare d'en arriver à une pénalité de l'entreprise.

II.3 Résultats chiffrés et intérêt de l'outil pour les parcours d'insertion

Sur le territoire de la Meurthe-et-Moselle, en 2013, on dénombre 509 opérations comportant des clauses d'insertion ; c'est-à-dire les deux tiers des opérations répertoriées à l'échelle de la région Lorraine.

Le volume d'heures de clauses réalisé était en évolution de 2011 à 2013. Le bilan 2014 n'est pas encore finalisé mais il montrera une baisse, essentiellement due à une diminution de l'investissement des collectivités.

	2011	2012	2013
Nombre d'heures sur le département	204 100	360 746	476 879
Equivalent Temps Plein (ETP)	127 ETP	225 ETP	297 ETP

En 2013, 1468 personnes ont travaillé grâce à une clause d'insertion en Meurthe-et-Moselle.

L'entreprise peut réaliser la clause selon trois modalités :

- La mise à disposition de personnel par une structure dédiée à cette activité (entreprise de travail temporaire d'insertion, association intermédiaire, entreprise de travail temporaire classique) : en 2013, 77% des contrats réalisés dans le cadre de clauses relevaient de la mise à disposition.
- L'embauche directe par l'entreprise (Contrat à Durée Déterminée, Contrat à Durée Indéterminée ou contrat de formation en alternance) a donné lieu à 205 contrats sur le département (11% des contrats réalisés en 2013 pour les clauses)
- La sous-traitance auprès d'un chantier d'insertion, d'une entreprise d'insertion permet à l'entreprise de déléguer une partie du marché obtenu à une structure d'insertion. Sur notre département et même sur la Lorraine, c'est la modalité la moins utilisée sûrement car plus contraignante en raison de la gestion de la contractualisation avec un sous-traitant.

Le code des marchés publics limite certaines applications des clauses d'insertion. En particulier, le rattachement systématique et obligatoire des heures d'insertion à chaque marché, qui rend parfois difficile la construction de parcours pour les publics. En Meurthe-et-Moselle et à l'échelle de la région Lorraine, les facilitateurs clauses ont développé les pratiques de mutualisation des heures de plusieurs chantiers afin d'offrir la possibilité aux personnes en insertion de travailler plus longtemps dans la même entreprise et favoriser ainsi la logique de parcours d'insertion.

Exemple : une entreprise obtient deux marchés contenant chacun une clause de 100 heures. En mutualisant les heures à faire sur un seul chantier, la personne en insertion pourra travailler 200 heures dans la même entreprise. La validation en amont par le facilitateur de cette mutualisation est indispensable pour le bon fonctionnement du dispositif. Ce sont le dialogue et le suivi réalisés par les facilitateurs auprès des entreprises qui permettent ce genre de pratique.

En 2013, les clauses concernaient essentiellement douze métiers du bâtiment (soit 50% des clauses) et des travaux publics (soit 30%). Le reste des heures de clauses d'insertion réalisées était réparti dans les métiers du transport, de l'informatique, des espaces verts, de la gestion des déchets, de la maîtrise d'œuvre et de l'administratif. Les chiffres 2014 ne sont pas encore consolidés mais font déjà apparaître une diminution d'une représentation du secteur des TP (due essentiellement à la baisse d'investissement des collectivités) et une augmentation des clauses dans le secteur du bâtiment et des transports (due essentiellement à la diversification des clauses).

II.4 précautions à prendre pour un bon fonctionnement du dispositif

II.4.1 Volonté politique

Tout commence par la volonté politique. La complexité de la mise en œuvre de la clause sociale peut être surmontée si l'acheteur public est motivé par la démarche. Pour ce qui concerne le Conseil départemental, elle permet d'obtenir une bonne coopération entre les services dits techniques, les rédacteurs de marchés et les chargés de développement pour la mise en œuvre des clauses sociales.

L'affirmation de cette volonté politique du Département de recourir à la clause d'insertion s'est exprimée par l'insertion du critère « clause d'insertion » dans la rédaction du Contrat Territorial de Développement Durable (CTDD) et dans ses modalités de contractualisation avec les bailleurs sociaux dans le cadre de la garantie d'emprunt.

II.4.2 Les structures d'insertion

Avant de mettre en place un dispositif de promotion de la clause d'insertion, il est important d'identifier les structures d'insertion pouvant répondre aux besoins des entreprises qui auront des heures d'insertion à réaliser.

Selon la modalité de mise en œuvre de la clause, les entreprises ne feront pas appel aux mêmes partenaires de l'insertion. Est-ce que les trois modalités de mise en œuvre pourront être réalisées sur chaque territoire ? Si ce n'est pas le cas, il faudra en tenir compte lors de la rédaction du marché.

Il faut également définir les critères d'éligibilité aux clauses d'insertion. En France, ce sont les mêmes critères que pour l'agrément permettant aux demandeurs d'emplois d'intégrer des structures d'insertion, c'est-à-dire :

- Bénéficiaire du RSA
- Bénéficiaire d'autres minima sociaux (Allocation Spécifique de Solidarité - ASS...)
- Demandeur d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription à Pôle Emploi)
- Jeune de moins de 26 ans et peu diplômé
- Personne reconnue porteuse d'un handicap

II.4.3 Les facilitateurs (trices) clause

La mise en œuvre des clauses sociales est une démarche partenariale qui implique de nombreux acteurs : les élus, les services des marchés, les entreprises, les structures d'insertion et de l'emploi. Pour chaque étape d'une opération, il faut que les acteurs puissent trouver un relais ou facilitateur : la collectivité doit pouvoir rédiger une clause sociale qui tiendra compte des spécificités du chantier et des publics en insertion ; les entreprises doivent pouvoir être conseillées pour honorer leur engagement correctement, les structures de l'IAE doivent pouvoir être identifiées par les employeurs.

Pour animer cette démarche, la présence d'un « facilitateur » est indispensable.

Les échanges avec les entreprises dans le cadre de la mise en œuvre de la clause d'insertion favorisent une meilleure connaissance de leurs préoccupations, leurs projets, leurs difficultés par le facilitateur qui est ensuite en mesure d'être force de propositions d'actions au-delà du dispositif des clauses sociales. Ces échanges riches qu'entretiennent presque quotidiennement les facilitateurs avec les entreprises amènent à ce que ces dernières sont de plus en plus conscientes que s'engager en faveur de l'insertion, hors du cadre des marchés « clausés », est aussi un moyen de fluidifier leur gestion des ressources humaines par exemple, ou de tisser des liens avec leur bassin d'emploi.

Dans une logique de développement territorial, tisser des liens entre SIAE et entreprises, nouer des relations partenariales entre-elles, est donc un des axes de travail que le facilitateur peut porter à l'échelle de son périmètre d'intervention à partir des clauses sociales.

II.4.4 Les outils et l'organisation

Il est intéressant de créer dès le début des outils communs qui permettront à tous les facilitateurs de suivre puis de rendre compte de manière homogène des clauses réalisées quel que soit le territoire d'action. Les bilans seront ainsi facilités et utilisables pour évaluer l'intérêt et les faiblesses du dispositif.

Les clauses ont été largement utilisées dans les secteurs du bâtiment et des Travaux Publics. Travailler sur la diversification des métiers est important pour éviter des inégalités entre les secteurs d'activités d'une part et pour favoriser l'insertion de publics variés d'autre part. Sur notre département, les structures d'insertion favorisent majoritairement le retour à l'emploi des hommes. Diversifier les secteurs d'activités permet également aux femmes et aux personnes en situation de handicap de profiter de cet outil d'insertion.

La Mirelux

L'expérimentation de la méthode IOD

Longwy
Le 27 avril 2015

MIRELUX
MISSION RÉGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

Sommaire

- **Qu'est-ce qu'une MIRE ?**
- **La méthode IOD**
- **L'expérimentation IOD à la Mirelux**

MIRELUX
MISSION RÉGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

PARTIE I.

Qu'est-ce qu'une MIRE ?

Qu'est-ce qu'une MIRE ?



MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

Qu'est-ce qu'une MIRE ?

Historique

- 1991 : création de la première MIRE à Charleroi (MIREC)
- 1994 : un 1^{er} Arrêté royal détermine les missions des MIRE
- 1994 : création de la Mirelux sous l'impulsion des représentants patronaux, syndicaux, du CSEF et du FOREM
- 1998 : un 2^{ème} Arrêté instaure la première méthodologie des MIRE : la Formation Alternée
- 2004 : le jobcoaching est adopté en tant que nouvelle méthodologie aux côtés de la Formation en Alternance.

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

Qu'est-ce qu'une MIRE ?

Missions

Chercheurs d'emploi

Mettre en œuvre des actions d'insertion destinées à un public cible

Objectif Le conduire vers un emploi durable et de qualité

Entreprises

Répondre aux besoins des entreprises en termes de personnel pour des profils de première qualification en collaborant depuis l'analyse du poste jusqu'à l'intégration durable du salarié

Objectif Réussir leur recrutement et fidéliser le personnel

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

Notre public cible

Le public cible des MIRE, les chercheurs d'emploi :

- Sans CESS
- Au chômage depuis 2 ans sur les 3 dernières années
- Avec 3 ans d'inactivité sans revenu de remplacement
- Bénéficiaire du revenu d'intégration sociale (RIS, Article 60...)
- Reconnu comme réfugié en Belgique
- Ressortissant étranger (hors UE)
- Possédant un numéro AWIPH

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

La Mirelux, aujourd'hui



- Asbl privée financée par la Région Wallonne, le Forem et le Fonds social européen
- 20 collaborateurs dont 12 chargés de projet
- Active sur toute la province de Luxembourg
- Siège : Libramont 
- 2 bureaux décentralisés : Marche & Arlon 
- De nombreuses permanences 

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

PARTIE II.

La méthode IOD

La méthode IOD

Les origines

- IOD : Intervention sur l'Offre et la Demande
- Méthode initiée par Denis Castra et Francis Valls, professeurs de psychologie sociale à l'université de Bordeaux
- L'asbl TRANSFER est responsable de l'implémentation de la méthode sur le terrain

La méthode IOD

Les objectifs

- Réussir l'intégration professionnelle durable des précarisés et stigmatisés
- L'intégration sociale par le travail pour un statut, une reconnaissance et une indépendance

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

La méthode IOD

Les enjeux de la méthode IOD vis-à-vis du marché de l'emploi

- Rareté des mises en relation entre DE en situation précaire et entreprises
- Modes de recrutement très sélectifs, voir discriminatoires
- Part croissante des emplois à durée limitée et à temps partiel
- Dévalorisation de certains métiers et dégradation des conditions de travail

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

La méthode IOD

Un autre regard sur les acteurs et les situations

- Personne n'est inemployable
- Les pratiques des entreprises ne sont pas figées
- Changer des situations est toujours possible

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

La méthode IOD

Objectifs de changements et enjeux de société

- Priorité aux personnes qui en ont le plus besoin
- Dépasser les obstacles à l'emploi discriminants
- Agir sur l'accès direct et le maintien en emploi durable

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

La méthode IOD

Une stratégie en trois volets :

Avec les employeurs

- Adaptation → Evolution

Avec le chercheur d'emploi

- Diagnostic → Proposition
- Offre multiples et variées
- Prise de décision de façon autonome

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

La méthode IOD

Les partenaires de l'insertion sociale

- Les problèmes sociaux ne sont pas un obstacle
- L'emploi peut être une partie de la solution à ces obstacles

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

PARTIE III.

L'expérimentation IOD à la Mirelux

L'expérimentation IOD à la Mirelux

- Contexte : 2009, une année mouvante !
 - Sur le plan économique : la crise s'installe
 - Sur le plan budgétaire : obligation de résultat
 - Sur le plan institutionnel : rationalisation de l'offre d'insertion

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

L'expérimentation IOD à la Mirelux

- L'objectif : professionnaliser l'approche entreprise
- L'expérimentation : formation de 18 mois d'un binôme sur un territoire restreint

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

L'expérimentation IOD à la Mirelux

➤ L'évaluation

+

- Meilleure connaissance des entreprises et des postes de travail
- Moins de critères de sélectivité
- Relation plus équilibrée avec l'employeur
- Cadre du suivi dans l'emploi négocié
- Travail en binôme
- Monitoring de l'activité

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

L'expérimentation IOD à la Mirelux

L'évaluation

- Manque de souplesse et d'adaptation de la méthode au contexte belge
- Coexistence entre plusieurs processus d'accompagnement et d'approche difficile
- Méthode épuisante pour les coachs
- Cadre IOD très rigide, perte d'autonomie des coachs
- Pas de plus-value en termes de résultat « mise à l'emploi »

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

L'expérimentation IOD à la Mirelux

La réorientation de la formation

- Sur le fond : sortie du cadre strict IOD
- Sur la forme : d'un binôme à l'ensemble de l'équipe

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

L'expérimentation IOD à la Mirelux

- Les pratiques IOD adoptées par la Mirelux
 - L'analyse d'une offre détaillée auprès d'une entreprise
 - La présentation d'offres au candidat
 - L'entretien de mise en relation d'un candidat avec l'employeur
 - L'intégration en entreprise et le suivi dans l'emploi du travailleur

MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG

MERCI DE VOTRE
ATTENTION



MIRELUX
MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI DU LUXEMBOURG



PRE-REQUIS POUR ENTRER EN PARCOURS DE FORMATION CONTINUE

Compétences essentielles:

- arriver à l'heure
- travailler en groupe
- bien se comporter en groupe
- respect des autres
- respect du matériel

Compétences techniques de base:

- Alphabétisation
- Savoir écrire
- Savoir lire
- Comprendre le français
- Calcul linéaire (notions)
- Calcul de surfaces (notions)
- Calcul de volumes (notions)
- Conversion unités de longueur (notions)
- Connaître le nom des outils et matériaux couramment utilisés sur chantier de construction (brouette, béton...)

Expérience dans la construction



CAHIER DES CHARGES
Constructyts Lorraine – OPCA de la
Construction
pour la mise en œuvre de la
POE COLLECTIVE.

60, Rue de Metz - C. S. 33346 - 54 014 NANCY CEDEX • Tél. : 03. 83. 32. 71. 71. • www.constructyts-lorraine.fr
SIRET : 301 484 465 000 69 • code NAF : 9412 Z





Préambule

Le présent appel d'offres s'inscrit dans le cadre du positionnement de Constructyts OPCA de la Construction sur l'appel à projet du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP) dédié à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) Collective et **dans le cadre du plan exceptionnel décidé par le gouvernement en juillet 2013 pour favoriser l'entrée en formation de 30 000 demandeurs d'emploi.**

Dans le cadre de la POEC, Constructyts Lorraine est tenu de mettre en concurrence les organismes de formation afin de s'assurer que les prestataires auxquels il a recours sont sélectionnés sur la base de critères objectifs et transparents et que l'offre de formation achetée est qualitative et compétitive sur le plan financier.

I. Eléments de cadrage de la POE collective

Création de la POE collective et volonté des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux ont convenu, dès la signature de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 de renforcer les politiques en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avérait nécessaire afin de favoriser leur retour à l'emploi.

Cet engagement a été concrétisé par la création de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) dans l'Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009. Ce dispositif a vocation à favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par la formation. La POE peut être mise en œuvre sur le plan individuel ou sur le plan collectif lorsqu'elle répond à des besoins identifiés par la branche professionnelle.

S'en est suivie la retranscription de ce dispositif sur le plan législatif à travers la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi du 28 juillet 2011 dite loi CHERPION.

Vocation de la POE collective et financement

La POE collective a vocation à permettre à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un organisme collecteur paritaire agréé (article L.6326-3 du code du travail).

60, Rue de Metz - C. S. 33346 - 54 014 NANCY CEDEX • Tél. : 03. 83. 32. 71. 71. • www.constructyts-lorraine.fr
SIRET : 301 484 465 000 69 • code NAF : 9412 Z





La POE collective est ouverte aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, indemnisés ou non. Pendant la durée de la formation, le demandeur d'emploi a la qualité de stagiaire de la formation professionnelle.

A titre indicatif, le contrat qui peut être conclu à l'issue de la POE collective est :

- un CDI
- un CDD de 12 mois ou plus
- un contrat de professionnalisation CDI ou un contrat de professionnalisation CDD de 12 mois minimum
- un contrat d'apprentissage

La POE collective est financée par l'OPCA qui peut bénéficier du concours financier du FPSPP et de Pôle Emploi. Le FPSPP apporte présentement son concours à l'OPCA de la Construction à travers l'appel à projet dédié au dispositif qu'il a lancé. Il bénéficie également du soutien du Fonds Social Européen (FSE).

II. Axes stratégiques de Constructyts – OPCA de la Construction

La POE collective doit être mobilisée principalement pour répondre aux besoins importants de main d'œuvre résultants de grands chantiers, tels que les lignes grandes vitesses, les EPR...

En tout état de cause, les besoins de formation identifiés par la branche, au travers de son observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont les suivants :

- **Formations de candidats aux principaux métiers en recrutement du BTP et/ou aux métiers ayant peu de dispositifs de formation initiale**, notamment techniciens de bureau d'études, dessinateur / métreur, technicien QSE, chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux, ingénieur Bâtiment / Travaux Publics, maçon, peintre, menuisier, plombier / chauffagiste, électricien, plâtrier / carreleur, couvreur, métallier, charpentier, façadier, monteur d'isolation par l'extérieur, canalisateur, ouvrier de l'étanchéité, conducteur d'engins, ouvrier des travaux publics (béton, VRD), monteur de réseaux électriques ;
- **Formations Qualité Sécurité Environnement et normes en bureau d'études** : maîtrise des normes, réglementations thermique et environnementale, méthodes liées aux nouveaux modes constructifs...



- **Formation à la conduite de projet et formations dans le cadre de développement de services commerciaux** : conseil aux donneurs d'ordre, réponse aux appels d'offres, proposition d'offre commerciale globale, dimension écologique des projets...
- **Organisation de chantier** : nouvelles organisations de chantiers, participation au processus d'innovation, management des bonnes pratiques environnementales (tri des déchets, application des normes, éco conduite d'engins et de camions...)
- **Formations à la préfabrication en atelier, à la logistique**, l'ordonnancement pour l'acheminement des éléments préfabriqués sur les chantiers...
- **Mise en œuvre de diagnostic thermique** ; mise en œuvre d'autocontrôle des ouvrages
- **Mise en œuvre de techniques liées au développement durable** et aux nouveaux modes constructifs, pratiques professionnelles écologiques :
 - Installation et maintenance de systèmes énergétiques des bâtiments (solaire thermique photovoltaïque, éolienne, géothermie, ventilation, climatisation et rafraîchissement, chauffage, eau chaude sanitaire, réseaux de distribution écologique...)
 - Techniques d'isolation thermique : bonnes pratiques résultant de l'application des normes (thermique, incendie, acoustique, accessibilité) ; nouvelles techniques et technologies ; méthodes de contrôle des points sensibles (ponts thermiques...) ; entretien et rénovation des systèmes composites d'isolation thermique extérieure (ETICS) ; mise en œuvre de toiture végétalisée, techniques de platelage bois sur étanchéité... ; finitions en plâtre sur monomur, pose de panneaux et de revêtements de murs chauffants...
 - Nouveaux modes constructifs, par ex. : maison à ossature bois...
 - Autres techniques liées au développement durable et aux nouveaux modes constructifs
 - Eco-conduite d'engins et de camions

Cette liste peut être complétée en fonction des besoins constatés sur un territoire, après avis des CPNE conjointes du BTP.



III. Cadrage du projet régional

La profession du BTP en Lorraine traverse, depuis fin 2009, une conjoncture moins favorable qu'au cours de la période allant de 2000 à 2008.

Ce développement de l'activité s'est traduit par la création nette d'environ **5 000 emplois** au sein des entreprises du BTP de Lorraine sur cette période de 7 années.

En ajoutant le renouvellement naturel de la main d'œuvre lié aux départs en retraite, ce sont, au total, **10 000 emplois** qui ont été créés au sein des entreprises du BTP de Lorraine sur la période 2000 – 2007.

Au mois de septembre 2008, la crise bancaire née dans les banques américaines s'est propagée au secteur bancaire français, puis, très vite à l'économie réelle. Cette crise de confiance et de liquidités est à l'origine d'un coup de frein très brutal pour l'économie. Le ralentissement économique et les difficultés d'accès au crédit ont eu des conséquences immédiates pour les entreprises du BTP de Lorraine. En effet, la décision d'engager un projet de construction ou de réhabilitation d'un bâtiment ou d'un ouvrage public, que ce soit pour les particuliers, pour les entreprises ou pour les collectivités locales, repose sur deux éléments décisifs :

- la possibilité de recourir au crédit.
- la confiance dans l'avenir.

Ces deux facteurs qui constituent la pierre angulaire sur laquelle repose le développement du secteur du BTP font défaut au début de l'année 2009.

Les difficultés économiques rencontrées par la profession du BTP sont à l'origine d'une réduction des prix et donc des marges des entreprises qui peuvent parfois provoquer la défaillance de certaines entreprises.

Pourtant, à long terme, la profession du BTP dispose de raisons objectives qui lui permettent de prévoir un retour à un niveau d'activité plus satisfaisant.

Il faut tout d'abord rappeler que, structurellement, la France manque de logements et d'infrastructures de Travaux Publics. Ce déficit ne pourra pas rester indéfiniment sans réponse, avec une population qui continue à progresser. Ce phénomène de pénurie de logements est amplifié par des évolutions de nature sociologique. A titre d'illustration, on peut souligner que certains couples font le choix de conserver assez longtemps deux logements distincts et on peut également souligner l'explosion du nombre de familles monoparentales. Ces évolutions de la société sont des phénomènes qui, à population constante, accentuent encore la demande de logements.

Par ailleurs, les évolutions démographiques de la France rendront incontournable la création de nouvelles infrastructures pour prendre en charge le vieillissement de la population (transports en commun, maisons de retraites, ...).

Le développement de l'activité touristique impliquera également d'investir dans les infrastructures routières et ferroviaires.

Enfin, la prise de conscience de la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre s'est traduite, au travers du Grenelle de l'environnement, par des décisions importantes qui seront source d'activité pour les entreprises du BTP. D'un point de vue opérationnel, la volonté de ramener la consommation des bâtiments de 250 Kwh par an et par M² à 50 Kwh



par an et par M² est accompagnée par l'instauration d'un prêt à taux zéro baptisé « Eco PTZ ». Ce prêt d'un montant maximum de 30 000 € permet aux propriétaires d'engager des bouquets de travaux s'inscrivant en cohérence avec la problématique du développement durable.

Compte tenu des difficultés économiques évoquées ci-dessus, le choix a été fait par Constructyts Lorraine de ne pas lancer un appel d'offre pour la mise en œuvre d'une POE collective sur les métiers déjà largement couverts par la formation initiale et par la formation continue dédiée aux demandeurs d'emploi.

En effet, dans un contexte difficile, Constructyts Lorraine constate que les entreprises font déjà preuve d'une certaine frilosité pour embaucher des apprentis et pour accueillir des stagiaires et il n'est donc pas opportun de venir positionner la POE Collective sur des champs déjà largement couverts.

LES ENJEUX SUR LE PAYS HAUT

Plus de 75% du parc logement local date d'avant 1975, année de la 1^{ère} réglementation thermique, et n'est pas en capacité de répondre aux objectifs de réduction de la consommation énergétique. Le parc ancien (notamment social) n'a pas achevé sa requalification (encore 2 000 résidences sans confort).

Le SCOT, qui estime l'accroissement de population à 20 000 d'ici 2030, prévoit, entre autres la création de 442 logements/an soit un rythme de construction 4 fois plus important qu'actuellement. Or la montée en compétences des TPE/PME locales n'est pas aboutie, à ce jour, au niveau des nouvelles réglementations thermiques.

L'Agape estime à 100 000 l'arrivée de nouveaux frontaliers au Luxembourg (dont 80 000 de Lorrains) d'ici 2035. On estime la création d'emplois de 14 à 21 000 emplois d'ici 2025 dans la zone ZELT (Zone Elargie Longwy/Thionville) et d'autres opportunités comme le plan de rénovation énergétique de l'habitat décliné par le plan de rénovation énergétique de l'habitat (PREH), la Vallée Européenne des Matériaux et de l'Energie du Pacte Lorraine, le programme stratégique opérationnel de l'EPA situé sur l'OIN Alzette Belval, au travers d'opérations de réhabilitations thermiques, d'éco-construction afin de mobiliser les artisans...

Le Plan Collèges Nouvelle Génération est une priorité du Conseil Général de Meurthe et Moselle qui va générer 270 M€ de travaux notamment dans la rénovation énergétique et va créer un besoin fort en compétences spécifiques à l'isolation thermique par l'extérieur. Cette activité nouvelle devrait continuer son développement compte tenu de l'augmentation du prix des énergies fossiles et de la prise de conscience liée à la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre. A priori, la formation initiale et la formation continue ne sont pas encore en mesure de répondre totalement aux besoins en compétences induits par l'émergence de ces activités.

Du point de vue de la localisation, Constructyts LORRAINE souhaite participer initier cette action dédié aux métiers de l'isolation thermique par l'extérieur sur le bassin d'emploi de Briey Longwy qui est le bassin d'emploi concerné par l'ADEC Territorial initié par les services de l'Etat et par la Région Lorraine et dont Constructyts est partenaire. Constructyts contribue ainsi à la nouvelle dynamique impulsée sur le territoire sur le thème de « l'écoconstruction et



l'éco-rénovation» en partenariat avec les acteurs locaux (Conseil Régional et Général, DCT/GEIE ECO-TRANS-FAIRE, Ademe et Etat, fédérations, EIE, OF...).

Sur le territoire transfrontalier de Longwy, de Wallonie et du Luxembourg, le projet ECOTRANSFAIRE pilote le développement d'une filière locale en éco construction et éco rénovation. Il dynamise l'offre locale par la mise en réseau des entreprises, accompagne la demande en sensibilisant les maîtres d'ouvrage, favorise le développement de filières d'éco matériaux et de gestion de déchets et œuvre dans la mise en réseau des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion pour sécuriser les parcours d'insertion. ECOTRANSFAIRE est reconnu comme plateforme régionale de rénovation énergétique.

Sur la base de ces constats, CONSTRUCTYS Lorraine cherche un ou des partenaires pour animer la formation de demandeurs d'emploi ainsi que leur accompagnement en insertion professionnelle dans le cadre d'actions de P.O.E COLLECTIVES dédiées aux métiers de l'isolation thermique par l'extérieur.

Chacune de ces P.O.E. Collective visera des demandeurs d'emplois susceptibles d'être embauchés par des entreprises de toute taille (plus et moins de 10 salariés).

Le projet peut être porté par un centre de formation avec un référentiel de formation sous-traité auprès d'autres centres de formation. Le sous-traitant pourra être français, belge ou luxembourgeois.

Le projet devra permettre une période d'application en entreprise maximisée à 19 jours, offrant ainsi à l'entreprise d'accueil et au stagiaire un temps suffisant pour se déterminer quant à la signature d'un contrat de travail.

IV. Prestation recherchée

Nature de la formation

- **Public bénéficiaire** : demandeurs d'emploi inscrits à POLE EMPLOI (une attention particulière sera apportée au recrutement des bénéficiaires du RSA)

- **Prérequis** :
 - Primo entrants ou sans qualification dans le BATIMENT qui ont validé avec POLE EMPLOI un plan personnalisé d'accès à l'emploi dans un des corps d'états du bâtiment,

 - Ou

 - Ayant une formation ou une expérience professionnelle dans le bâtiment

 - s'exprimant en FRANÇAIS et maîtrisant les règles de calcul de base – Maitrise des savoirs généraux



- **Finalité de la POEC :** S'inscrire dans un parcours permettant d'obtenir les pré-requis à la formation d'Ouvrier Façadier Itéiste avec l'acquisition d'un socle de connaissances spécifiques à l'écoconstruction et l'éco-rénovation (appréhension de l'enveloppe du bâtiment, éco-matériaux...)

- **Objectifs de la formation pendant la POEC :**
 - Confirmer son projet professionnel.
 - Acquérir le socle de connaissances et compétences générales et professionnelles nécessaire pour réussir son intégration dans une équipe en entreprise.
 - Préparer l'accès du stagiaire à un contrat de professionnalisation préalable à un parcours dans le domaine de l'isolation thermique par l'extérieur. La réponse du prestataire permettra d'apprécier sa capacité à accompagner les candidats dans le cadre d'une démarche de formation tout au long de la vie professionnelle.

- **Compétences professionnelles attendues :**
 - Connaissance des éco-matériaux
 - Lecture de plan
 - Prévenir les risques professionnels sur chantiers : se protéger et ne pas être un risque pour autrui
 - Identifier et utiliser en sécurité l'outillage courant de chantiers
 - Entretien de l'outillage et le matériel
 - Montage, vérification et utilisation d'échafaudages
 - S'intégrer à l'entreprise d'accueil et à une équipe de travail
 - Savoir interagir avec les autres corps d'état du BTP
 - Identifier les différentes phases d'un chantier d'isolation thermique par l'extérieur.
 - Participer à l'installation de chantier en respectant les consignes et contribuer à la propreté des chantiers
 - Se situer dans les phases d'un chantier d'écoconstruction et d'éco-rénovation.
 - Comprendre et appliquer des consignes de travail simples
 - Contribuer à la production de l'équipe par la réalisation de tâches simples du métier



- Participation à la mise en œuvre d'au minimum une technique d'isolation thermique par l'extérieur
- Prendre du recul dans sa pratique professionnelle et pratiquer l'autocontrôle
- Gestion respectueuse des déchets

• **Éléments de contenu pédagogique de la formation (non exhaustif) :**

- L'entreprise : ses différentes fonctions, ses règles de fonctionnement, la législation du travail ...
- Introduction au secteur d'activité du BATIMENT : les métiers, les corps d'état, les enjeux, les partenaires, les contraintes de production, la convention collective, les possibilités d'évolution ...
- inventaire exhaustif des situations professionnelles à risques : travaux en hauteur, risques électriques ...
- Les objectifs visés en Europe et déclinés sur les territoires transfrontaliers en termes de réduction de consommation d'énergie des Bâtiments et les impacts associés.
- L'approche globale de la consommation d'énergie dans le Bâtiment (isolation, inertie, étanchéité à l'air, chauffage, climatisation, ventilation éclairage, ponts thermiques ...)
- Montage, vérification, utilisation et démontage des échafaudages
- Module 1 et 2 du dispositif FEEBAT (formations aux économies d'énergie dans le bâtiment)
- La responsabilité économique et commerciale du salarié : incidences des temps perdus et des reprises ou réserves sur travaux sur la rentabilité du chantier et de l'entreprise, éviter les gaspillages.....
- Approche globale : terminologie et technologie tout corps d'état.
- Présentation des différents procédés d'isolation thermique par l'extérieur (filière sèche et filière humide)
- Exécution dans les règles de l'art de tâches simples du métier
- Les règles générales de communication interpersonnelles, les usages dans le BTP

- **Qualification(s) visées :** OUVRIER D'EXECUTION + ATTESTATION FEEBAT + attestation Echaffauchage



• Organisation de la formation

- Durée de la POEC : 399 H soit 57 jours
- Durée de la formation en centre : 266 H soit 38 jours
- Durée du stage en entreprise : 133 H soit 19 jours
- Démarrage de la POEC : démarrage en décembre 2014
- Nombre de stagiaires : 12
- Lieux de la formation : bassin de Longwy (département Meurthe et Moselle)
- Méthode pédagogique : pour entretenir la curiosité des stagiaires et ancrer leurs acquis il est demandé que la méthode pédagogique privilégie dans toutes les séquences la compréhension et la recherche du sens et le respect d'une pédagogie par objectifs.
- Suivi de la formation : mise en place d'un comité de suivi avec les acteurs locaux.

Recrutement des stagiaires

- Le recrutement se fera en collaboration avec pôle emploi, la mission locale et le Conseil Général de Meurthe et Moselle
- L'OF participera à/aux réunion(s) d'information collective organisée par pôle emploi et aux entretiens de sélection

V. Qualités du prestataire

Nous vous remercions de nous communiquer en retour votre proposition détaillée qui devra valoriser en particulier :

- votre présentation générale et vos domaines de compétences
- les lieux précis de formation et leurs possibilités d'y accéder en transports en commun
- les ressources humaines et matérielles mobilisées
- vos moyens de positionnement et de suivi des stagiaires en entrée, en cours et fin de POEC
- les moyens humains mobilisés pour accompagner les stagiaires dans la recherche de leurs périodes d'application en entreprise.
- des références d'entreprises susceptibles d'accueillir les stagiaires
- les objectifs principaux/intermédiaires et les contenus des thèmes traités
- l'enchaînement des thèmes et séquences
- votre méthode pédagogique
- votre planning prévisionnel
- votre coût horaire H.T

Ce cahier des charges reste ouvert et vous avez la liberté de l'enrichir

60, Rue de Metz - C. S. 33346 - 54 014 NANCY CEDEX • Tél. : 03. 83. 32. 71. 71. • www.constructys-lorraine.fr
SIRET : 301 484 465 000 69 • code NAF : 9412 Z





VI. Facturation de la prestation

CONSTRUCTYS Lorraine prendra en charge les coûts pédagogiques de la formation (en délégation de paiement du FPSPP) selon un coût plafonné à 12 €/h HT et un coût total plafonné à 3 192 € H.T par stagiaire.

Dans ce cadre, le prestataire s'engage à informer CONSTRUCTYS Lorraine du coût horaire de la formation et du montant total TTC de la formation.

Pôle Emploi peut apporter son concours au financement des frais annexes et pour l'indemnisation du demandeur d'emploi.

Le prestataire s'engage à transmettre à CONSTRUCTYS Lorraine les justificatifs de nature à attester de la réalité des actions de formation (feuilles d'émergence, bilans notamment).

VII. Procédure de sélection du prestataire

Les réponses au présent appel d'offre sont à retourner à :

CONSTRUCTYS Lorraine
60, rue de Metz
C. S. 33346
54 014 NANCY CEDEX

CONSTRUCTYS Lorraine rendra compte des résultats de la sélection sous 15 jours.

Principaux critères de choix pris en compte :

- Bonne appréhension des caractéristiques du projet ;
- Respect du cahier des charges ;
- Clarté de la proposition ;
- Budget estimatif ;
- Références du prestataire dans la mise en œuvre d'actions collectives et dans le domaine de l'ITE ;
- Expérience du/des formateur(s) dans le domaine de l'ITE et du bâtiment ;
- Capacité à intégrer et accompagner des publics demandeurs d'emploi.

CAHIER DE CHARGES

Formation de base - Maçonnerie traditionnelle

Contenu de la formation	<p>Partie théorique</p> <ul style="list-style-type: none">· Sécurité sur chantier· Tenue vestimentaire· Outils de travail· Matériaux <p>Partie pratique</p> <ul style="list-style-type: none">· Préparation du chantier· Faire du béton· Faire du mortier· Réalisation de maçonneries simples et jointoyées
Objectifs	Connaître les outils de travail, les matériaux et les procédures de mise en œuvre de la maçonnerie traditionnelle (normes Luxembourgeoises)
Champ(s) d'application:	Construction traditionnelle
Prérequis	Aucun
Modalités	Durée : 40 heures Nombre de formateurs: 1 Nombre max. de participants, partie théorique: 20 Nombre max. de participants, partie pratique : 4
Langue d'enseignement	Français
Public cible	Toute personne intéressée à développer ses compétences dans la maçonnerie traditionnelle
Evaluation	Test théorique et pratique
Concept pédagogique	Introduction à la maçonnerie traditionnelle à la base d'un cours théorique et des mises en œuvre en atelier Analyse en groupe des travaux réalisés, proposition et réalisation de corrections (apprentissage par la pratique) Terminologie professionnelle transmise à l'aide d'illustrations
Matériel didactique	Présentation PowerPoint Aide-mémoire pour les participants sous forme de cahier

CAHIER DE CHARGES

Formation de base - Déconstruction et tri de déchets

Contenu de la formation	<p>Partie théorique</p> <ul style="list-style-type: none">· Pourquoi trier ?· Principes du recyclage· Sécurité sur chantier· Tenue vestimentaire· Outils de travail· Matériaux (dangereux) à trier <p>Partie pratique</p> <ul style="list-style-type: none">· Exercices de tri· Préparation du chantier· Travaux de déconstruction et tri de déchets
Objectifs	Connaître les principes de déconstruction et le tri des matériaux de construction (normes Luxembourgeoises). Savoir préparer un chantier de déconstruction et trier les déchets produits
Champ(s) d'application:	Déconstruction de bâtiments et tri des déchets de démolition
Prérequis	Aucun
Modalités	Durée : 40 heures Nombre de formateurs: 1 Nombre max. de participants, partie théorique: 20 Nombre max. de participants, partie pratique : 4
Langue d'enseignement	Français
Public cible	Toute personne intéressée à développer ses compétences dans la déconstruction et le tri des déchets de construction
Evaluation	Test théorique
Concept pédagogique	Introduction à la déconstruction de bâtiments à la base d'un cours théorique et des mises en œuvre sur chantier Analyse, planification et réalisation d'un chantier de déconstruction en groupe (apprentissage par la pratique) Vocabulaire transmis à l'aide d'illustrations
Matériel didactique	Présentation PowerPoint Aide-mémoire pour les participants sous forme de cahier

CAHIER DE CHARGES

Instruction de base professionnelle

Opérations mathématiques de base

Contenu de la formation	Système métrique Opérations de base ¹² Calcul de surfaces Calcul de volumes
Objectifs	Connaître et appliquer le système métrique Savoir calculer des surfaces et volumes
Champ(s) d'application:	Vie quotidienne
Prérequis	Aucun
Modalités	Durée : 16 heures Nombre de formateurs: 1 Nombre max. de participants: 10
Langue d'enseignement	Français
Public cible	Toute personne intéressée à développer ses compétences mathématiques de base
Evaluation	Test écrit
Concept pédagogique	Introduction aux opérations mathématiques de base en utilisant des exemples et exercices du milieu professionnel de la construction et du tri de déchets.
Matériel didactique	Présentation PowerPoint Aide-mémoire pour les participants sous forme de cahier

¹² Addition, soustraction, multiplication, division, exponentiation

LISTE DES STRUCTURES CONTACTEES DANS LE CADRE DU RECENSEMENT DES ORGANISMES D'INSERTION PROFESSIONNELLE EN ECOCONSTRUCTION ET ECORENOVATION POUR LE PROJET LINTERREG IV A ECOTRANSFAIRE

LORRAINE

LES COLLECTIVITES

Conseil Régional de Lorraine

Place Gabriel Hocquard
F 57036 - METZ Cedex 01
Tél : +33 (0)3.87.33.60.00
Fax : +33 (0)3.87.32.89.33

Conseil Départemental de Meurthe et Moselle

48, Esplanade Jacques Baudot
C.O. 900 19 - 54035 NANCY CEDEX
Tél : +33 (0)3.83.94.54.54 - Fax : 33 (0)3.83.94.54.00

Mairie de Longwy

4 avenue de la Grande-Duchesse-Charlotte
BP 80048
54400 Longwy

LES ORGANISMES DE L'EMPLOI

Pôle Emploi Longwy

Espace jean monnet
54810 Longlaville

LES STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT

Mission locale de Longwy



Espace Jean Monnet
8 Avenue du Prieuré, Longlville
Tél : +33 (0)3 82 25 99 77

Trans'boulot
LONGWY
Tél : +33 (0)3 82 26 47 24

Tremplin Chantier
12 RUE DU MARECHAL FOCH
57390 Audun-le-tiche
Tél : +33 (0)3 82 52 17 38

AIPH (Association Intermédiaire du Pays Haut)
4, rue Robert Schumann
54400 COSNES ET ROMAIN
Tél : +33 (0)9.82.55.57.07

Régie de Quartier de Mont Saint Martin
3 place de Lille
54350 Mont-Saint-Martin
Tél : +33 (0)3 82 24 55 08

ESAT Villers la Montagne
Zone Industrielle, BP n° 3
54920 Villers-la-Montagne
Tél : +33 (0)3 82 44 02 67
secretariatvillers@aeim54.fr
www.esat-cat-54.fr/

AMIE 55
5 rue Laurent Pons
55100 VERDUN
maryse.verdun@aliceadsl.fr
Tél : +33 (0)3.29.86.92.96

EIMA 54
5 / 7 rue Guilbert de Pixérécourt
54000 NANCY
pierre.guyot@envie.org
Tél : +33 (0)3.83.37.58.59

Geiq btp

62 rue de Metz
54000 NANCY

Lor'Agir

30 rue de Franchepré
54240 JOEUF
Tél : +33 (0)9.81.30.61.89
Fax : +33 (0)9.81.24.30.40
Mail : loragir@gmail.com

LES CENTRES DE FORMATION

CFA Pont à Mousson

ZAC du Breuil
Rue Nicolas Pierson
54700 Pont-à-Mousson
Tél : +33 (0)3 83 81 65 65

Afpa Lorraine

6 rue Pierre Boileau CS 50 020
57063 METZ
Tél : 3936
Fax : +33 (0)3 87 31 73 01

GRETA Lorraine Nord

Rue Monseigneur Pelt
BP 55130
57074 Metz

Lycée Alfred Mézières

SITE ANDRE MALRAUX
Avenue André Malraux
54401 LONGWY

LES PLATEFORMES DE LA RENOVATION

Clairlieu Ecodéfi

137 boulevard vallonnière
54600 Villers les Nancy



Maison de l'emploi de la Déodat

4 rue Alfonse Matter
88100 Saint-Dié
Tel : 03 29 58 47 56
Email : arnaud.friedmann@mde-deodat.fr

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Fédération Française du Bâtiment

62 rue de Metz
54000 NANCY
Tél : +33 (0)3 83 37 23 63

Chambre de Commerce d'Industrie Lorraine

12 Avenue du Roi de Rome
Briey
Tél : +33 (0)3 82 46 27 85

Chambre de métiers et de l'artisanat

40 rue Carnot - BP 12
54150 Briey
Tél : +33 (0)3 83 95 60 64

LES CENTRES RESSOURCES

CNIDEP

4 rue de la Vologne
54520 Laxou
Tel : +33 (0)3 83 95 60 88
Fax : +33 (0)3 83 95 60 30

LQE

62 rue de Metz
54000 NANCY
Tel : 33 (0)3 83 31 09 88

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)

Constructys

60 rue de Metz
54000 NANCY
Tel : 33 (0)3 83 32 71 71

LUXEMBOURG

Adem

Porte de France
Esch sur Alzette
Tél : +352 24 78 88 88

Chambre de métiers et de l'artisanat

2, Circuit de la Foire Internationale
L-1347 Luxembourg-Kirchberg
B.P. 1604 - L-1016 Luxembourg

IFSB

5, Zone d'Activités Economiques Krakelshaff
L-3290 BETTEMBOURG
Grand-Duché de Luxembourg
Tél : (+352) 26 59 56
Fax : (+352) 26 59 07 44

PROVINCE DU LUXEMBOURG

Les agences de placement agréées

CEP PST

Centre d'Education Permanente et de Promotion Sociale des Travailleurs.
Rue Léon Castilhon, 86 B-6700 Arlon

063/21.91.83
cepst@fgtb.be
Anne Binet

EME

Emploi Mode d'Emploi
Avenue de la gare, 171 B- 6840 Neufchateau
0497 /48.21.69 (Catherine Martin) et 0479/68.18.49 (Sophie Samray)
info@eme-conseil.be

MIRELUX

Mission Régionale Pour l'Emploi en Luxembourg belge
Rue des Alliés, 7 B- Libramont
061/31.39.99
Beatrice Courty

LA RENARDIERE

ZI rue des Prés de la Mercire, 8 B Bertrix
061 /41.33.51
info@larenardiere.be
Marc Pierrazzo
Philippe Deller

LA TREVE

Rue de la Californie, 16 B-6600 Bastogne
061 /21 .53.56
latrevoisp@swing.be
Anne Mernier,

AWIP

Agence Wallonne pour l'intégration des Personnes Handicapées
Rue du Village, 5 B-6800 Libramont
061 /23.03.60
brlibramont@awiph.be
Philippe Evrard

AMO Aide en milieu ouvert

Ado Micile

Rue Léopold, 2 B-6700 Arlon

063/ 57 .21 .60
amo.adomicile@province.luxembourg.be
Didier Saussu

CHLOROPHYLLE

Place du Marché, 31 B-6870 Saint-Hubert
061 | 46.84.00
Chloroamo@skynet.be
Thierry Meeus

L'ETINCELLE

Rue de la Chapelle, 8 B- 6690 Vielsam
080/21.59.12
amoetincelle@skynet.be
Jean-Claude Noël

INTER ACTIONS

Rue de la Courterroie, 5 B-6800 Libramont
061 /22.50.87
amo@interactions.be
Léon Maheu

MEDIA JEUNES

Rue des Brasseurs, 8 B-6600 Bastogne
061 /28.99 .80
media .jeunes@provi nee .l uxem bourg .be
Vincent Leleu

MIC- ADOS

Rue des Brasseurs, 21 B- 6900 Marche
084 /3 1 1 9 .3 1
info@micados.be
Valérie-Anne Adam

POINT JEUNE Luxembourg

Les petites Rues, 1 0 B- 6820 Florenville
061 /31 .42.86
m.buisseret@hotmail.com
Maurice Buisseret

SERVICE DROIT DES JEUNES

Rue de la Caserne, 40/4 B- 6700 Arlon
063/23.40.56

Luxembourg@sdj.be
Véronique Richard

LES CENTRES D'ACCUEIL POUR ADULTES EN DIFFICULTE

L'ARCHEE

Rue du Docteur -LOMRY, 8 B-6800 Libramont
061 /22.47 .13
archee.libramont@skynet.be
Vincianne Lenoir

BANALBOIS

Domaine de Banalbois, 270 B- Saint-Hubert
061 /61.20.67
social@banalbois.be
Léon Pirot, Nadine Ponsard, Gilbert Herbeumont

LA MOISSON Le 210

Haumont, 24 B-6680 Saint-Ode
06 1 /26.64.47
lamoisson.houmont@skynet.be
Bernard et Claire Joachim

SOLEIL DU COEUR

Rue des Martyrs, 2 B-67 60 Gomery- Virton
063/58.14.80
soleilducoeur@live.be
Eric Hayen

LE TREMLIN

Avenue Victor-Tesch, 75 B-6700 Arlon
063/22.01 .7 4
letremlin@skynet.be
Marc Holtz

LES CENTRES D'EDUCATION ET DE FORMATION EN ALTERNANCE

CéFA de Marche-en Famenne OEF

Chaussée de Rochefort, 127 B-6900 Marloie

084/31.41.12

CéFA Nord-Luxembourg

Avenue Mathieu, 48 B-6600 Bastogne

061 /21 .66.68

Implantation de BOMAL

Rue du Nofiot, 1 B-6941 Bomal sur Ourthe

086/21 .91 .24

CéFA Bastogne -INDSE

Rue G.Delperdange, 12 B- 6600 Bastogne

061 /21.53.51

Implantation de SAINT-HUBERT

Rue du Mont, 69 B- 6870 Saint-Hubert

06 1 | 6 1. 1 7 .45

Implantation de BERTRIX

Rue de la Retraite, 1 B-6880 Bertrix

061 /41.02.02

CéFA LIBRAMONT

Rue du Pressoir, 8 B- 6800 Libramont

061 /26.09 .20

CéFA Sud-Luxembourg

Rue de Fossés, 22 B- 67 60 Virton

063/ 60 .83. 10

Implantation de DIFFERT

Rue de l'Institut, 15 B- 6780 Differt

063/23.44.51

CéFA ITELA

Chemin de Weyler, 2 B- 6700 Arlon

063/23.02.26

LES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

CFP



Rue du Carmel, 2 B- 6900 Marloie
084/32.30.41
Cfp.famenne-ardenne@hotmail.com
Thérèse Boogaerts

CENTRE PUBLIC D'AIDE SOCIALE

ARLON

Rue Godefroid-kurth, 2 B- 6700 Arlon
nathalie.servranck@arlon.be
063/23.03.60

AUBANGE

Rue du Village, 3 B- 6790 Aubange
063/38. 18.54 ou 59
sylvie.maquet@publilink.be
063/38.18.54 ou 59

ATTERT

Voie de la Liberté, 109 B- 6717 Attert
063/22.39. 10

BASTOGNE

Rue des Récollets, 12 B- 6600 Bastogne
061 /24.09 .20

BERTIX

Rue de la Gare, 138 B- 6880 Bertrix
061 | 4 1.31.62

BERTOgne

Rue de Bertogne, 1 B- 6687 Bertogne
061 /21.02.79

BOUILLON

Boulevard Heynen, 22 B- 6830 Bouillon
061/46.74.33

CHINY

Rue Neuve, 31 B- 6810 Jamoigne
061 //32.53.30

DAVERDISSE

Grand-Place, 1 B-6929 Daverdisse
061 /58.92.09

DURBUY

Rue des Ardennes, 78 B- 6941 Bomal
086/34.93.50

EREZEE

Rue des Combattants, 15 B-6997 Erezée
086/32.09 .62

ETALLE

Place des Chasseurs Ardennais, 8 B- 67 40 Etalle
063/ 45.55.53

FAUVILLERS

Rue du Centre, 86 B- 6637 Fauvillers
063/60.00.93

FLORENVILLE

Rue du Château, 4 B- 6820 Florenville
063/32.52.72

GOUVY

Rue de Bovigny, 60 B- 6671 Gouvy
080/29 .29 .23

HABAY-LA-VIEILLE

Place Saint-Etienne, 7 B6 6723 Habay-la-Vieille
063/42.01.00

HERBEUMONT

Rue Lauvaux, 27 B- 6887 Herbeumont
061 /21 .03.20

HOTTON

Rue des Ecoles, 29 B- 6990 Hotton
084/37.41.50

HOUFFALIZE

Rue de Schaerbeek, 3 B-6660 Houffalize
061 | 28.00.77

LA ROCHE EN ARDENNE

Rue de Beaussaint, 2 B- 6980 La Roche

LEGLISE

Rue du Chaudfour, 109 B- 6860 Léglise
063/43.00.12

LIBIN

Rue du Commerce, 7 B- 6890 Libin
061 /65.57.27

LIBRAMONT-CHEVIGNY

Place Communale, 3 B- 6800 Libramont-Chevigny
061/51.01.32

MANHAY

Voie de la Libération, 4 B- 6660 Manhay
086/45.50.94

MARCHE EN FAMENNE

Rue Victor Libert, 36 H, 2° étage B- 6900 Marche
084/32.06.00

MARTELANGÉ

Route de Bastogne, 7 B-6630 Martelange
063/60.08.59

MEIX-DEVANT-VIRTON

Rue de Gérouville, 5 B- 6769 Meix-dvt-Virton
063/58.15.52

MESSANCY

Rue Muller-Tesch, 38 bte 22 B- 6780 Messancy
063/38.18.90

MUSSON

Rue Jean Laurent, 47 B-6750 Musson
063/24.02.82

NASSOGNE

Rue des Alliés, 46 B- 6953 Forrières
084/37 .03.90

NEUFCHATEAU

Maison Bourgeois, 1 étage Grand Place, 3 B- 6840 Neufchateua
061 /27 .50.80

PALISEUL

Grand Place, 25 B-6850 Paliseul
061 /53.44.83

RENDEUX

Rue de Hotton, 1 8- 6987 Rendeux
084/ 47.73.72

ROUVROY

Rue du 8 Septembre, 41 B-6767 Rouvroy
063/58.86.75

SAINT-HUBERT

Rue du Home, 44 8- 6870 Saint-Hubert
061 /51.00.65

SAINT-LEGER

Rue du Château, 19 8- 67 47 Saint-Léger
063/60.83.45

SAINT-ODE

Amberloup, 23 a B- 6680 Saint-Ode
061 /21 .04.50

TELLIN

Rue de la Libération, 45 B- 6927 Tellin
084/36.66.85

TENNEVILLE

Au-Gris-Han, 1 8- 6970 Tenneville
084/37 .02.10

TINTIGNY

Rue de France, 49 8- 6730 Tintigny
063/60.80.00

VAUX-SUR-SURE

Place du Marché, 1 a 8- 6640 Vaux-sur-Sure

061 /25.00.09

VIELSALM

Provedroux, 24 B- 6690 Vielsalm

080/21.41 .85

VIRTON

Rue des Combattants, 2 B- 67 60 Virton

Daniel.petrisot@publilink.be

063/58.10.10

WELLIN

Rue de Gedinne, 17 B- 6920 Wellin

084 /38 .89 .85

DEFITS

Développement, Encadrement, Formation et Intégration par le Travail et la
Socialisation

Rue de Rochefort, 33i B- 6927 TELLIN

defits@skynet.be Henri Lierneux

084/36.66.62

INTEGRA+

Grand-Rue, 44 B- 6940 Barvaux

integra@win.be Christiane Rulot

086/2 l .06.02

LA MARCHETTE

Rue de Marlida, 16 B-6900 Marloie

084/45.7 6.06 caroline.meeus@marche.be

LA PASSERELLE

Rue de la Gare, 138 B-6880 Bertrix

lapasserelle@publilink.be Françoise Moreau

061 /41.47.25

CREATION D'ACTIVITES

CHALLENGE

Chaussée de Recogne, 50 B- 6840 Neufchateau

info@challengeonline.be Georges Behin

061 /28.75.41

CREA'JOB ARDENNES

Rue Simon, 27 B-6990 Hotton
info@creajob.be Karine Zoratti
084/ 46.83.80

**LES INSTITUTS D'ENSEIGNEMENT DE LA PROMOTION SOCIALE EN
COMMUNAUTE FRANCAISE (IEPSCF)**

IEPSCF ARLON (siège principal)

Chemin de Weyler, 2 B-6700 Arlon
info@promosoc-arlon.be
063/23.02.40

IEPSCF ATHUS

Rue Neuve, 32 B- 6791 Athus
063/38.02.7 6 ou 77

IEPSCF MUSSON

Rue Jean Laurent, 8 B- 6750 Musson
Mme Mathieu
IEPSCF VIRTON
A venue Bouvier, 19 B- 67 60 Virton
063/57.04.76

IEPSCF LIBRAMONT

A venue Herbofin, 39 B- 6800 Libra mont
Promosoc.libramont@skynet.be
061 /22.46.71

IEPSCF MARCHE

Avenue de la Toison d'Or, 71 B-6900 Marche-en-Fammenne
Michel.bonjean@sec.cfwb.be
084/32.16.46

IEPSCF BASTOGNE

Rue de la Gare, 12 B- 6600
063/21 .63.54

IEPSCF BASTOGNE

Rue de la Gare, 12 B- 6600
063/21 .63.54

IEPSCF BOMAL

Rue Nofiot, 1 B- 6941 Bomal-sur-Ourthe

IEPSCF JEMELLE

Domaine de Horzir. 3 B- 5580 Jemelle
084/44.56.44

IEPSCF VIELSALM-STAVELOT- MANHAY

Rue des Chasseurs Ardennais, 1 B- 6690 Vielsalm
iepscvielsalm@skynet.be
080/21 .78.60

RESEAU LIBRE SUBVENTIONNE

Institut Libre Luxembourgeois de Promotion sociale (ILLEPS)

ILLEPS VIRTON

Arts et Métiers Pierrard
Rue d'Arlon, 112 B- 67 60 Virton
vcano@illeps.skynet.be
063/58.89.30

ILLEPS BASTOGNE

Rue des Remparts, 57 B- 6600 Bastogne
Ingrid.fortemaison@illeps.skynet.be

ILLEPS VIELSALM

Rue des Chars-à-Boeufs, 12 B- 6690 Vielsalm
phfetten@illeps.skynet.be
080/21 .52.08

ILLEPS ARLON

Rue des Déportés, 41 B-6700 Arlon
cfcs.arlon@belgacom.be ou vcano@illeps.skynet.be
063/22.53.09

EICA ECOLE INDUSTRIELLE ET COMMERCIALE

Rue Godefroid-Kurth, 2 B- 6700 Arlon



eica@skynet.be
063/23.33.90

LES ENTREPRISES D'INSERTION

GIM

Beauplateau, 6 B-6680 Saint-Ode
gimbeauplateau@scarlet.be ou denisloiseau@beauplateau.be
061 /68.86.08

PROGESCOM

ZI. Rue Prés-la-Mercire, 6 B- 6880 Bertrix
progescom@larenardiere.be
061 | 41.33.51

LES ENTREPRISES DE FORMATION PAR LE TRAVAIL

AU TRAVERT

Place du Fays, 13 B- 6870 Saint-Hubert
autravert@belgacom.net
061 /25.65.41

EFT NEUCHATEAU Form'Action

Maison Bourgeois, 1 étage
Grand-Place, 3 B- 6840 Neufchateau
kergerjeremy@yahoo.fr
061 /27 .50.86 ou 87

LA RENARDIERE

ZI. Rue des Prés la Mercire, 8 B- 6880 Bertrix
info@larenardiere.be
061 /41.33.51

LA TOUPIE

Avenue Tesch, 75 B- 6700 Arlon
La. toupie@skynet.be
063/22.05.38

LE TRUSQUIN

Rue Croix-Bande, 1 G B- 6900 Marloie
contact@trusquin.be
084/32.36.07

LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE (ETA)

LES HAUTES ARDENNES

Place des Chasseurs Ardennais, 36 B- 6690 Vielsalm
hautesardennes@skynet.be
080/29 .25.55

PEPINIERES LA GAUME

Rue des Saucettes, 90 B- 6730 Breuvanne
administration@pepiniereslagaume.be
063/44.00.70

STALLBOIS

ZI. Belle-Vue, 2 B-6740 Etalle
stallbois@busmail.net
063/ 45.53. 19

SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION (FOREM)

FOREM ARLON

Rue de Diekirch, 38 B- 6700 Arlon
063/ 67 .03.11

FOREM LIBRAMONT

Rue de l'Ancienne Gare, 38 B- 6800 Libramont
061 /28.02.60

LE COMITE SUBREGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Luxembourg

Résidence Le Tivoli
Rue des déportés, 79 Bte A3 B- 6700 Arlon
secretariat@csef-lux.be
063/24.25.35

**INITIATIVE DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LE
SECTEUR DES SERVICES DE PROXIMITE A FINALITE SOCIALE
(IDESS)**

LES COMPAGNONS DE LA MAISON

Rue Victor-Libert, 55 B- 6900 Marche-en Famenne
bureau@lescompagnonsdelamaison.be
084/31 .60.09

**LES INSTITUTS DE FORMATION WALLON EN ALTERNANCE ET DES
INDEPENDANTS ET PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
(IFAPME)**

IFAPME LIBRAMONT

Coordination Rue de la Scierie, 15 B- 6800 Libramont
063/23.95.01
Centre Rue de la Scierie, 32 B-6800 Libramont
lux@ifapme.be Jean-Michel Morette

IFAPME ARLON

Coordination: Rue de la Gare, 57 B- 6700 Arlon
063/22.48.24
Centre A venue Patton, 10
063/ 22.7 4.19

LA MISSION REGIONALE POUR L'EMPLOI Luxembourg belge

MIRELUX

Rue des Alliés, 7 B- 6800 Libramont
Beatrice-courty@mirelux.be
061 /31.39.99



Pôle de coopération
transfrontalier
en écorénovation
et écoconstruction

LES FINANCEURS



Interreg IVA
Grandes Régions

Projet cofinancé par le Fonds européen de développement régional
dans le cadre du programme INTERREG IVA Grande Région

L'Union européenne investit dans votre avenir



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Développement durable
et des Infrastructures



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PACTE
LORRAINE

Lorraine



Wallonie

LES 12 OPÉRATEURS PARTENAIRES



LUXEMBOURG
INSTITUTE
OF SCIENCE
AND TECHNOLOGY



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE | iut HENRI PONCARE
DE LONGWY



LE PARTENAIRE MÉTHODOLOGIQUE



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
PAYS HAUT VAL D'ALZETTE

EcoTransFaire est un projet porté par

Le G.E.I.E ECO-TRANS-FAIRE

Pépinière d'entreprises de l'agglomération de Longwy

Zone industrielle de Mexy - 54135 Mexy - FRANCE

R.C.S.: BRIEY 791 766 173 • N° de gestion: 2013 C 1

TVA : FR70 791 766 173 - N° SIRET: 79176617300011 - N° NAF: 7490



Pépinière d'entreprises de l'agglomération de Longwy
Zone industrielle de Mexy - 54135 Mexy - FRANCE