

**Un accord GPEC historique pour accompagner les évolutions
des compétences des salariés du réseau à gouvernance paritaire du CCCA-BTP**

**Le réseau de l'apprentissage BTP animé par le CCCA-BTP
Seul réseau de formation à mettre en place ce type d'accord
et un Observatoire des métiers et des compétences**

Entrée en vigueur le 1^{er} février 2019

Un accord GPEC historique et inédit pour répondre aux enjeux de la réforme de la formation professionnelle

Le CCCA-BTP, qui anime le réseau national de l'apprentissage BTP dont 77 CFA du BTP à gouvernance paritaire, et les organisations syndicales représentatives de salariés ont signé un accord GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) historique et inédit, tant par son ambition que par le dispositif mis en place au profit de la gestion des parcours professionnels des 3 200 collaborateurs du réseau.

L'accord GPEC s'inscrit dans le cadre des évolutions portées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, mais aussi du déploiement du plan stratégique du CCCA-BTP, Transform'BTP, adopté en 2017.

Négocié et signé par le CCCA-BTP, par son secrétaire général Didier BOUVELLE, au titre des missions conventionnelles que lui ont confiées les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics sur le champ de la politique de gestion des ressources humaines des seize associations à gouvernance paritaire, qui gèrent au niveau régional les 77 CFA du BTP présents partout en France, cet accord entre en vigueur ce 1^{er} février 2019, pour une période de trois ans.

« Avec la réforme de la formation professionnelle, l'apprentissage connaît une profonde mutation et de nombreux changements, dont un changement de modèle économique, en entrant de plain-pied sur le marché concurrentiel de la formation professionnelle en alternance, explique Didier BOUVELLE, secrétaire général du CCCA-BTP, qui a négocié l'accord GPEC avec les organisations syndicales représentatives des salariés. C'est également un changement de modèle pédagogique, pour mieux répondre aux besoins et aux attentes du marché. Le déploiement de plateformes de e-learning, comme le Learning management system (LMS) ou la formation ouverte et à distance (FOAD), les simulateurs numériques, les actions de formation en situation de travail, l'individualisation des parcours, ou encore la meilleure articulation entre formation professionnelle initiale et continue, sont autant de pratiques nouvelles, dont les opérateurs de formation sont invités à accélérer le développement. Cette mutation appelle un besoin de montée en compétences, mais aussi leur actualisation permanente au sein des associations régionales de CFA du BTP, qu'il est impératif d'impulser et d'accompagner, précise-t-il. »

Dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux du BTP, l'élargissement de la définition de l'action de formation ou encore l'accent mis plus que jamais sur la qualité de la pédagogie de l'alternance promus par la loi, offrent aux 77 CFA du BTP à gouvernance paritaire de nouvelles opportunités de développement. Ces opportunités appellent indéniablement des évolutions en termes d'activités des centres de formation, d'organisation, de métiers et de compétences.

Concrètement, l'enjeu pour les CFA du BTP est d'être en capacité de proposer aux entreprises et aux apprenants une offre de services élargie et enrichie, en intégrant l'ensemble des leviers privilégiés par la réforme de l'apprentissage.

Avec la transformation à l'œuvre au sein du réseau à gouvernance paritaire initiée en 2017 avec le plan stratégique Transform'BTP, les associations régionales ont une longueur d'avance et disposent d'atouts majeurs.

Le salarié au cœur du dispositif

Le réseau de l'apprentissage BTP à gouvernance paritaire est le seul réseau à mettre en place ce type d'accord GPEC, qui permet d'appréhender collectivement les questions d'emploi et de compétences et de co-construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés.

La signature de cet accord GPEC inédit permet de garantir un cadre commun à l'ensemble des salariés des associations régionales à gouvernance paritaire, tout en permettant à chacune d'elles de prendre en compte ses spécificités territoriales.

L'ambition partagée avec les organisations syndicales représentatives des salariés du réseau de l'apprentissage BTP à gouvernance paritaire est de maintenir et de renforcer l'excellence des activités déjà proposées par les CFA du BTP aux apprenants et aux entreprises du BTP, mais aussi d'en développer de nouvelles dans la perspective de proposer une offre de formation professionnelle tout au long de la vie.

Une stratégie RH de long terme

L'accord GPEC, qui s'inscrit dans une nouvelle stratégie RH pluriannuelle, fournit désormais un cadre clair, avec la mise en place de processus de gestion des ressources humaines cohérents et performants, qui incluent la reconnaissance des compétences acquises.

Cette nouvelle stratégie RH permet d'anticiper les besoins en compétences des salariés du réseau de l'apprentissage BTP à gouvernance paritaire, par la gestion des parcours professionnels individuels et collectifs, ainsi que par la mise en adéquation des moyens mobilisés à cet effet.

Les compétences des salariés sont doublement au cœur de l'activité des associations régionales à gouvernance paritaire du réseau animé par le CCCA-BTP. Elles constituent à la fois la clé de la qualité du service rendu aux apprenants et aux entreprises qui les recrutent et au cœur même du métier des CFA du BTP : développer les compétences professionnelles, accompagner et contribuer à l'insertion professionnelle.

C'est pourquoi le choix d'une logique de compétences plutôt que d'une logique de métiers a été privilégié pour définir la stratégie de gestion prospective des ressources humaines. Le CCCA-BTP et les organisations syndicales représentatives des salariés considèrent en effet que les transformations en cours (numérique, comportements des apprenants, diversification des activités, développement de l'attractivité, etc.) sont de nature à impacter tous les métiers.

Il s'agit moins d'une transformation de la structure des métiers que d'une évolution de leur contenu ou de la manière de les exercer (compétences individuelles), ou encore d'une nécessité de renforcer les coopérations entre les métiers au sein des associations régionales (compétences collectives).

C'est pourquoi l'accord GPEC privilégie la logique de compétences, qui s'attache à identifier les compétences clés devant être maintenues, renforcées, développées ou acquises au regard des activités que le réseau de l'apprentissage BTP à gouvernance paritaire ambitionne de développer.

L'accord GPEC vient aussi confirmer l'ambition du CCCA-BTP de faire réussir son réseau de l'apprentissage BTP à gouvernance paritaire sur le marché de l'apprentissage et surtout de faire réussir l'ensemble des collaborateurs. Le salarié est ainsi au cœur du dispositif, en lui permettant d'être acteur de son évolution et de se saisir toutes les opportunités de développement professionnel, afin d'être pleinement en phase avec son parcours professionnel d'assurer son employabilité.

L'application de l'accord GPEC, qui entre en vigueur ce 1^{er} février, est immédiate dans les associations régionales de moins de 300 salariés et sera transposée dans un accord régional pour les associations régionales de 300 salariés et plus.

L'Observatoire paritaire des métiers et des compétences : une co-construction déclinée dans les associations régionales

L'accord GPEC met en place un Observatoire paritaire des métiers et des compétences, qui contribuera à mettre en œuvre la GPEC en toute transparence. Il sera composé d'un collège de salariés et d'un collège d'employeurs dans un esprit de co-construction de l'ensemble des outils RH créés et déclinés dans les associations régionales.

La première réunion de l'Observatoire des métiers et des compétences, dont les signataires de l'accord ont souhaité confier la présidence au CCCA-BTP, est organisée le 5 février 2019.

Ses missions

- Identifier les évolutions qui vont influencer sur les emplois, sur les métiers, sur les qualifications et sur les compétences des salariés du réseau de l'apprentissage BTP à gouvernance paritaire.
- Caractériser les évolutions réglementaires, technologiques, organisationnelles, économiques de l'environnement et leurs effets sur les secteurs d'activités des associations régionales, ainsi que sur les parcours professionnels des salariés.
- Formuler des observations, préconisations et alertes.
- Construire des outils pour la mise en œuvre de la GPEC et veiller à leur adaptation permanente.
- Assurer le pilotage de la mise en œuvre de l'accord GPEC et suivre son application dans les associations régionales à gouvernance paritaire.
- Apporter un appui aux acteurs de la GPEC, en mettant à leur disposition les informations nécessaires.
- Définir les modalités de transmission des informations par les associations régionales à gouvernance paritaire.

Les outils RH

Pour faciliter le déploiement de l'accord GPEC et garantir une démarche collective fondée sur un socle de pratiques et outils RH, cohérent et professionnalisant, un ensemble d'outils clés sera créé et mis à disposition des associations régionales à gouvernance paritaire.

Ces outils seront élaborés dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des compétences :

- une cartographie actualisée des métiers du réseau de l'apprentissage BTP à gouvernance paritaire précisant les familles professionnelles et les métiers rattachés à ces dernières ;
- des fiches métiers décrivant, pour chaque métier, les principales activités et compétences mises en œuvre : tendances d'évolution des métiers (émergents, en tension, en mutation), portraits statistiques de chaque métier permettant de visualiser et suivre les principaux chiffres clés (effectifs, ancienneté, âge, répartition H/F, indicateurs de mobilité, etc.), aires de proximité et de passerelles entre les métiers, offrant la possibilité de visualiser les points communs en termes d'activités et de compétences entre les métiers ;
- Bibliothèque des activités et bibliothèque des compétences listant les activités et compétences décrites par degrés de maîtrise, mises en œuvre par l'ensemble des familles de métiers ;
- Cartographie des activités et cartographie des compétences permettant de visualiser les principales tendances d'évolution des activités (en déclin, stables, en développement, nouvelles) et des compétences (maîtrisées, à développer, à acquérir).

Les dispositifs de développement des compétences

L'accord GPEC liste par ailleurs les différents dispositifs de développement des compétences prévus par la loi, rappelle leur objet et la possible articulation entre eux : entretien professionnel, bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle (CEP), portefeuille de compétences, plan de développement des compétences (CPF), plan de transition professionnelle, validation des acquis de l'expérience (VAE), professionnalisation en alternance - Pro A.

L'accord GPEC traite également de la mobilité professionnelle et géographique des salariés au sein du réseau national de l'apprentissage BTP à gouvernance paritaire, avec la volonté de la faciliter, par la mise à disposition et la transparence sur les informations relatives aux métiers et postes à pourvoir, la mise en place d'une période probatoire avec retour à la situation antérieure en cas de non confirmation.



Le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) est une association nationale, professionnelle et à gouvernance paritaire. Il met en œuvre la politique de formation professionnelle initiale aux métiers de la construction par l'apprentissage définie par les partenaires sociaux des branches du bâtiment et des travaux publics. Le CCCA-BTP anime, coordonne et contribue au financement du réseau de l'apprentissage BTP, avec 126 CFA présents partout en France. Numéro un de l'apprentissage, le réseau des CFA du BTP (54 400 jeunes en formation dans 38 000 entreprises formatrices) est le partenaire formation privilégié des entreprises et des jeunes en formation professionnelle initiale et continue. Il présente une offre de formation dans près de 30 métiers du BTP, du CAP au diplôme d'ingénieur, propose des titres professionnels et des actions de formation continue sur-mesure. Les CFA du BTP affichent 83 % de réussite aux examens. Le CCCA-BTP fait de l'innovation un marqueur fort de son action. Il a créé WinLab', éclairer de tendances et incubateur, pour imaginer et concevoir les formations aux métiers du BTP de demain, adaptées aux besoins des entreprises : nouvelles formes d'apprentissage (BIM, réalité virtuelle, intelligence artificielle, formation à distance...), fablab avec de nouveaux produits et services. Le CCCA-BTP est également partenaire de Impulse Labs.

>> ccca-btp.fr | **f** : [3cabtp](https://www.facebook.com/3cabtp) | **@**[@3cabtp](https://www.instagram.com/3cabtp) | **Y** : [3cabtp](https://www.youtube.com/channel/UC3cabtp) | **in** : [3cabtp](https://www.linkedin.com/company/3cabtp) | winlab-cccabtp.com

Service de presse : Patricia Desmerger - Campagne

06 07 47 34 77 - 01 42 02 45 44 - patricia.desmerger@orange.fr

@[@patdesmerger](https://www.instagram.com/patdesmerger) - **f** : [campagne-presse](https://www.facebook.com/campagne-presse) - **in** : [fr.linkedin.com/in/patdesmerger](https://www.linkedin.com/in/patdesmerger)