

Synthèse "Gestion Territoriale des Ressources Humaines" secteur du bâtiment sur la CARA

① Enquête auprès des professionnels :

⇒ **Rencontre en face à face avec 13 employeurs représentatifs (métiers, zones géographiques et tailles) du secteur du Bâtiment :**

- Maison Elysées Océan (construction maisons individuelles) / Royan,
- Maison du Pays (construction maisons individuelles) / Royan,
- SAS DELAGE (maçonnerie) / Saujon,
- SARL PROUD-FOUGERIT (maçonnerie) / Saint-Sulpice-de-Royan,
- SARL CLOCHARD (maçonnerie) / Vaux-sur-Mer,
- SARL Jean-Pierre CAMEL (électricité) / Royan,
- CAPS (électricité / Alarmes) / Royan,
- EI "2G" Gilles GRANGIER (domotique, électricité générale, climatisation et énergie renouvelable) / Saint-Sulpice-de-Royan,
- SARL Fabrice LEVACHE (maçonnerie) / Breuillet,
- GEOXIA Aquitaine (Maisons Phenix / construction de maisons individuelles) / Royan et La Rochelle,
- Instal'Dépanne (Jean-Michel RAGAUD / électricité et menuiserie) / Saint-Georges-de-Didonne,
- SARL Duvigneau (professionnel de la vente de matériaux) / Saujon.
- SARL LEDENT Menuiserie / Semussac.

⇒ **Actions de sensibilisation à la démarche GTRH :**

↳ Les entreprises (9) suivantes ont été « sensibilisées » à la GTRH Bâtiment mais pas de questionnaire (notamment suite à l'étude de pérennité de l'Atelier Régional de la Création, à l'étude sur le maintien à domicile "Silver Economie" et à l'étude sur le groupement d'employeurs).

- Ets Vérandas Monnet / Repreneur Marc BAZIN (7 salariés) : Vient au Café RH,
- ISO NEUF / David VAUCLIN (rénovation en bâtiment) / Semussac : invitation aux Cafés RH,
- EURL Menuiserie MDMT / Anthony TOURNADE / La Tremblade : invitation Cafés RH,
- Intervention auprès du "BNI Royan Atlantic Business" (22/10/2013 de 07h15 à 09h00) = 30 chefs d'entreprise dont 4 entreprises du bâtiment.
- PCB (création de salle de bain - St Sulpice de Royan / 4 salariés) : informations Café RH, groupement d'employeurs,
- Energie Confort - Royan (plomberie, énergies renouvelables) : informations Café RH, groupement d'employeurs.

⇒ **Les entreprises (6) contactées mais pas de rencontre** (relance par mails et par téléphone) :

- Ets PITEL (entreprise générale du bâtiment) / Royan,
- Ets Parthenay (Menuiserie) / Breuillet,
- Ets Mandin-Palissier (électricité générale) / Royan,
- Les Demeures de l'Atlantique (construction maisons individuelles) / Saintes,
- Ets Serge GREAU (maçonnerie) / Cozes,
- Indirectement, le cabinet d'expertise comptable "Audience Atlantique" / Mme Béatrice DUVAL afin d'avoir sa vision "comptable" du secteur du bâtiment (redressement, liquidation, CA ...).

↳ *Tous les "contacts" reçoivent la lettre d'information trimestrielle, la note de veille (économique, juridique et sociale) mensuelle et la liste des permanences des partenaires de la MEFIL.*

↳ Les partenaires rencontrés (4) :

- Agences de travail temporaire : Adecco (Aurélie SOUDET) et Randstad (Virginie POUPEAU). Explication de la démarche GTRH et transmission du questionnaire. Prescripteurs auprès de leurs clients.
- CAPEB 17 (Fabienne DELACHAISE) : prescripteur auprès de ses adhérents (labels Eco Artisan et Handibat).
- CARA (Service Environnement / Energie) : les aspects du développement durable et le secteur du bâtiment.

⇒ **Cette GTRH a permis de rencontrer, d'échanger et de questionner directement et/ou de sensibiliser plus d'une trentaine de professionnels et partenaires du territoire.**

② Analyse de l'activité et de la gestion des ressources humaines :

⇒ **Les employeurs enquêtés** : 72 CDI / 6 CDD / 7 apprentis = 85 salariés tous statuts confondus.

⇒ **Au niveau du chiffre d'affaires (CA)** = 23% en hausse (3 entreprises) / 31% en baisse (4 entreprises), 23% en stagnation (3 entreprises) et 23% en consolidation (3 entreprises = baisse en 2012 et hausse en 2013).

↳ 3 chefs d'entreprise évoquent un CA en augmentation mais un bénéfice à la baisse : hausse des prix des matériaux, charges salariales en hausse, le tarif des assurances augmente, révision des devis à la baisse (négociation commerciale plus forte des clients). Un constructeur de maisons individuelles subit une légère baisse en termes de valeur (€) et non de volume (maisons construites) = autant de maisons mais plus petites (75/80 m² au lieu de 95/100 m²).

⇒ On sent une préoccupation au niveau de la **Responsabilité Sociétale des Entreprises** (normes, ...). Comment mettre en place le développement durable. Bonnes pratiques = Maison Elysées Océan (label, charte de bonnes conduites, enquête de satisfaction, Label Eco Artisan, Certification BBC ECO LOGIQUE, la Maison durable). Une entreprise communique (presque) essentiellement par mails afin d'éviter la consommation de papier (SARL CLochard). Un chef d'entreprise (Instal'Dépanne) s'est formé très tôt au niveau BBC, label Eco Artisan (*FEEBAT : Formation aux économies d'énergies des entreprises et artisans du bâtiment*). Dans l'ensemble, on sent une envie de s'investir plus mais il faudrait développer un accompagnement spécifique.

⇒ Au niveau des pratiques en RH =

*Plan de formation : 61% oui (8 entreprises) et 39% non (5 entreprises) = souvent par manque de temps et de compétences dans le domaine.

*Tendance emploi : 61% (8 entreprises) = Stabilisation de l'effectif, 23% (3 entreprises) = Recrutement et 16 % (2 entreprises) = Licenciement.

Pour SAS DELAGE = stabilisation en 2013 mais entre 2010 et 2012 = Licenciements de 4 maçons et 2 départs en retraite non remplacés.

Constat : Pas de phase de recrutement importante / Incertitude pour l'année 2014.

*Au niveau du GE = 92% (12 entreprises) ne connaissent pas le dispositif du temps partagé et 6 entreprises (46%) souhaitent avoir plus d'informations (lien à faire avec le GLEMO).

*Recruter (trouver) du personnel en local = 46% répondent qu'ils ont des difficultés (6 entreprises) et 54% non (7 entreprises). On retrouve souvent des problèmes de comportements et de compétences sur le territoire = recrutement par chasseur de tête (Bordeaux) sur des profils de commerciaux et conducteur de travaux. L'effet crise peut être une aubaine pour des profils particuliers = fin de CDD, fin de missions intérimaires ou licenciements économiques.

***La VAE** = 69% connaissent le principe (9 entreprises). Et 1 établissement souhaite avoir plus d'infos (SARL Clochard = pour 1 salarié qui n'avait pas obtenu à l'école son CAP).

***Invitations du type Café RH, infos diverses EMT,...** 85% des employeurs (11 sur 13) sont intéressés par : Café RH / Le Management (SARL Clochard et Menuiserie LEDENT), le CICE (SARL Caramel), Job Dating (CAPS), informations sur les nouvelles réglementations (RT 2012) et EMT pour la SARL Fabrice LEVACHE.

***Emploi d'Avenir** = 61% ne connaissent pas (8 entreprises sur 13).

***Contrat de Génération** = 77% ne connaissent pas (10 entreprises sur 13).

Une seule entreprise rencontrée a signé un contrat de génération (SARL Menuiserie LEDENT).

③ Les actions mises en place :

⇒ Intégration de l'ensemble des "contacts" à la base MEFIL « Lettre d'information trimestrielle + Note mensuelle de veille économique, juridique et technologique + Café RH » + pour l'étude "Maintien à domicile".

⇒ Coordination des demandes des chefs d'entreprise avec les différents partenaires du territoire :

***Menuiserie LEDENT** : CCIRS pour la formation du chef d'entreprise (management et commercial), Pôle Emploi (vérification de l'éligibilité d'une personne pour un contrat aidé "CIE") et CMA 17 pour un appui au développement économique.

La MEFIL = prise de contact avec les partenaires et "suivi" des interventions.

Rôle de plateforme RH qui permet de dégager du temps au chef d'entreprise = 1 seul interlocuteur qui dispatche suivant les besoins ou interrogations.

***SARL Fabrice LEVACHE** : appui technique au niveau du recrutement d'un maçon. Entretien de recrutement en binôme (vu avec la CMA 17) et partage d'outils (fiche d'entretien, questions, synthèse). Information juridique (1^{er} niveau) sur la rupture conventionnelle et renvoi vers son cabinet d'expertise comptable.

***Géoxia / Maisons Phenix** : Diffusion d'une offre d'emploi (commercial(e)) auprès de Cap Emploi, CMA 17, Pôle Emploi et Mission Locale. Transmission des informations sur le recrutement et l'intégration des salariés suite au Café RH du 20 septembre 2013.

***EI 2G** : Transmission de la lettre d'information de septembre 2013 avec les coordonnées de Bpi France au niveau régional car les relations avec son banquier sont difficiles. Une ligne de trésorerie en moins. Il vient au Café RH.

***SARL CLOCHARD** = En cours de cessation d'activité, transmission de l'information à Catherine LAUD (CMA 17) et Raphaëla DARME (CMA 17) pour une information sur la VAE (la gérante). Entretien téléphonique (MEFIL) pour l'informer de la BRDE (bonification pour les femmes). Mme CLOCHARD a une vague idée de la création d'une autre activité = coordonnées de l'Atelier Régional de la Création.

***SARL CAMEL** = Transmission future de l'entreprise à leur fils. Contact transmis à Catherine LAUD (CMA 17). Va les rencontrer début 2014.

④ Les actions à mettre en place ou en cours :

⇒ Des demandes (*notamment poste de deviseur pour le bâtiment*) sur le **groupement d'employeurs** = Il est envisagé de créer une antenne du GLEMO sur la CARA (résultats de l'étude en mars 2014).

⇒ **Des formations** (gestion du temps, techniques de management) = **programmation des Cafés RH avec la CMA 17 pour 2014** = 1 tous les 2 mois (l'entretien professionnel et l'évaluation annuelle, le Management, le DUER et les Relations intergénérationnelles).

⇒ Information sur le **Document Unique d'Evaluation des Risques** (Café RH / CMA 17). L'OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des travaux Publics) aide les artisans = visite chantier + aide à la rédaction du document + formation au CFA de Saintes (logiciel = 60€).

⇒ Avoir une **meilleure analyse des demandeurs d'emplois et des offres sur le territoire** = point effectué avec Pôle Emploi (Jacques COCHERIL / Directeur Pôle Emploi Royan).

⇒ Avoir une **analyse fine du secteur** afin d'avoir le nombre d'auto-entrepreneurs dans ce secteur (chiffres CMA 17 et URSSAF) = données sensibles à obtenir (vu avec la Direction de l'URSSAF).

⇒ Mettre en place **une rencontre entre les professionnels de la menuiserie et les enseignants** = décalage dans les savoir-faire.

⇒ **Difficulté de ce secteur à gérer ses ressources humaines : incertitude économique pour 2014, TPE = problème de temps, hausse de la TVA au 1^{er} janvier 2014, nouvelles réglementations...**

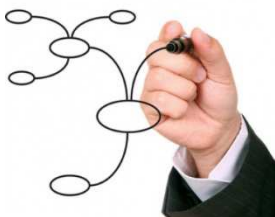
⇒ **Mettre en place une table ronde avec l'ensemble des professionnels et des partenaires qui abordera les thèmes suivants :**

↳ *L'état des lieux du secteur du bâtiment sur la CARA (Professionnels, CAPEB, CMA 17, INSEE, OPCA "Constructys", ...).*

↳ *Les opportunités du développement durable pour ce secteur (Service Energie CARA, CAPEB, ...).*

↳ *L'optimisation de la gestion des ressources humaines (Formation, professionnalisation, contrat d'apprentissage, ...) avec le témoignage d'une entreprise de plomberie de Rochefort sur la mise en place individualisée de plans de formation.*

↳ *Liens à faire sur avec la "Silver économie" et l'étude sur le groupement d'employeurs.*



Voir la mind map (carte mentale) sur les nouvelles réglementations et les différents partenaires interrogés avec des pistes d'actions au niveau du territoire.