

EMPLOI ET FORMATION DANS L'ARTISANAT

OCTOBRE 2007

Rapporteur :

M. Jacques BERRUET
Président du groupe de travail
« Emploi et formation dans l'artisanat »

Rapport N° 2007-20

Ce rapport a été adopté à l'unanimité par le Conseil économique et social régional Rhône-Alpes
lors de son Assemblée plénière du mardi 23 octobre 2007.

I- ETAT DES LIEUX DES QUESTIONS D'EMPLOI, D'ORIENTATION ET DE FORMATION, DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ARTISANAT 6

I.1 L'EMPLOI DANS L'ARTISANAT..... 6

I.1.1 L'emploi dans l'alimentaire 6

I.1.1.1 Des tensions de recrutement liées au ralentissement des offres d'emplois salariés....6

I.1.1.2 L'artisanat alimentaire : un des plus importants potentiels en matière d'embauches de l'artisanat rhônalpin8

I.1.2 L'emploi dans la production 9

I.1.2.1 Le premier employeur de l'artisanat rhônalpin connaît des difficultés grandissantes .9

I.1.2.2 Malgré un ralentissement des embauches, la taille moyenne des entreprises artisanales de production tend à progresser 11

I.1.3 L'emploi dans le bâtiment..... 12

I.1.3.1 Le contexte national..... 12

I.1.3.2 En Rhône-Alpes, un rythme soutenu en matière de création d'emplois salariés remis en question par des tensions de recrutement 15

I.1.4 L'emploi dans les services 18

I.1.4.1 Un fort potentiel en terme d'embauche parfois sous exploité en raison de tensions accrues 18

I.1.4.2 Alors que le poids des entreprises employeuses progresse, leur petite taille demeure..20

I.1.5 La nature des contrats de travail dans l'artisanat : des données à approfondir au plan régional 21

I.2 LES PROBLEMATIQUES D'ORIENTATION ET DE FORMATION 23

I.2.1 L'orientation, l'information : une étape importante pour faire connaître le secteur 23

I.2.1.1 Le dispositif des centres d'aide à la décision (CAD) et l'implication des Chambres de Métiers dans le processus d'orientation.....23

I.2.1.2 Les artisans messagers : un engagement des professionnels pour faire connaître le métier25

I.2.2 La formation initiale : un investissement important du secteur dans l'apprentissage 27

I.2.2.1 La place de l'apprentissage dans le système de formation initiale aux métiers de l'artisanat27

I.2.2.2 L'organisation des filières de formation29

I.2.3 La formation continue des actifs du secteur : un dispositif en mutation pour des enjeux forts 32

I.2.3.1 Un dispositif réformé au 1^{er} janvier 2008 concernant les artisans et leurs conjoints pour davantage de réactivité et de lisibilité33

I.2.3.2 La formation continue des artisans et de leurs conjoints.34

I.2.3.3 La formation des salariés du bâtiment : l'action du FAFSAB37

I.2.3.4 Les contrats de professionnalisation, les contrats jeunes en entreprise et les contrats initiative emploi dans le secteur de l'artisanat en Rhône-Alpes : éléments statistiques39

I.3	LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES ARTISANALES : UN FACTEUR DE MAINTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI.....	44
I.3.1	Qu'entend-on par gestion des compétences dans les entreprises artisanales ?	44
I.3.2	Les difficultés de recrutement : le rôle de l'organisation professionnelle et un levier pour professionnaliser les chefs d'entreprises sur la gestion des ressources humaines	45
I.3.2.1	Les difficultés de recrutement dans les métiers de l'artisanat : éléments statistiques ..	45
I.3.2.2	Les difficultés de recrutement : le cas de l'artisanat du bâtiment.	50
I.3.2.3	Recruter, intégrer, fidéliser : l'accompagnement de l'entreprise par l'organisation professionnelle	52
I.4	LE DIALOGUE SOCIAL POUR PERMETTRE AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIES DE FAIRE FACE AUX ENJEUX.....	56

II. ANALYSE DES PRATIQUES, DES PARTICULARITES DU SECTEUR ET RECOMMANDATIONS 57

II.1	RAPPEL DES RECOMMANDATIONS SUR LE THEME DU RAPPORT « QUEL ROLE POUR L'ARTISANAT DANS L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE DE RHONE-ALPES ? »	57
-------------	---	-----------

II.2	LES PRECONISATIONS COMPLEMENTAIRES CONSECUTIVES A NOTRE ETAT DES LIEUX	59
II.2.1	Emploi et connaissance du secteur	59
II.2.2	Information/Orientation/Connaissance des métiers	60
II.2.3	Formation initiale.....	60
II.2.4	Formation continue.....	60
II.2.5	Gestion des ressources humaines/développement des compétences	61
II.2.6	Dialogue social.....	61

ANNEXES

ANNEXE 1	METHODOLOGIE « LES METIERS RECHERCHES PAR LES ARTISANS »	64
ANNEXE 2	LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES	66
ANNEXE 3	CAHIER DES CHARGES DU GROUPE DE TRAVAIL	67
ANNEXE 4	BIBLIOGRAPHIE	71
ANNEXE 5	GLOSSAIRE	72

INTRODUCTION

Ce travail s'inscrit dans la poursuite des travaux du CESR dans le cadre du rapport "*Quel rôle pour l'Artisanat dans l'aménagement des territoires en Rhône-Alpes ?*", présidé par Monsieur Charles ZANONI dont l'avis (n° 2006-19) a été adopté par le CESR Rhône-Alpes lors de son assemblée plénière des 9 et 10 octobre 2006.

Si lors des travaux de ce premier groupe, la question de l'Emploi et de la Formation avait déjà été abordée, l'objet de ce rapport est d'approfondir les premiers éclairages en ciblant l'état des lieux, l'analyse et les préconisations sur les thèmes suivants :

- sur **l'information et l'orientation sur les métiers de l'Artisanat**,
- sur **la gestion des ressources humaines**, dans les entreprises artisanales,
- sur **la formation des acteurs** de l'entreprise, véritable valeur ajoutée,

de même que :

- sur **les spécificités** qui caractérisent le secteur artisanal en la matière,
- sur **les moyens et supports** qui pourraient être mis à disposition en Région Rhône-Alpes dans le cadre (ou en dehors) du futur Contrat Sectoriel de l'Artisanat.

Car l'Artisanat se trouve confronté principalement **aux difficultés de recrutement**, de **renouvellement de ses actifs** et globalement à la **gestion de ses emplois** dans une période de mutation où les entreprises doivent s'adapter non seulement aux marchés mais aux nouveaux comportements et nouveaux besoins des personnes au travail.

Il est donc essentiel pour le secteur d'utiliser tous les **outils mis à disposition, à condition qu'ils soient adaptés** pour répondre à ces grands enjeux.

A partir d'un état des lieux des pratiques et d'expériences dans le secteur sur chacun des thèmes, nous analyserons les particularités de l'artisanat et les problématiques qui le caractérisent.

Ensuite, nous élaborerons des préconisations complémentaires à celles formulées par le premier groupe en matière d'accompagnement des entreprises artisanales, au regard notamment des outils (paritaires pour certains) des branches de l'Artisanat, ou dispositifs proposés par les Pouvoirs publics ou les partenaires du secteur.

Ces propositions sont le résultat des échanges au sein d'un groupe de travail ad hoc du CESR, qui s'est appuyé sur de nombreuses auditions d'experts, d'artisans, de représentants du secteur, de représentants du secteur de l'éducation, de la formation, de l'emploi, de la gestion des ressources humaines.....

I- ETAT DES LIEUX DES QUESTIONS D'EMPLOI, D'ORIENTATION ET DE FORMATION, DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ARTISANAT

I.1 L'EMPLOI DANS L'ARTISANAT

L'artisanat en Rhône-Alpes est composé de 96 451 entreprises, c'est 32% de l'ensemble des entreprises, contre 29% au plan national. Si beaucoup d'entreprises sont des entreprises individuelles, 61% de ces entreprises sont des entreprises employeuses. Le poids des salariés de l'artisanat sur l'ensemble des entreprises représente 12% en Rhône-Alpes contre 14% au plan national.

L'artisanat se divise en 4 grands secteurs : l'alimentaire, la production, le bâtiment et les services. Au 31 décembre 2004, on comptabilisait 258 579 salariés dans le secteur de l'artisanat.

Tableau récapitulatif
de l'emploi dans l'artisanat

	Nombre de salariés	Part sur l'ensemble des salariés du tissu artisanal (en %)	Part sur les salariés en RA (champ ICS)	Evolution depuis 2000
Alimentaire	32 905	12,7	2,40%	9,40%
Production	79 123	30,6	6,00%	4,70%
Bâtiment	78 012	30,2	5,80%	25%
Services	65 713	25,4	4,80%	15,40%
Autres RM	2 826	1,1		
TOTAL	258 579			

Sources : INSEE, SIRENE RSA au 31/12/04

I.1.1 L'emploi dans l'alimentaire

I.1.1.1 Des tensions de recrutement liées au ralentissement des offres d'emplois salariés

Le secteur comptabilisait, au 31/12/04, 32 905 salariés (hors apprentis), soit 12.7% des salariés de l'artisanat en Rhône-Alpes et 9.8% des emplois salariés de l'artisanat alimentaire à l'échelle nationale.

Comme le montre la carte ci-après, le nombre de salariés dans l'artisanat alimentaire a, depuis 1998, augmenté sur l'ensemble des territoires rhônalpins (+9.4% entre 2000 et 2004).

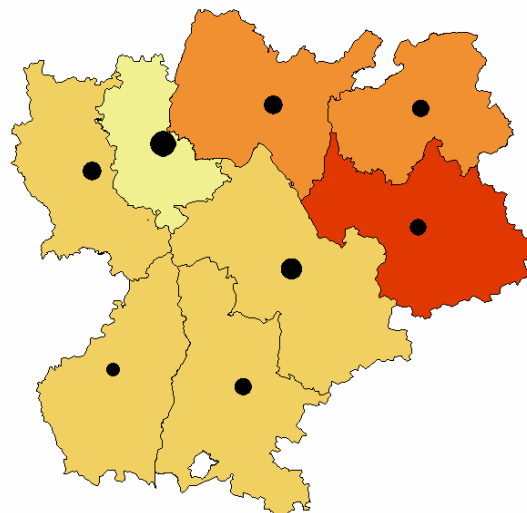
Ce sont les départements de l'Ain, la Hte Savoie et la Savoie qui se distinguent par les plus forts taux d'embauche.

Malgré ces résultats encourageants, il faut noter que ce dynamisme est plus faible que pour les secteurs du bâtiment et des services de l'artisanat.

Il est également marqué, depuis 2003, par retour de tendance.

En effet, comme le démontre le graphique ci-dessous, après une forte progression entre 1998 et 2003 (+22%), l'emploi salarié dans l'artisanat alimentaire est désormais en récession (-2%).

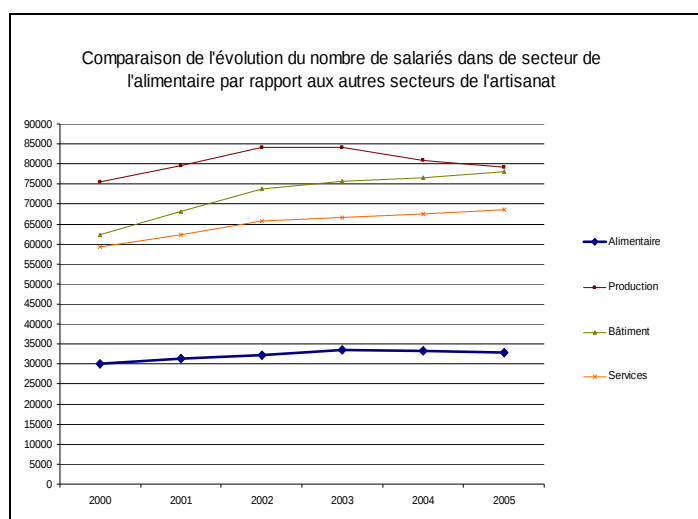
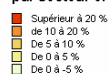
Evolution des salariés dans l'artisanat alimentaire entre 1998 et 2003



Nombre de salariés de l'artisanat en 2003



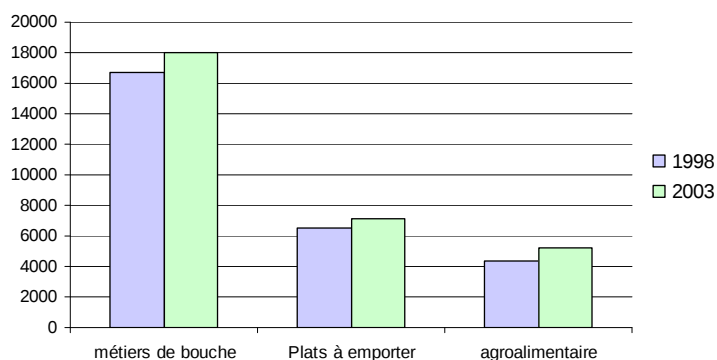
Evolution du nombre de salariés dans l'artisanat par secteur entre 1998 et 2003



L'ensemble des sous-secteurs connaît une augmentation du nombre d'emplois salariés jusqu'en 2003.

Ne pouvant bénéficier des données par sous-secteur après cette date, il nous est impossible d'identifier celui étant à l'origine du récent ralentissement évoqué ci-dessus.

Répartition du nombre d'emplois salariés par sous-secteur dans l'artisanat alimentaire (1998/2003)



D'après l'étude annuelle réalisée par la DRTEFP, la régression du nombre d'offres d'emplois notamment dans les métiers de bouche minimise les difficultés de recrutement caractérisant ces métiers au début des années 2000.

La tendance s'inverse et, depuis 2004, on note même une hausse de tension sur les demandes d'emplois.

I.1.1.2 L'artisanat alimentaire : un des plus importants potentiels en matière d'embauches de l'artisanat rhônalpin

Le secteur de l'alimentaire se distingue du reste de l'artisanat et du milieu des TPE en général par une forte proportion d'entreprises employeuses.

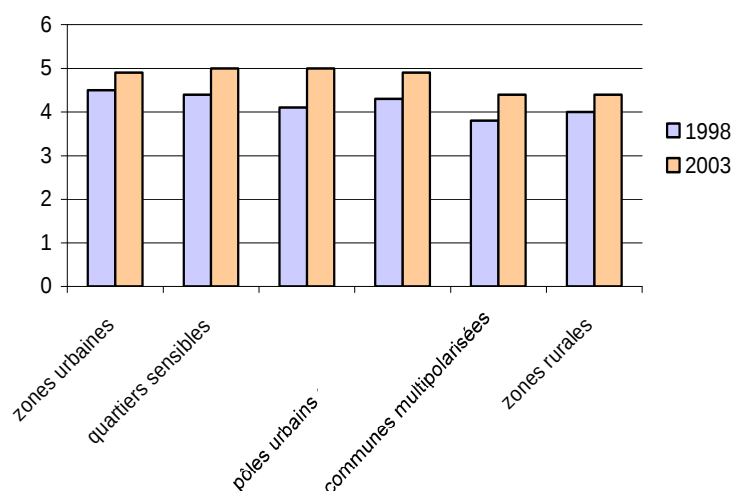
En effet, alors qu'en moyenne 61% des entreprises artisanales emploient au moins un salarié, le secteur de l'alimentaire atteint les 73%.

Une tendance qui continue même à se conforter (+3% en 5 ans).

Conséquence directe de cette tendance, on assiste, comme le montre les graphiques ci-dessous, à une augmentation de la taille moyenne des entreprises de l'artisanat alimentaire (+0.8 salarié par entreprise employeuse).

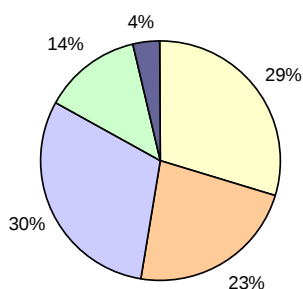
Ce constat est vérifié pour tous les territoires et sous-secteurs.

Nombre moyen de salariés par entreprises artisanales de l'alimentaire employeuses (évolution 1998 - 2003)

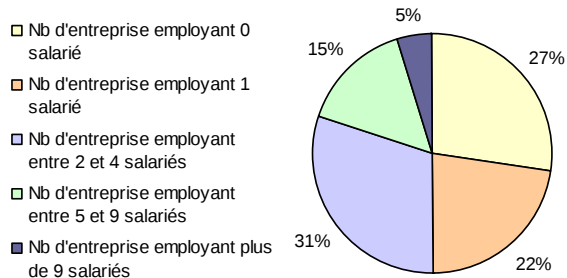


source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

Répartition des entreprises artisanales alimentaires en fonction de leur taille en 1998



Répartition des entreprises artisanales alimentaires en fonction de leur taille en 2003



source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

On peut, dans ce cadre, mettre en avant les sous-secteurs des métiers de bouche et de l'agroalimentaire qui comptabilisent les plus fortes moyennes.

	Métiers de bouche	Agroalimentaire
Part des entreprises employeuses	76%	73%
Taille moyenne des entreprises employeuses	3.8 salariés	5.5 salariés

source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

Ces constats s'expliquent en partie à travers un phénomène de concentration caractérisant depuis une dizaine d'années cette filière.

A l'image de leurs concurrents, les artisans de l'alimentaire multiplient les points de vente et concentrent leurs productions sur un laboratoire unique engendrant ainsi une progression du nombre de salariés.

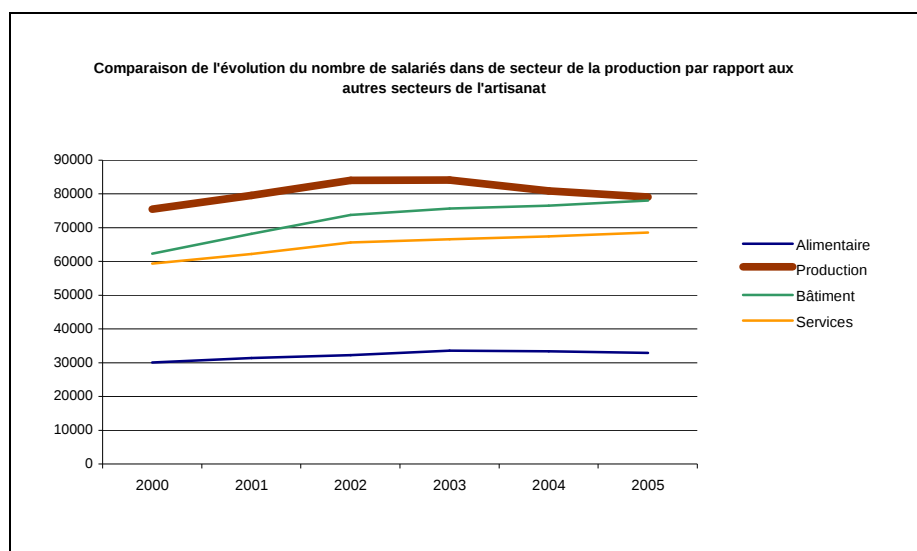
I.1.2 L'emploi dans la production

I.1.2.1 Le premier employeur de l'artisanat rhônalpin connaît des difficultés grandissantes

En comptabilisant, au 31/12/04, 79.123 emplois salariés (hors apprentis), l'artisanat de production demeure le premier employeur de l'artisanat rhônalpin.

Il représente 30% des salariés de l'artisanat en Rhône-Alpes et 17% de l'ensemble des salariés du secteur de l'industrie (au sens du champ ICS¹) en Rhône-Alpes.

Même si en 6 ans, le nombre d'embauches a augmenté (+4.7% entre 2000 et 2004) le rythme de progression est beaucoup moins rapide que ceux caractérisant les autres secteurs de l'artisanat.



Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

De plus le graphique ci-dessus, met en avant une perte de vitesse, voir une inversion de tendance.

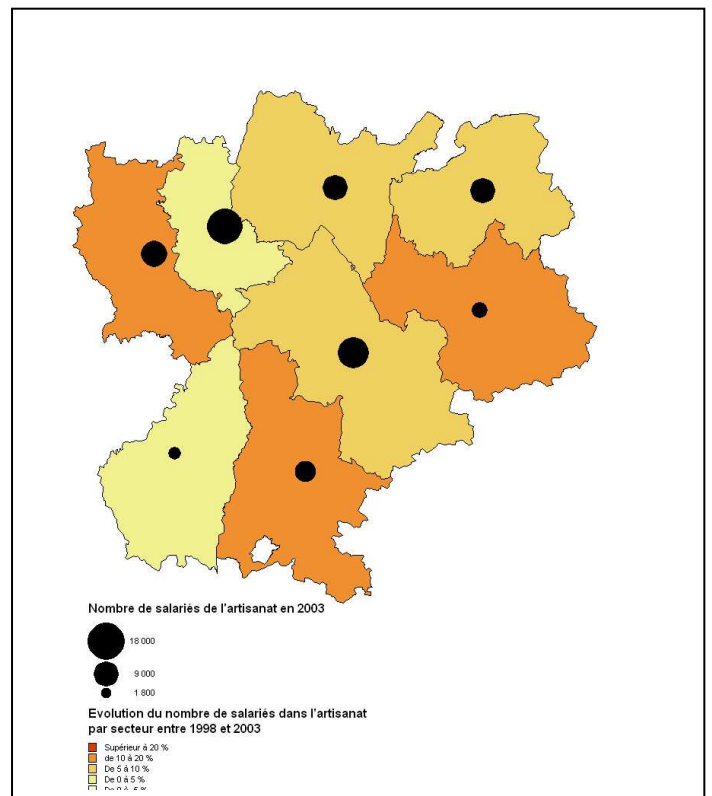
En effet, après une hausse jusqu'en 2003 du nombre d'emplois salariés créés dans le secteur de la production artisanale, ces chiffres réduisent fortement.

¹ ICS :Industrie Commerce Service

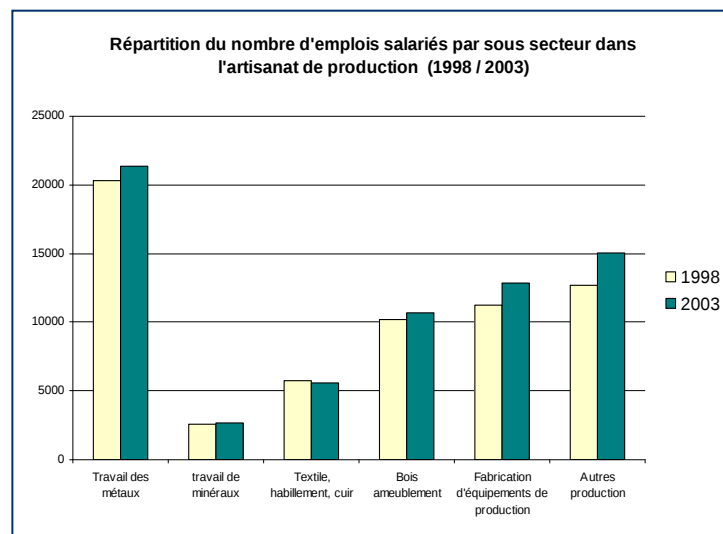
Même si l'ensemble des départements s'inscrit au sein de cette dynamique, le rythme d'évolution du nombre d'effectifs salariés dans l'artisanat de production est disparate en fonction des territoires.

Ainsi, l'Ardèche comptabilise une progression de +0.4% uniquement (entre 1998 et 2003), alors que la Savoie atteint les 19%.

On retrouve cette même disparité entre les différents sous-secteurs. A ce titre, le secteur du textile et de l'habillement se distingue par une récession (4% d'emplois salariés en moins)



source : Chambre Régionale des métiers Rhône-Alpes



Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

Pour conclure, il faut noter que malgré cette récente inversion de tendance, l'artisanat de production semble moins touché par la récession que le secteur industriel hors Industries Agro-Alimentaires puisque ce dernier a, entre 1998 et 2004, perdu 13.711 emplois salariés (-2.8%).

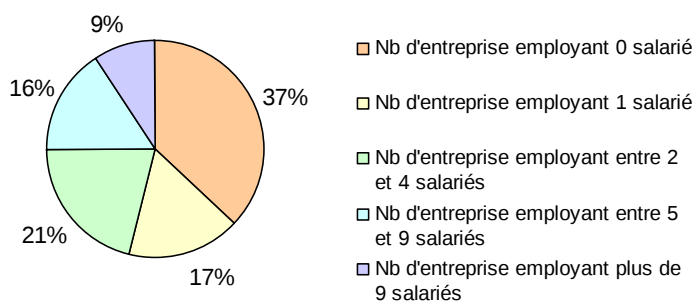
De tels constats se traduisent par une hausse, depuis 2003, des tensions sur les demandes d'emplois. Ainsi, on assiste à de forts déséquilibres entre les offres d'emplois et les demandes dans l'ensemble des sous-secteurs de la production, mais l'activité la plus touchée demeure celle du textile-habillement où l'on note 1 offre pour 3 demandeurs (source : DRTEFP ANPE décembre 2005).

I.1.2.2 Malgré un ralentissement des embauches, la taille moyenne des entreprises artisanales de production tend à progresser

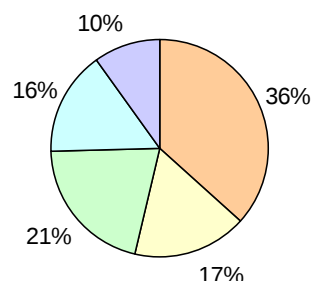
Même si la part des entreprises employeuses dans le secteur de la production artisanale demeure moindre que dans l'alimentaire, elle atteint tout de même les 64% du tissu. Ce chiffre est stable depuis 1998.

La taille des entreprises tend à augmenter. Elle est passée de 5 salariés en moyenne par entreprise employeuse à 6,5 entre 1998 et 2003. En comparaison aux autres secteurs de l'artisanat, **les entreprises employeuses de production demeurent les plus grandes.**

Répartition des entreprises artisanales de la production en fonction de leur taille en 1998

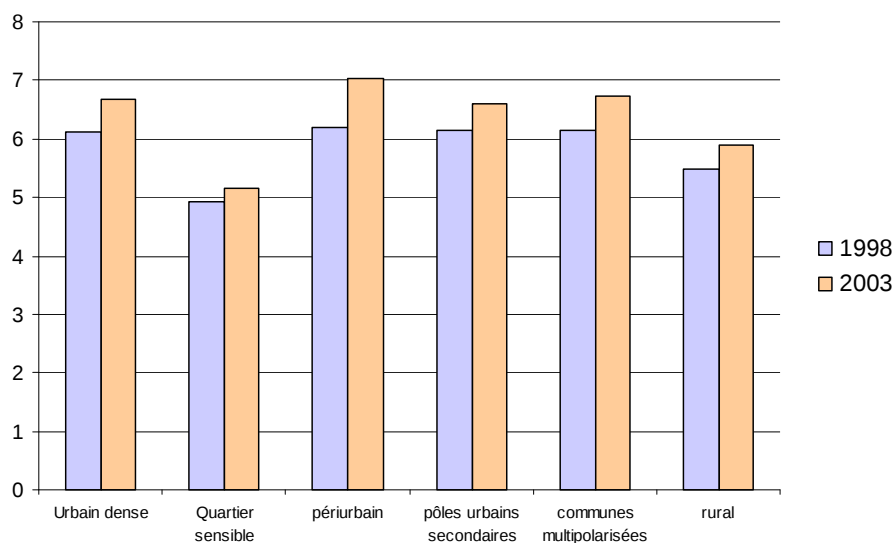


Répartition des entreprises artisanales de la production en fonction de leur taille en 2003



Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

Nombre moyen de salariés par entreprises artisanales de la production employeuses



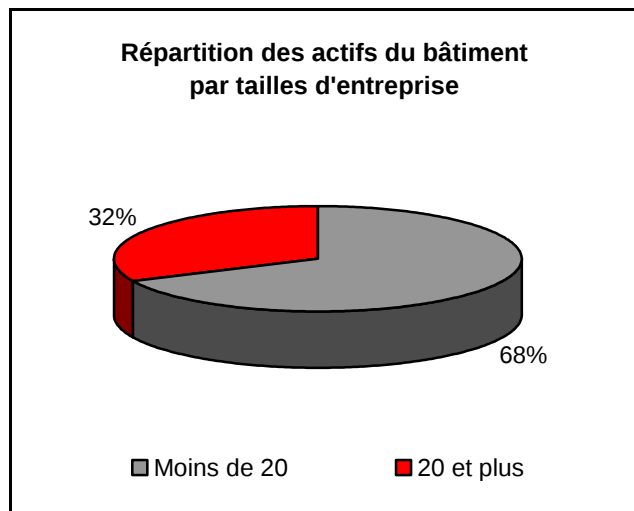
Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

I.1.3 L'emploi dans le bâtiment

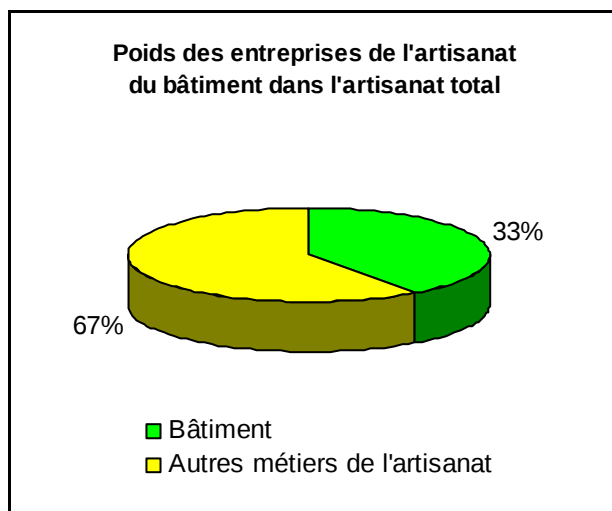
I.1.3.1 Le contexte national

Un poids de l'artisanat du bâtiment conséquent

Au plan national, l'emploi dans le bâtiment représente 903 000 salariés et non salariés soit 68% de la population active du bâtiment.

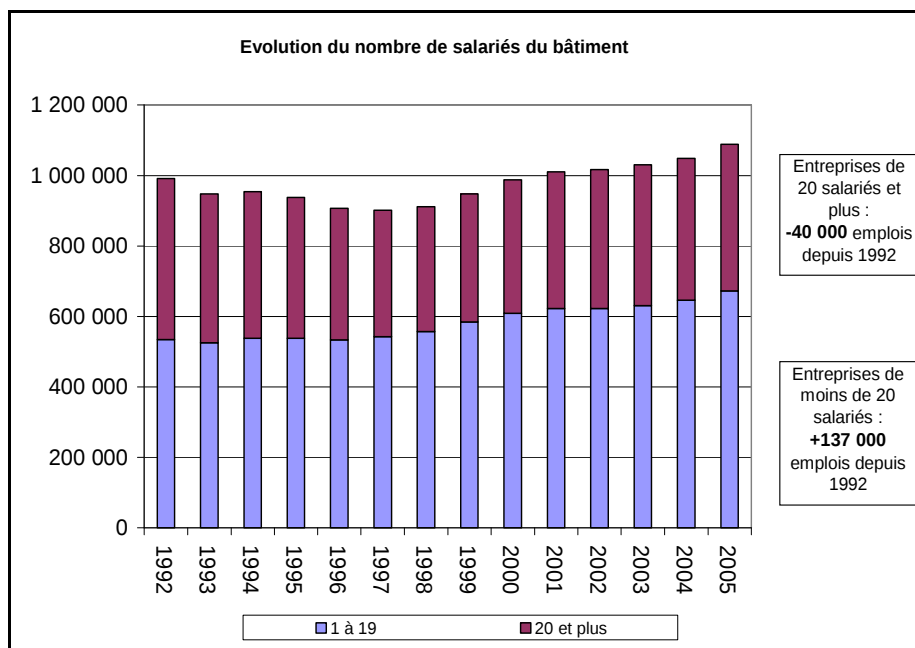


Sources : UNEDIC 2005 - EAE 2004



Source : RSA au 01/01/05

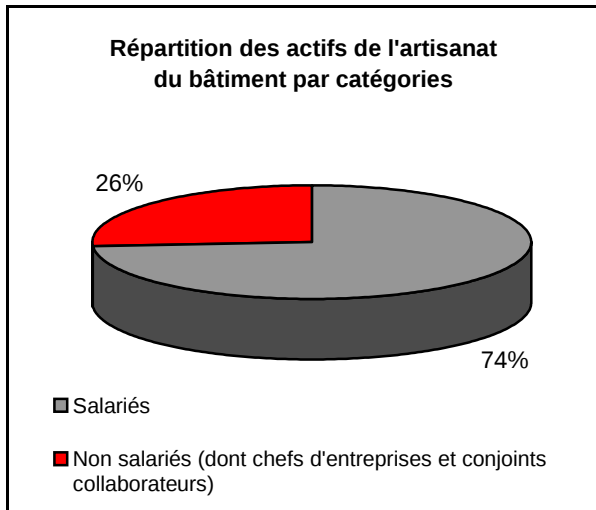
La dynamique de l'emploi dans le bâtiment est portée par l'artisanat. Les petites entreprises ont créé plus de 137 000 emplois en 13 ans. Sur la même période, les entreprises de 20 salariés et plus en ont perdu 40 000.



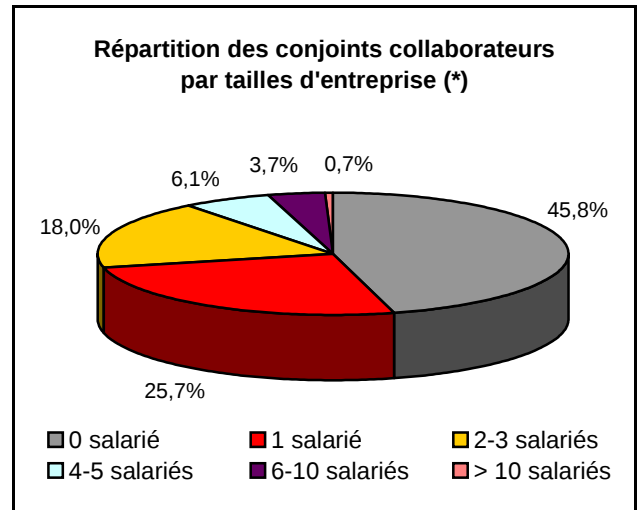
Source : UNEDIC 2005

Une structure de l'emploi diversifiée

On peut noter l'importance du chef d'entreprise encadrant en moyenne 2 à 3 salariés, et du conjoint collaborateur.

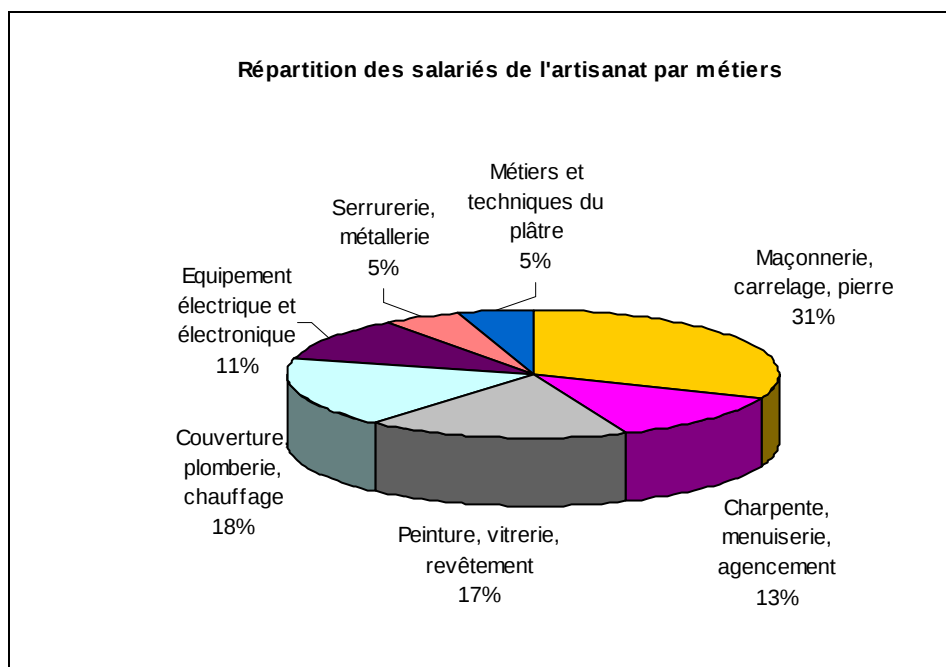


Source : EAE 2004



(*) 8 804 conjoints collaborateurs
Source : RSA au 01/01/2005

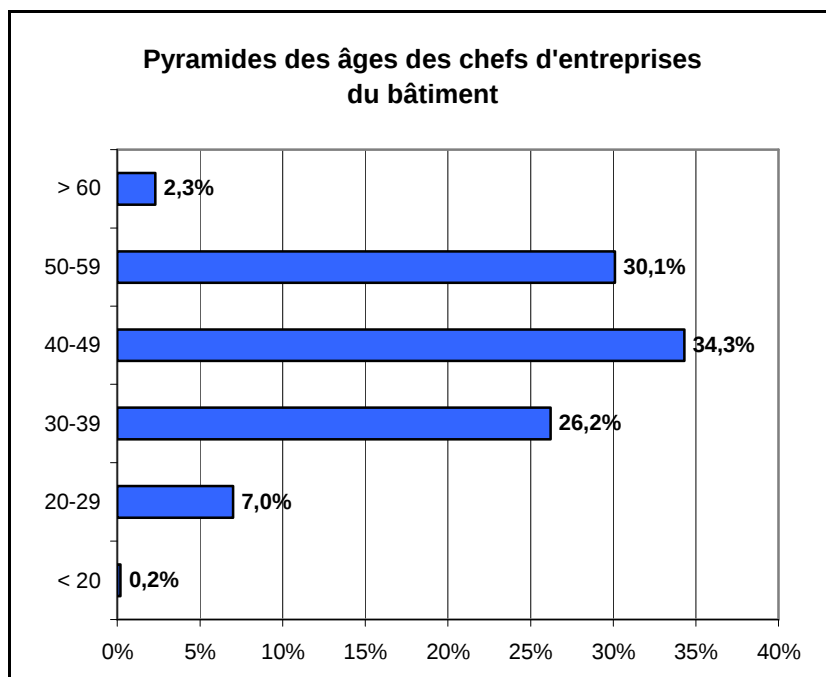
Des compétences affirmées



Source : UNEDIC 2005

De nombreux départs en perspective

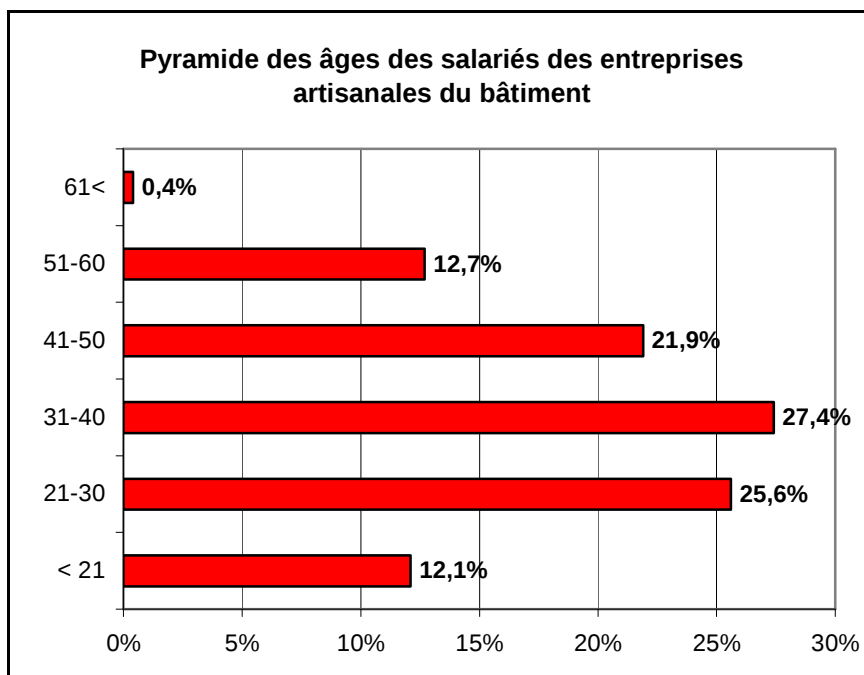
100 000 salariés et 80 000 chefs d'entreprises, soit 180 000 actifs de l'artisanat du bâtiment à remplacer dans les 10 ans à venir...



Source : RSA au 01/01/2005

Grille de lecture : au 1^{er} janvier 2005, 30,1% des chefs d'entreprises du bâtiment avaient entre 50 et 59 ans.

... de nombreuses entreprises à transmettre et à reprendre



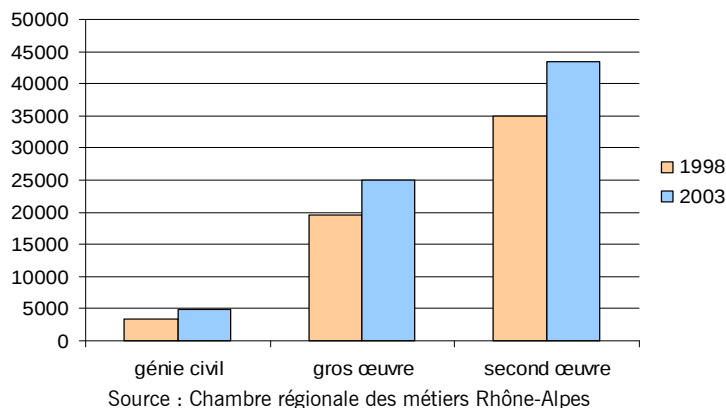
Source : CNS BTP au 15/03/2004

Grille de lecture : au 15 mars 2004, 27,4 % des salariés des entreprises artisanales du bâtiment avaient entre 31 et 40 ans

I.1.3.2 En Rhône-Alpes, un rythme soutenu en matière de création d'emplois salariés remis en question par des tensions de recrutement

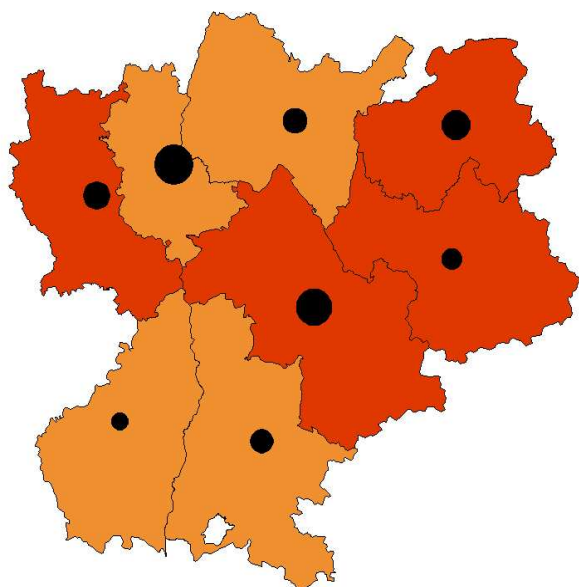
Au 31/12/04, le bâtiment comptabilisait **78 012 salariés** (hors apprentis 7 683 en 2004/2005). Il représente 30% des salariés de l'artisanat en Rhône-Alpes et 74% de l'ensemble des entreprises de la construction (au sens du champ ICS) en Rhône-Alpes.

Répartition du nombre d'emplois par sous secteur dans l'artisanat du bâtiment (1998/2003)



Comme le démontre le graphique au I.1.2.1, il s'agit du secteur de l'artisanat ayant connu la plus importante progression d'emplois salariés créés (+25% entre 1998 et 2004). Ce dynamisme s'applique à l'ensemble des sous-secteurs.

En raison de cette forte croissance, le secteur du bâtiment est désormais aussi influant en terme d'effectifs salariés que le secteur de la production.



Nombre de salariés de l'artisanat en 2003

Evolution du nombre de salariés dans l'artisanat par secteur entre 1998 et 2003

Supérieur à 20 %
de 10 à 20 %
De 5 à 10 %
De 0 à 5 %
De 0 à -5 %

Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

La carte ci-contre confirme les précédents constats. Ce dynamisme en terme de création d'emplois est présent sur l'ensemble des territoires rhônalpins. Il est même intéressant de noter que le département de la Loire qui comptabilisait la plus faible évolution d'entreprises artisanales du bâtiment, se distingue ici par l'une des plus importantes progressions en matière d'effectifs salariés.

Il faut également ajouter que cette croissance profite de manière globale au secteur de la construction en Rhône-Alpes, puisque **80% des emplois créés depuis 1998 dans la construction dépendent de l'artisanat.**

Malgré ce fort dynamisme, on peut noter qu'à l'image des autres secteurs de l'artisanat, le bâtiment connaît depuis 2002, un ralentissement du nombre de créations d'emplois.

Ainsi, malgré un maintien du niveau d'activité, le rythme de créations d'emplois salariés est freiné par des tensions de recrutement qui sont devenues récurrentes dans la plupart des métiers.

Afin d'expliquer un tel constat différents facteurs sont à mettre en avant :

- la **pénurie de main d'œuvre**, plus particulièrement dans les secteurs à fort essor tel que le gros œuvre, où par exemple les employeurs déclarent rencontrer des difficultés sur 90% des postes à pourvoir dans la maçonnerie. (source ASSEDIC BMO 2005) ;
- un **important turn-over des effectifs**. Ainsi, sur 25 399 recrutements d'ouvriers réalisés dans le BTP en 2004, 14 322 entraient dans le secteur pour la première fois. (source Cellule Economique Rhône-Alpes 2006) ;
- un **système de formation sous-dimensionné** par rapport aux besoins de renouvellement de main d'œuvre de -25 ans qualifiée (environ 5 204 jeunes diplômés sortent chaque année vers la vie active, alors que le besoin de jeunes qualifiés, voire très qualifiés, est de 7 106 postes (sources CERA, CCCA-BTP).

Des embauches qui profitent plus particulièrement aux structures monosalariales.

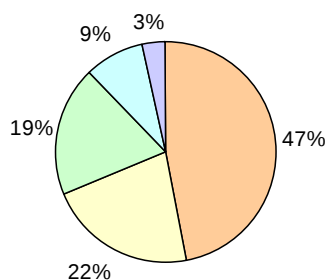
L'analyse des graphiques ci-dessous appuie les observations réalisées précédemment en valorisant une progression globale de la taille des entreprises du bâtiment.

En effet, la **taille moyenne d'une entreprise employeuse** est passée, entre 1998 et 2004, de 3.4 salariés à 3.7 salariés.

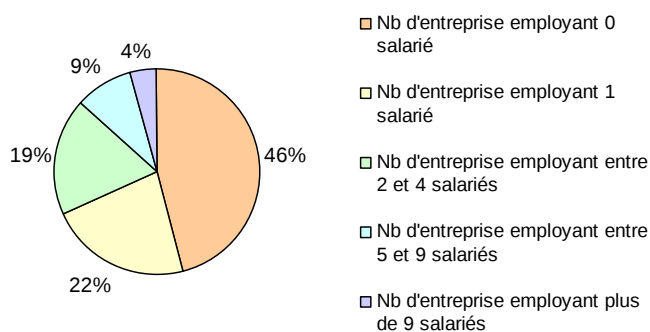
Cependant, cette augmentation du nombre d'effectifs par entreprise **est beaucoup plus modeste que pour les autres secteurs de l'artisanat**.

Au regard de ces différents constats, la croissance des emplois salariés dans le bâtiment dépend plus de l'augmentation du nombre d'entreprises que de l'évolution de la part des entreprises qui embauchent (55%). Il s'agit du secteur de l'artisanat où la part des entreprises employeuses est la plus faible et qui évolue le plus lentement.

Répartition des entreprises artisanales du bâtiment en fonction de leur taille (en 1998)



Répartition des entreprises artisanales du bâtiment en fonction de leur taille (en 2003)



Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

Des besoins en recrutement importants²

Au niveau national³, selon les éléments suivants, 13% des entreprises ne parviennent pas à satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre, soit 55 000 emplois à pourvoir dans l'artisanat du bâtiment...

Entreprises artisanales ayant cherché à embaucher au cours du second semestre 2006 sans y parvenir

	% d'entreprises
Electricité	9%
Menuiserie bois-charpente	10%
Menuiserie métallique-serrurerie	8%
Aménagement-décoration	15%
Couverture-plomberie	21%
Sanitaire-chauffage	8%
Maçonnerie	17%
Ensemble moins de 10 salariés	13%
10 à 20 salariés	21%
Ensemble Artisanat	13%

Source : CAPEB / I+C

Grille de lecture : 21 % des entreprises artisanales de couverture-plomberie ont cherché à recruter du personnel et n'y sont pas parvenues au 2^{ème} semestre 2006

² Nous aborderons plus spécifiquement ce thème au I.3.2.

³ Au plan régional, nous détaillerons ces éléments au I.3.2 mais on peut considérer à ce stade que Rhône-Alpes représente 10 % du national.

I.1.4 L'emploi dans les services

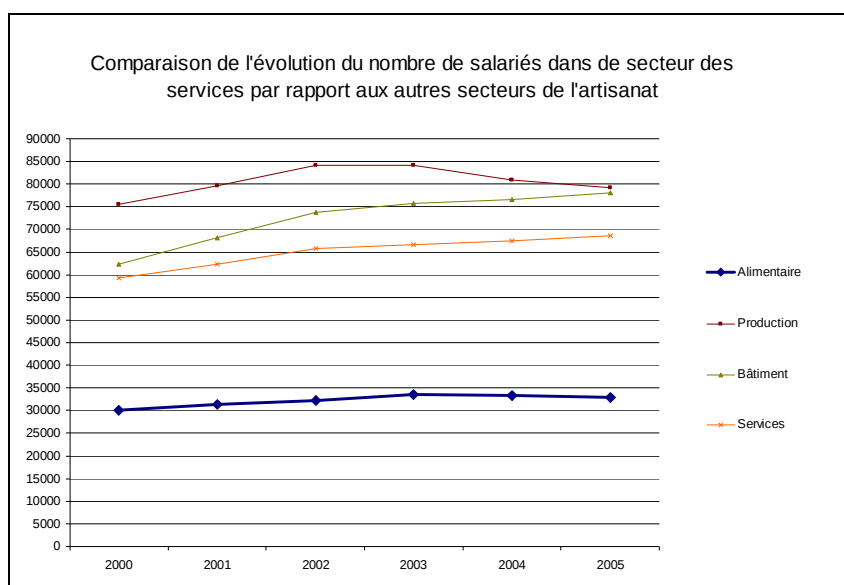
I.1.4.1 Un fort potentiel en terme d'embauche parfois sous exploité en raison de tensions accrues

Au 31/12/04, le secteur de l'artisanat de services comptabilisait 65 713 emplois salariés (hors apprentis).

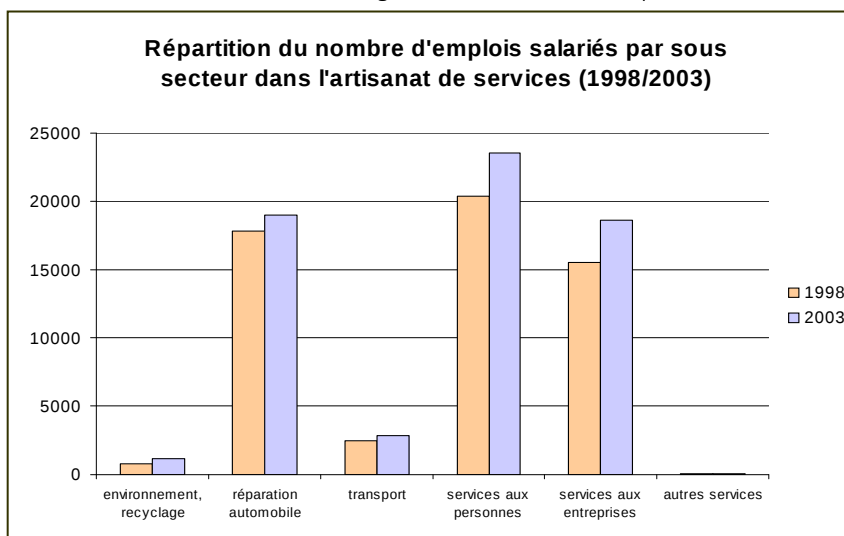
Alors qu'il représente 25% des emplois salariés dans l'artisanat, son poids est très minoritaire par rapport aux emplois salariés des entreprises de services selon le champ ICS (seulement 5%).

Malgré cette sous-représentation en terme d'effectif, l'emploi salariés dans l'artisanat de services se différencie par un fort dynamisme (progression de +15.4% entre 2000 et 2004).

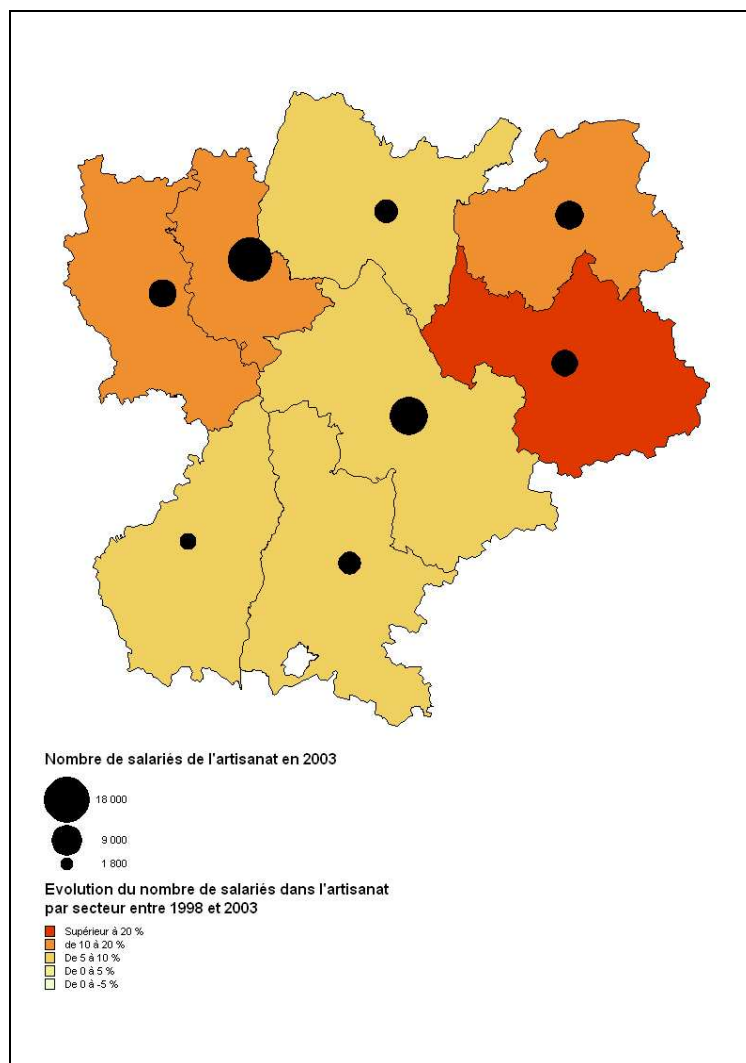
Ce chiffre est très encourageant puisque sur la même période l'ensemble des emplois salariés dans les services (champ ICS) n'ont augmenté que de 4.7%.



Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes



Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes



Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

Les observations réalisées mettent en avant une forte disparité des situations entre sous-secteur. Pourtant, l'impact engendré par ces embauches est loin d'être négligeable. En effet, ces dernières représentent 15% des créations d'emplois salariés réalisées (entre 2000 et 2004) par l'ensemble du secteur des services (champ ICS) rhônalpin.

Malgré ce dynamisme, il faut noter que, pour de nombreux sous-secteurs, les tensions sont telles que des potentialités restent inexploitées.

En effet, on assiste à un déséquilibre entre l'offre et la demande engendré fréquemment par une pénurie de main d'œuvre.

Ainsi, les fiches sectorielles du PRAO mettent plus particulièrement l'accent sur la carence d'offres dans les domaines suivants : métiers du nettoyage, coiffure, esthétique... Et ceci malgré une offre de formations diplômantes en progression constante et équilibrée sur l'ensemble des territoires.

Inversement, pour les métiers de la réparation automobile et de la communication et du graphisme les tensions se situent davantage au niveau des demandeurs d'emploi. Les offres baissent depuis plusieurs années.

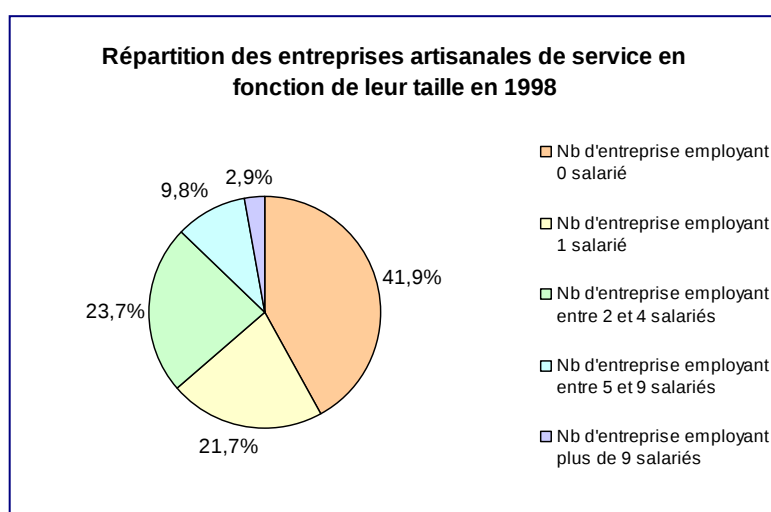
On doit également souligner l'absence de lisibilité et de reconnaissance pour la qualification de certains services aux personnes.

I.1.4.2 Alors que le poids des entreprises employeuses progresse, leur petite taille demeure

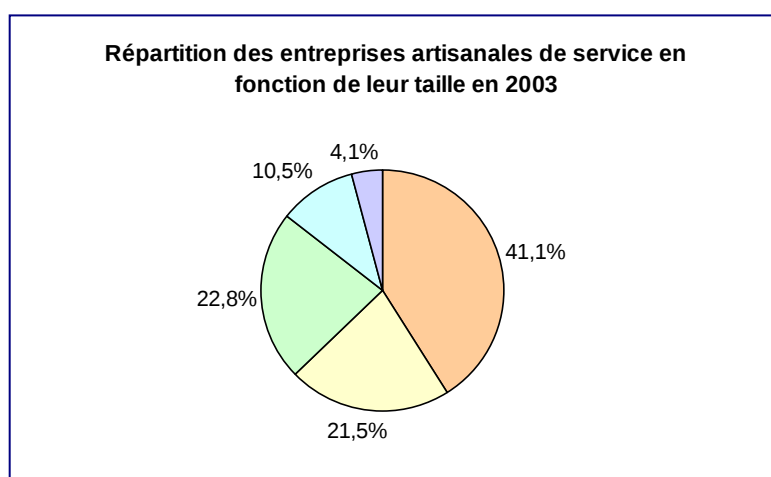
La part des entreprises employeuses dans le secteur de l'artisanat de services progresse peu à peu. Désormais 60% des entreprises emploient au moins un salarié.

La taille moyenne des entreprises tend également à augmenter, mais de manière plus modeste. En effet, alors qu'en 1998 elle était de 3.3 effectifs salariés par entreprises employeuses, la taille moyenne est aujourd'hui de 3.8 salariés.

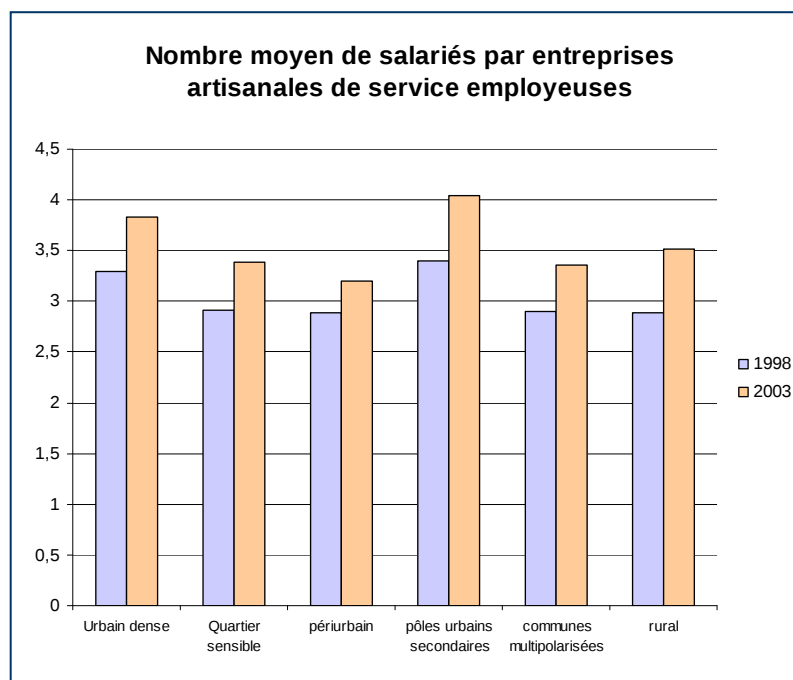
Les graphiques ci-dessous indiquent que l'évolution de la taille des entreprises employeuses s'applique à l'ensemble des territoires.



Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes



Source Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes



Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

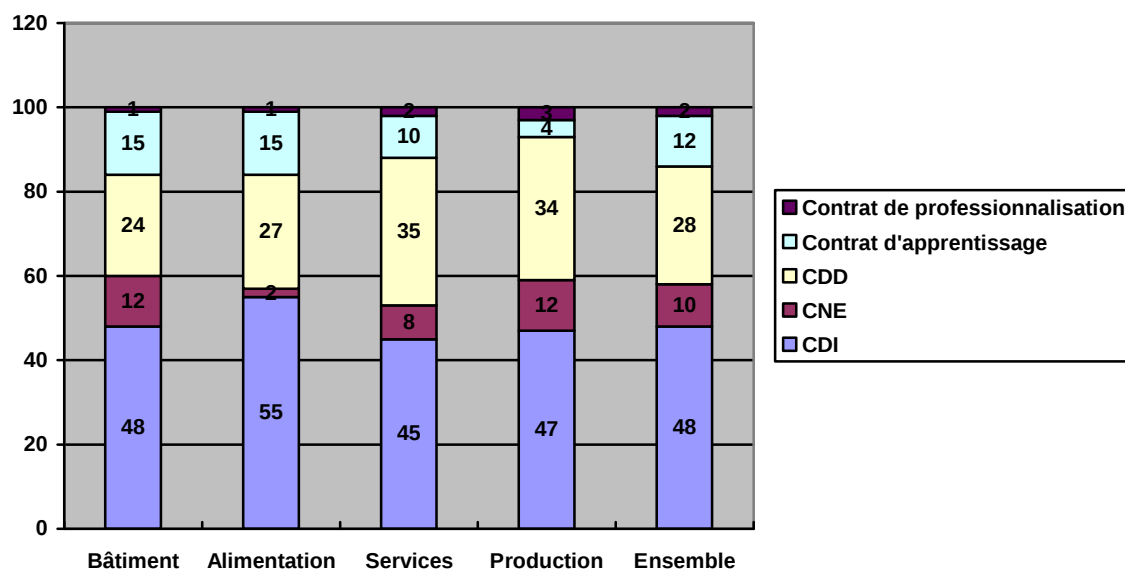
I.1.5 La nature des contrats de travail dans l'artisanat : des données à approfondir au plan régional

Concernant la nature des contrats de travail dans le secteur de l'artisanat, nous ne disposons que d'éléments à caractère national, suite à une enquête réalisée par le cabinet I+C à la demande de l'Union Professionnelle Artisanale. Celle-ci montre les éléments suivants qu'il conviendrait de préciser au plan régional.

Cette enquête relative aux embauches au premier semestre 2007 montre que 48% des embauches se font en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), contre 28% en Contrat à Durée Déterminée (CDD), 10% en Contrat Nouvelle Embauches (CNE), 12% en contrat d'apprentissage et 2% en contrat de professionnalisation.

Les secteurs des services et de la fabrication utilisent davantage le CDD que les secteurs du bâtiment et de l'alimentation. Par ailleurs, les intentions d'embauche sur le second semestre 2007 marquent la volonté des artisans de limiter le CNE (compte tenu de l'insécurité juridique) pour privilégier le CDI.

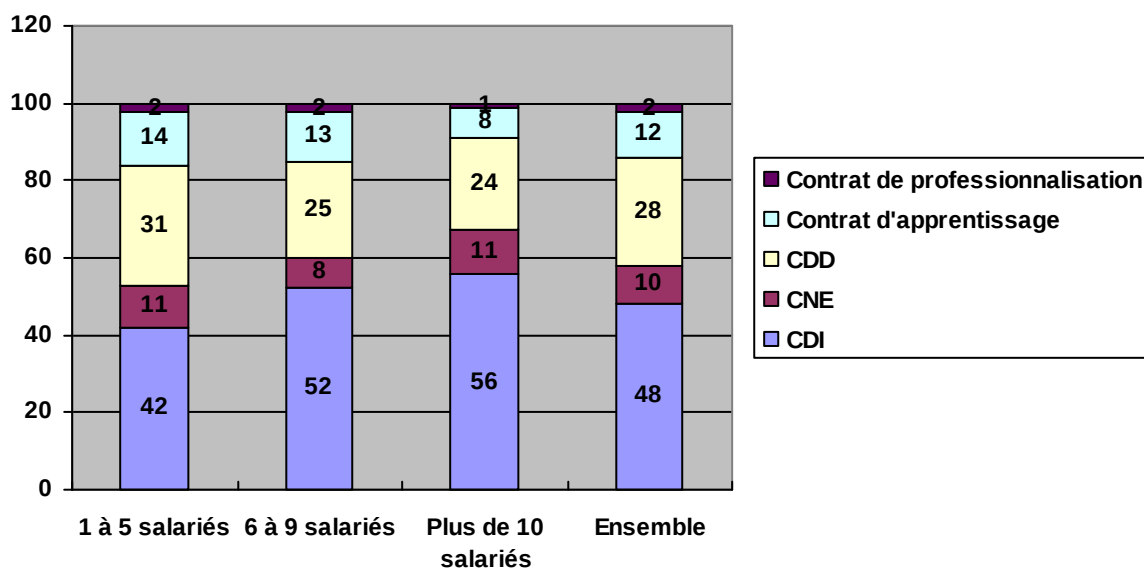
Répartition des salariés embauchés au premier semestre 2007 selon leur contrat de travail : positionnement par métiers



Source : Enquête UPA/I+C

La taille des entreprises joue également un rôle dans la nature des contrats de travail, en effet le recours aux CDD et aux contrats d'apprentissage est plus fréquent dans les petites structures au détriment des CDI.

Répartition des salariés embauchés au premier semestre 2007 selon leur contrat de travail : positionnement par taille d'entreprises



Source : Enquête UPA/I+C

I.2 LES PROBLEMATIQUES D'ORIENTATION ET DE FORMATION

Dans l'artisanat, l'importance des dispositifs d'orientation, d'information et de formation initiale aux métiers est souvent évoquée comme un des enjeux majeurs pour le secteur, auxquels il faut bien entendu intégrer la question de la formation continue dans le secteur et de son utilisation comme un levier important dans le cadre de la professionnalisation des salariés.

I.2.1 L'orientation, l'information : une étape importante pour faire connaître le secteur

Il sera question ici davantage des actions plus spécifiques engagées par les Chambres de Métiers et les Organisations professionnelles en lien avec l'Education nationale, que des dispositifs d'orientation et d'information de droit commun. Après l'étude des centres d'aide à la décision, nous verrons le dispositif des artisans messagers de l'Union Professionnelle Artisanale (UPA). A ces dispositifs, on pourrait ajouter même si cela n'a pas fait l'objet d'une audition, l'ensemble des efforts de la profession dans ses différentes composantes, pour aider à la connaissance des métiers dans le cadre de salons professionnels, de forum des métiers et bien entendu du mondial des métiers.

I.2.1.1 Le dispositif des centres d'aide à la décision (CAD) et l'implication des Chambres de Métiers dans le processus d'orientation

A travers sa mission de représentation des entreprises du secteur, le réseau des Chambres des métiers, s'implique dans différentes actions d'orientation :

- organisation de sessions collectives d'information,
- réunions d'information et interventions dans les collèges,
- participation aux forums d'information dont le mondial des métiers,
- participation au développement de partenariat école/entreprise, notamment avec l'opération Bravo les Artisans (1000 jeunes issus de 75 collèges concernés en 2006/20007),
- les CAD disposent également de l'appui national du Fonds national de la promotion du commerce et de l'artisanat⁴.

La principale mission des centres d'aide à la décision, outre l'information, est l'aide à la construction du projet professionnel. La démarche proposée au travers des CAD est de permettre aux jeunes se destinant à l'apprentissage de déterminer un projet professionnel en connaissance de cause et en cohérence avec leurs capacités. En Rhône-Alpes, les Centres d'Aide à la Décision se sont structurés à la fin des années 80 pour répondre aux besoins des jeunes et des familles avec 3 objectifs principaux :

- Information sur les métiers de l'artisanat et l'alternance,
- Aide à la construction de projet professionnel des jeunes,
- Accompagnement de la relation avec l'entreprise.

⁴ voir le site web : <http://www.artisanat.info/>

La démarche de positionnement d'un jeune, qui s'étale sur 6 à 7 heures, comprend différentes phases :

- une information collective détaillée sur les métiers et l'alternance (2 heures),
- l'identification des expériences antérieures, de la situation personnelle et de la demande (1 heure),
- l'évaluation des motivations et des aptitudes (2/3 heures),
- la restitution et la validation (1 heure).

A l'issue du positionnement, une assistance est apportée pour la recherche d'une entreprise d'accueil. L'amélioration des relations avec les entreprises est une des priorités du centre d'aide à la décision. Elle se décline notamment par la formation des maîtres d'apprentissage, la promotion du titre de maître d'artisanat, le développement de la médiation et de la mise en relation entre les jeunes et l'entreprise (4 800 en 2006).

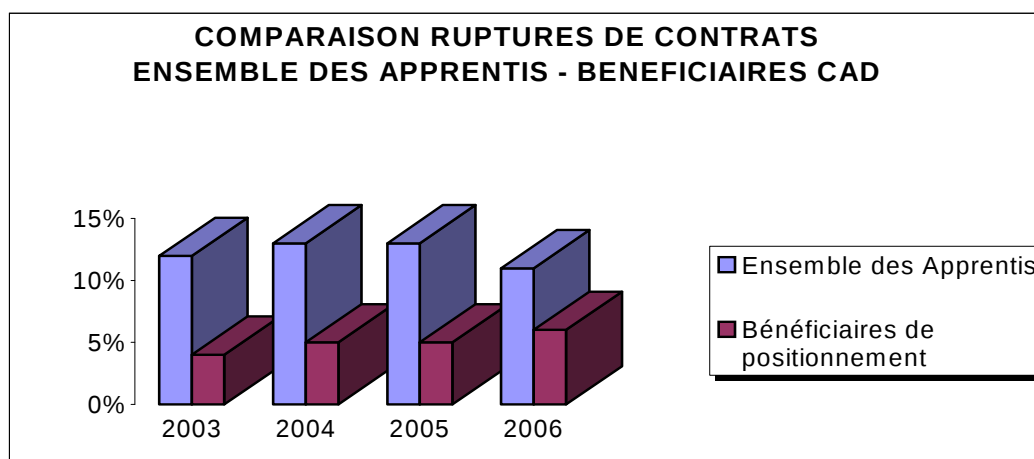
CENTRES D'AIDE A LA DECISION

Répartition des jeunes suivant l'origine scolaire

	Nb de jeunes reçus		Nb de positionnements	
	2000	2006	2000	2006
Formation professionnelle	1071	1933	264	376
Niveau V	1001	1748	244	363
Niveaux IV et III	58	182	17	12
Niveaux II et I	12	3	3	1
Enseignement Général	5239	6633	1836	1965
MGI MODAPI SEGPA	515	1552	160	576
CPA/CLIPA/4° prépa	929	662	462	308
4° et 3°	3120	3503	1024	907
2° cycle secondaire	437	683	132	144
Bac	158	69	50	19
Post Bac	80	164	8	11
Total	6310	8566	2100	2341

Source : Chambre régionale des Métiers Rhône-Alpes

L'activité des centres d'aides à la décision en 2005



Source Chambre régionale des Métiers Rhône-Alpes

Les centres d'aide à la décision formalisent des partenariats avec un certain nombre d'acteurs ; ainsi une convention régionale avec l'AGEFIPH⁵ a été initiée en 2002 et déclinée au niveau local, une convention régionale avec les Missions Locales initiée en 2006 et déclinée au niveau local et un cadre national d'actions pour la prévention des discriminations.

Les projets des CAD s'articulent autour des objectifs suivants :

- structurer et développer la fonction de médiation définie par la loi en faveur des PME pour mieux prévenir et accompagner les ruptures de contrats d'apprentissage ;
- favoriser le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes dans le cadre d'interventions structurées dans les établissements de formation.

I.2.1.2 Les artisans messagers : un engagement des professionnels pour faire connaître le métier



Source : CAPEB Rhône-Alpes

Depuis 1988, l'image du métier à revaloriser, les besoins de recrutement importants, un nombre important d'entreprises à reprendre, ont amené la CAPEB Rhône-Alpes à mettre en place des actions de sensibilisation des jeunes aux métiers du bâtiment. Ainsi, l'action « les artisans messagers » a été mise en place pour informer et aider les jeunes dans leur orientation.

Les artisans messagers se déplacent dans les écoles primaires, les collèges, les lycées, les forums et les missions locales. L'objectif de cette opération est de sensibiliser aux métiers du bâtiment, initier à l'art de construire et susciter des vocations.

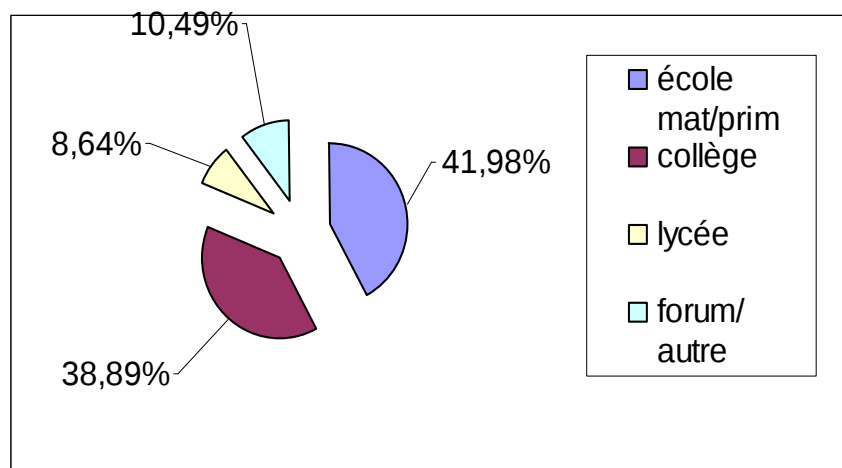
Le principe consiste à permettre aux jeunes de découvrir 15 métiers du bâtiment en manipulant les outils, les matériaux et les techniques à travers la construction d'une maquette de maison. Cette intervention dure une journée et concerne aussi bien les jeunes que les demandeurs d'emploi. Animée par un professionnel du bâtiment, après quelques rappels concernant les règles de sécurité et des éléments de connaissance (maths, français, histoire..), elle s'appuie sur des diapositives, les outils utilisés par les différents corps de métiers, une maquette de maison (en kit), des fiches métiers, des plans et documents, exercices papier.

⁵ AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

Dans cette intervention, le jeune est acteur du projet de construction, il manipule les outils et visualise l'aspect concret du métier.

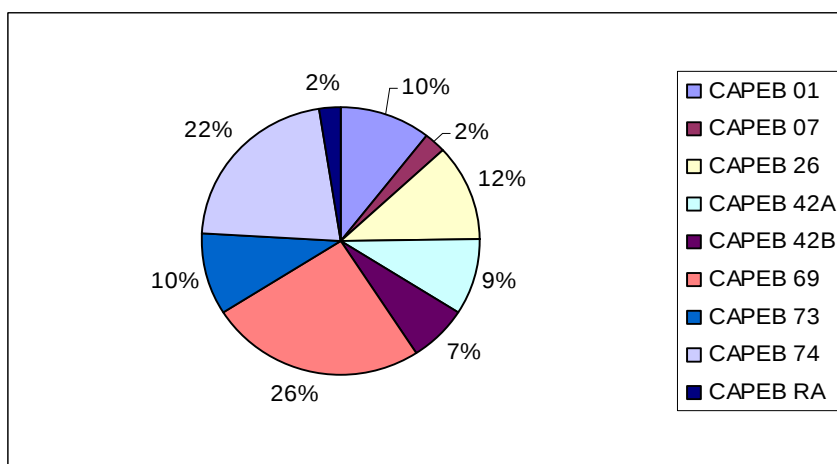
Les 15 métiers sont : architecte, terrassier, maçon, carreleur, plâtrier, peintre, décorateur, menuisier, charpentier, couvreur, électricien, plombier, serrurier et métallier.

Les types d'interventions des artisans messagers en 2005



Source : CAPEB Rhône-Alpes

La répartition des interventions par département⁶



Source : CAPEB Rhône-Alpes

⁶ En 2005, la CAPEB 38 n'a pas réalisé d'opération « artisan-messager », les actions ont reprises en 2006.

Dans le cadre d'artisans messagers, la CAPEB peut également mettre en place le volet « artisan d'un jour ». Ici, un artisan en activité prend en charge durant une journée, 1 ou 2 élèves et leur fait découvrir les différentes facettes du métier : le contact client, la réception du chantier, les diverses activités de l'entreprise, les métiers des partenaires avec lesquels l'entreprise travaille.

Un autre volet s'intitulant « artisan de demain » peut permettre à un représentant de la CAPEB d'intervenir soit au niveau d'un établissement, soit d'un bassin avec le Centre d'Information et d'Orientation (CIO) pour une présentation nationale et régionale des métiers du bâtiment et de leurs perspectives d'évolution professionnelle. Ces interventions se déroulent sur deux heures environ. La CAPEB s'appuie sur un réseau de 28 artisans messagers en Rhône-Alpes et dispose de 10 maquettes de maison. L'action « artisans messagers » est en constante progression, on relevait 34 opérations dans les établissements scolaires en 2002, 117 en 2003, 170 en 2004, 180 en 2005 soit près de 4 500 jeunes sensibilisés.

I.2.2 La formation initiale : un investissement important du secteur dans l'apprentissage

La formation initiale dans les métiers de l'artisanat suit deux voies de formation possibles : la voie scolaire et l'apprentissage. Pour ces deux types de formation, on observe qu'elles obéissent à deux types de pédagogie relevant de deux finalités différentes.

Dans le cas de l'apprentissage, formation en alternance, le formé est sous un statut de « salarié », il est signataire d'un contrat de travail. Le jeune est dans un système de formation où la logique de production est prédominante ainsi que l'intégration sociale et professionnelle par le métier.

Dans le cas de la voie scolaire, le jeune possède un statut d'élève ou d'étudiant où la logique de formation est prépondérante, même si elle s'accompagne de stages, de séquences éducatives, de périodes de formation en entreprise et nécessite pour sa réussite une éducation concertée entre école et entreprise. Les particularités des métiers de l'artisanat, notamment à travers les secteurs pour lesquels nous disposons d'éléments quantitatifs, traduisent une adéquation forte entre le système productif artisanal et la formation par apprentissage.

I.2.2.1 La place de l'apprentissage dans le système de formation initiale aux métiers de l'artisanat

La place de l'apprentissage dans le dispositif de formation aux métiers de l'artisanat est importante en Rhône-Alpes, avec toutefois des différences notables entre les académies de Grenoble et de Lyon. L'apprentissage étant une voie de formation prépondérante dans l'académie de Grenoble.

En effet, on peut regrouper les filières qui sont plus orientées vers les métiers de l'artisanat de la manière suivante : les formations conduisant aux métiers du bâtiment, les formations conduisant aux métiers de bouche et les formations conduisant à la coiffure et au métier d'esthéticienne.

Cela ne permet pas d'identifier d'autres métiers exercés dans les entreprises artisanales, et notamment dans le secteur de la production dans la mesure où l'on ne peut isoler les formations qui conduisent à l'artisanat par rapport aux autres entreprises.

Dans l'académie de Grenoble, on obtient le tableau suivant dans le BTP :

Effectifs rentrée 2006 Source : Rectorat de GRENOBLE

Niveaux/Statuts	BTP
Niveau V Sous-statut scolaire En apprentissage	1 911 2 912
Niveau IV Sous-statut scolaire En apprentissage	297 490
Total	5 610

Et le suivant dans les métiers de bouche :

EFFECTIFS RENTREE 2006

Diplômes		1ère année	Année terminale	Total	Dont scolaires	
VIANDE	Boucherie	125	130	255	0	(0 %)
	Charcuterie et salaison	45	54	99	0	(0 %)
	Traiteur	-	33	33	23	(69,7 %)
FARINE	Boulangerie	275	258	533	65	(12,2 %)
	Pâtisserie	347	427	774	97	(12,5 %)
TOTAL		792	902	1694	185	(10,9 %)

Source : Rectorat de GRENOBLE

Au plan régional, on obtient le tableau suivant :

Effectifs rentrée 2006

Formation	Voie scolaire Rentrée 2006 Niveau V	Voie scolaire Rentrée 2006 Niveau IV et plus	Apprentissage Rentrée 2006 Niveau V	Apprentissage Rentrée 2006 Niveau IV et plus	Total Rentrée 2006	Evolution 2002/2006
Bâtiment	6781	3720	7045	2491	20 037	+ 3 544
Alimentation	1 590	769	3 945	838	7 142	+ 987
Coiffure Esthétique	733	137	1 524	989	3 383	+ 391

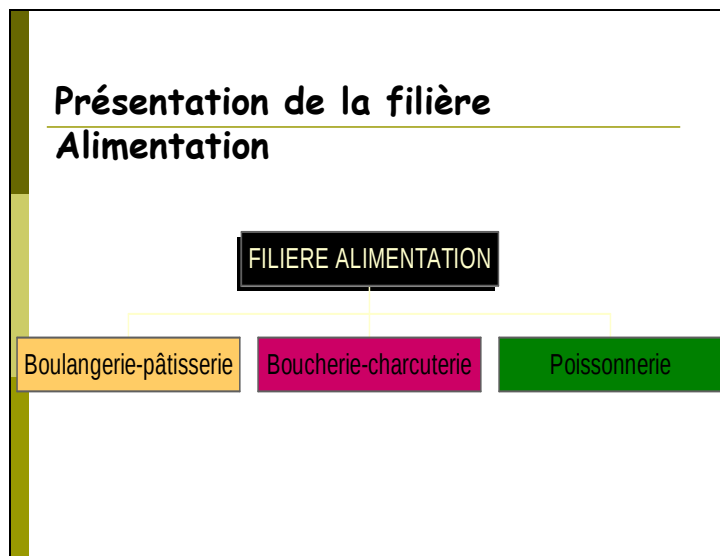
Source : Observatoire Prospectif de l'Emploi et de la Formation dans le BTP en Rhône-Alpes et Région Rhône-Alpes.

I.2.2.2 L'organisation des filières de formation

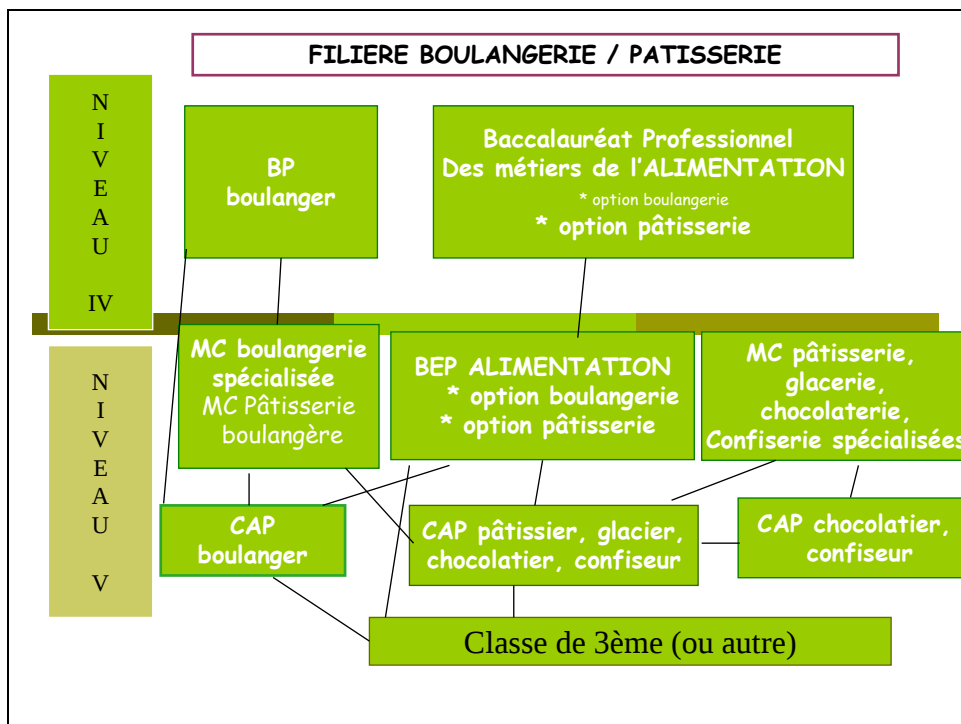
Nous ferons un point rapide de l'organisation des filières de formation dans l'alimentation et le bâtiment.

I.2.2.2.1 Les métiers de l'alimentation

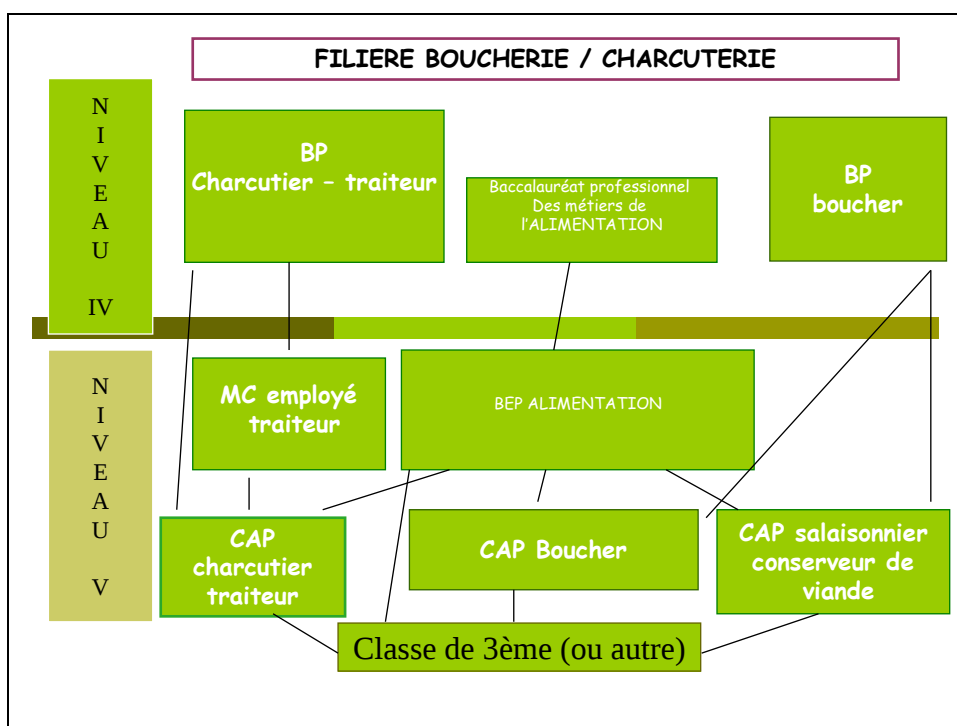
La filière alimentation s'organise autour de trois pôles : boulangerie-pâtisserie, boucherie charcuterie, poissonnerie dont les cursus possibles sont détaillés ci-dessous.



Source : Rectorat de GRENOBLE



Source : Rectorat de GRENOBLE



Source : Rectorat de GRENOBLE

Ces filières connaissent toutefois des réalités différentes avec des difficultés importantes de recrutement dans la filière viande, et des taux d'entrée qui s'améliore en boulangerie-pâtisserie. (voir tableau ci-dessous) mais des ratios effectifs/capacités qui sont au mieux de 80% même s'il existe des variations d'une année sur l'autre. A cela on peut ajouter des taux de résiliation qui varient suivant les filières (exemple de 15 à 31% pour le CFA Rabelais de Dardilly).

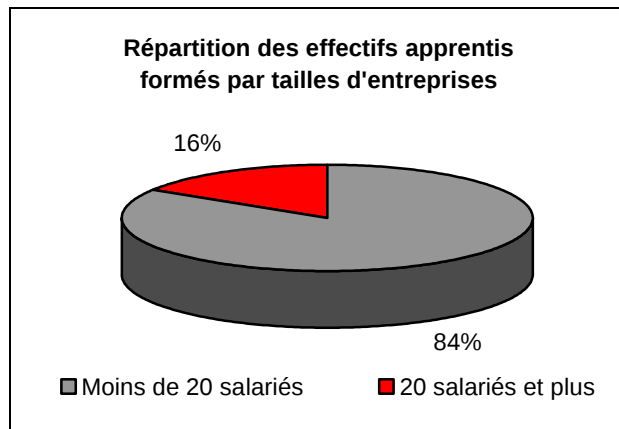
ETAT ET EVOLUTION DES EFFECTIFS

Diplômes		Ratios effectifs / capacités (estimés)	Tendances pour les CAP (estimées)
VIANDE	Boucherie	55%	= -
	Charcuterie	45%	-
FARINE	Boulangerie	75%	= +
	Pâtisserie	80%	+

- Des difficultés de recrutement en « viande » ;
- D'importantes variations d'une année sur l'autre.

Source : Rectorat de GRENOBLE

I.2.2.2.2 La situation dans le BTP : un poids relatif plus important des entreprises artisanales dans l'accueil des apprentis



84% des apprentis sont formés par les entreprises artisanales, soit environ 69 500 apprentis par an

Source : CCCA-BTP

75% des entreprises qui comptent un apprenti dans leur effectif ont moins de 10 salariés.

La filière de formation s'organise de la manière suivante :

FILIERE BTP

□ Diplômes

CAP = formation spécialisée qui permet une insertion professionnelle

BEP = formation permettant de développer des compétences transversales en vue d'un accès en BAC PRO

BAC PRO = formation qui permet d'intégrer un emploi alliant réalisation et encadrement

BP = formation réputée de haute qualification professionnelle

BTS = formation qui prépare aux métiers d'encadrement du bâtiment

□ Offre académique

Principalement de niveau V

En majorité par la voie de l'apprentissage

Source : Rectorat de GRENOBLE

On constate également une insertion professionnelle plus favorable pour les apprentis sur les niveaux V et IV que pour les jeunes issus de la voie scolaire.

Insertion professionnelle		
	Niveaux de formation	Taux d'emploi
BTP	Niveau IV Niveau V	91 % (APP) - 84 % (sco) 82 % (APP) - 54 % (sco) 59 % en moyenne dans la même entreprise

Source : Rectorat de GRENOBLE

I.2.3 La formation continue des actifs du secteur : un dispositif en mutation pour des enjeux forts

Le dispositif de formation continue du secteur varie en terme de modalité et de circuit de financement selon le statut : salarié ou artisan. De plus, ce dispositif est en pleine mutation et va fonctionner de manière très différente à partir de 2008.

Après une présentation du dispositif de formation et de la réforme, nous regarderons plus particulièrement la formation des artisans et de leurs conjoints, aussi bien au niveau du dispositif d'installation que de la formation pendant l'activité. Nous regarderons ensuite plus particulièrement les actions menées par le FAFSAB qui est le Fonds d'Assurance Formation des Salariés du Bâtiment.

Enfin, un point sera réalisé quant aux contrats de professionnalisation, contrats jeunes en entreprise et contrats d'initiative emploi et l'engagement des entreprises artisanales dans ce domaine.

L'enjeu pour la formation continue est réellement d'être mobilisée comme un outil d'accompagnement des entreprises du secteur face aux enjeux en matière de ressources humaines et de gestion, de professionnalisation et de renouvellement des compétences auxquels sont confrontés les entreprises.⁷

⁷ Nous développerons ces éléments au I.3 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES ARTISANALES : UN FACTEUR DE MAINTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

I.2.3.1 Un dispositif réformé au 1^{er} janvier 2008 concernant les artisans et leurs conjoints pour davantage de réactivité et de lisibilité

Pour comprendre le dispositif de financement des formations dans le domaine de l'artisanat, il faut bien distinguer la formation des salariés et des non salariés.

Concernant les salariés, les principes sont contenus dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 mars 1985, relatif à la formation continue des salariés employés dans les entreprises artisanales. Cet accord signé entre l'UPA et les cinq organisations syndicales confédérées (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) instaure une contribution conventionnelle pour les entreprises de moins de 10 salariés relevant du répertoire des métiers et la création d'un Comité national Paritaire pour le financement de la formation continue des salariés de l'artisanat (COPAFOR).

Parallèlement, se créent 4 organismes paritaires collecteurs agréés correspondant aux branches professionnelles de l'artisanat :

- FAFSAB pour le bâtiment
- MULTIFAF pour la production et les services
- OPCAD pour l'alimentation
- ANFA (section artisanale) pour l'automobile.

Les participations légales à la formation professionnelle des salariés sont les suivantes :

	TOTAL PARTICIPATION	CIF	PROFESSIONNALISATION/DIF	BUDGET FORMATION
plus de 20 salariés	1.60%	0.20%	0.50%	0.90%
10 à 20 salariés	1.05%		0.15%	0.90%
moins de 10 salariés	0.55%		0.15%	0.40%

Dans le secteur du bâtiment, l'obligation conventionnelle est de **0,90%** qui est versée en totalité à l'OPCA dont :

- **0,252%** pour financer :
 - des contrats ou périodes de professionnalisation,
 - priorités de branches,
 - fonction tutorale (préparation et exercice),
 - frais de formation du DIF (pour les actions prioritaires),
 - dépenses de fonctionnement des CFA
- **0,64%** affecté au financement du plan de formation
- **0,008%** affecté au congé de formation économique social et syndical.

Le financement de la formation des artisans, de leurs conjoints ou auxiliaires s'appuyaient sur une contribution de **0,24%** assise sur le plafond de la sécurité sociale soit une contribution de 77,24€ par an et par entreprise. Cette somme était ensuite répartie à parité entre un fonds d'assurance formation régional interprofessionnel : le FAF Rhône-Alpes géré par la Chambre Régionale des Métiers et des fonds d'assurance formation nationaux correspondant aux secteurs de l'artisanat : le FAFAB (Fonds d'Assurance Formation des Artisans du Bâtiment, le FAF des métiers et des services, le FAF de l'alimentation de détail).

Pour Rhône-Alpes, en 2005, la collecte était de 7 200 000€ dont 3 600 000€ géré par les FAF professionnels et 3 600 000€ par le FAF Rhône-Alpes.

Le principe de mise en œuvre des actions nécessitait le respect du principe de cofinancement des actions de formation entre les deux FAF avec le dépôt de dossiers après des deux entités.

La réforme programmée au 1^{er} janvier 2008 vise à la mise en œuvre d'un FAF professionnel unique dont la cotisation sera de **0,17%** du plafond de la sécurité sociale. Un Conseil de la Formation au sein des Chambres Régionales de Métiers sera chargé de gérer un budget formation équivalent à **0,12%** du plafond de la sécurité sociale et destiné aux formations ne portant pas sur le geste professionnel.

Suppression du principe de co-financement des actions.

Pour l'instant, il existe des points non précisés sur le champ de compétence des deux instances et sur leurs modalités d'intervention.

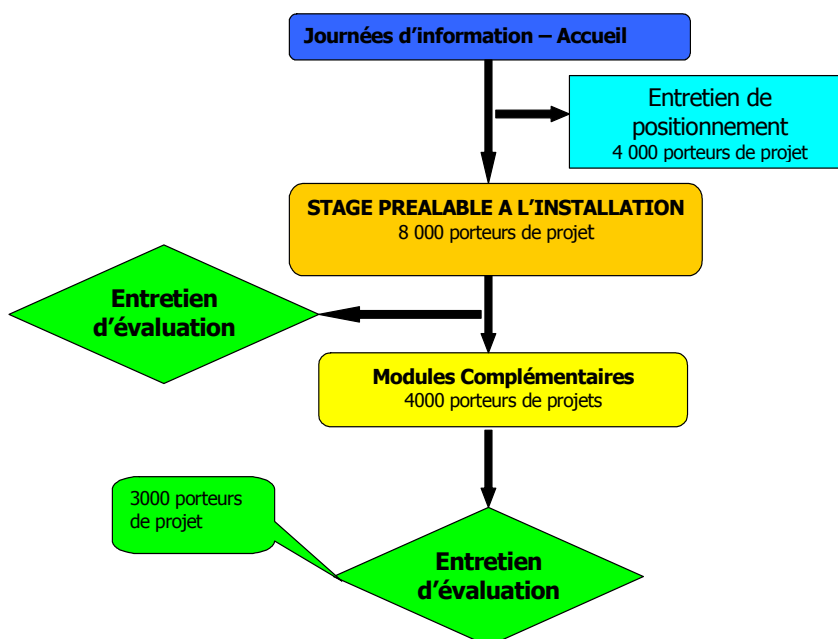
I.2.3.2 La formation continue des artisans et de leurs conjoints.

I.2.3.2.1 Les formations préalables à l'installation.

La loi stipule que toute personne, avant son immatriculation au répertoire des métiers, doit suivre un stage préalable à l'installation. Ce stage a pour objectif de permettre aux futurs artisans de connaître les conditions de leur installation, les problèmes de financement, les techniques de suivi de leur exploitation.

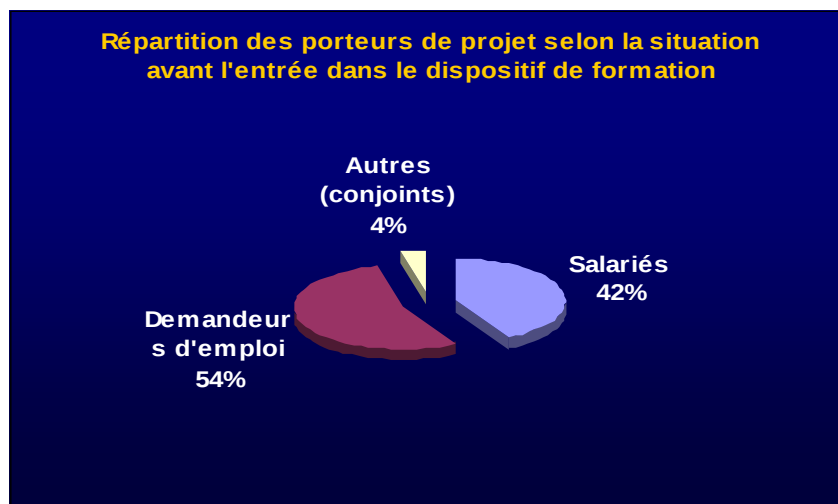
En Rhône-Alpes, le dispositif de formation à l'installation, mis en œuvre par la chambre régionale des métiers, est organisé comme suit :

SCHEMA DU DISPOSITIF DE FORMATION A L'INSTALLATION

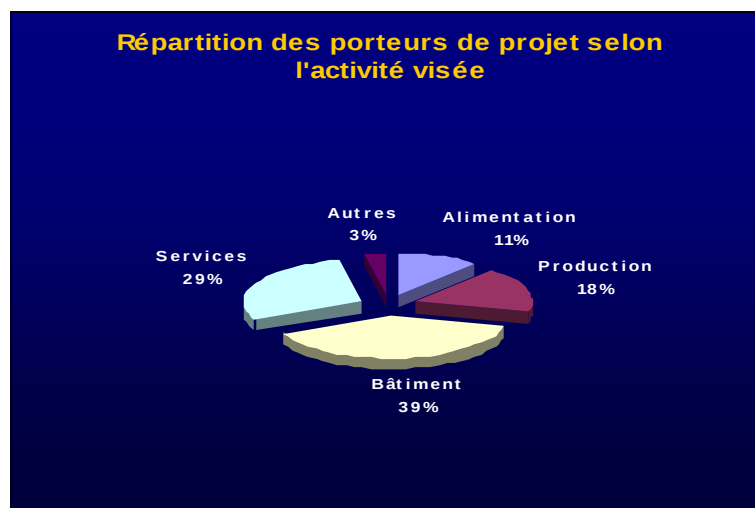


Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

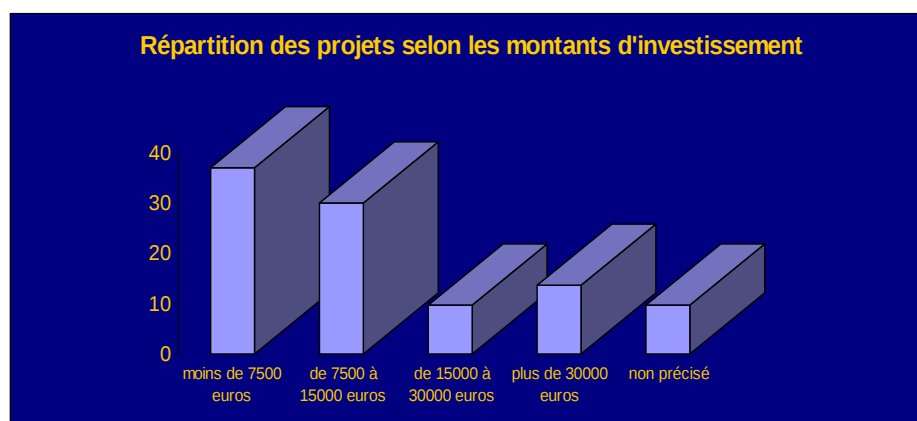
Le profil des porteurs de projet qui suivent ces actions est le suivant :



Le profil suivant l'activité visée est le suivant :



Les montants des investissements initiaux se répartissent de la manière suivante :



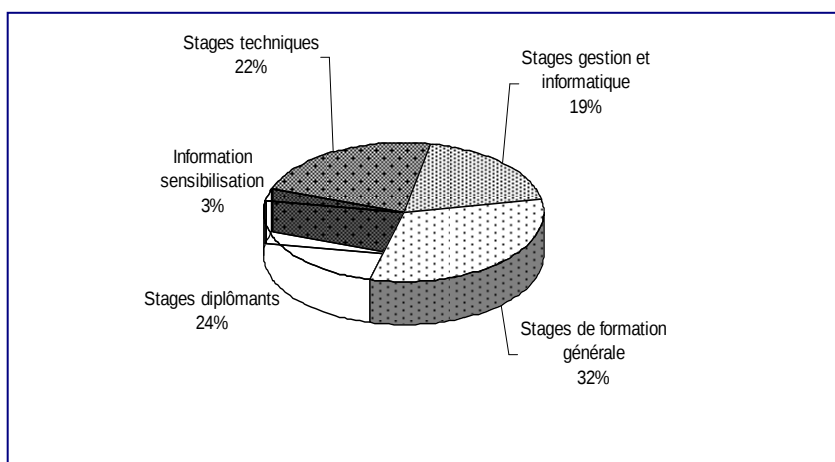
Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

I.2.3.2.2 La formation des artisans et conjoints en Rhône-Alpes.

Compte tenu de l'organisation de la formation continue pour les artisans et conjoints que nous avons abordée dans le I-2-3-1, nous ne disposons pas de l'exhaustivité des actions de formation réalisées par les artisans et conjoints d'artisans en Rhône-Alpes.

Par contre, dans le cadre du FAFRA (Fonds d'Assurance Formation Rhône-Alpes), en 2005, la répartition des fonds attribués est la suivante :

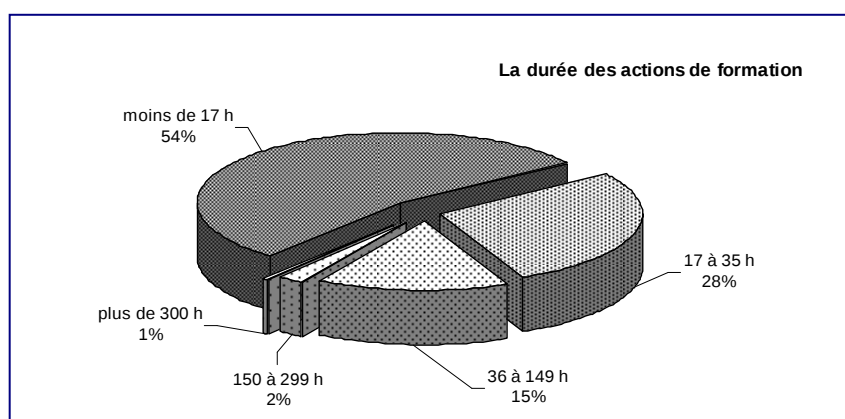
**4.225 M€
en 2005**



Les stagiaires ont le statut suivant :

STATUT	SEXE		
	Féminin	Masculin	Total
Auxiliaire familial	66	42	108
Chef d'entreprise	2381	5524	7905
Conjoint	3004	120	3124
Total	5451	5686	11137

Les actions mises en œuvre sont principalement des actions de courte durée



Source : Chambre régionale des métiers Rhône-Alpes

I.2.3.3 La formation des salariés du bâtiment : l'action du FAFSAB

Le FAFSAB est le fonds d'assurance formation des salariés des entreprises artisanales du bâtiment, ses objectifs sont de faire connaître les dispositifs, d'inciter les entreprises à utiliser la formation continue, de les conseiller dans leur choix, le montage et le suivi des dossiers. Le FAFSAB représente en Rhône-Alpes 19 828 entreprises et 69 741 salariés. La collecte 2005 représentait 8 764 030€ soit 11,17% de la collecte au plan national. En 2006, les engagements ont été de 7 162 410€ en 2006 sur le plan de formation et de 5 005 013€ concernant les contrats de professionnalisation.

En 2006, les actions de formation se sont réparties de la manière suivante :

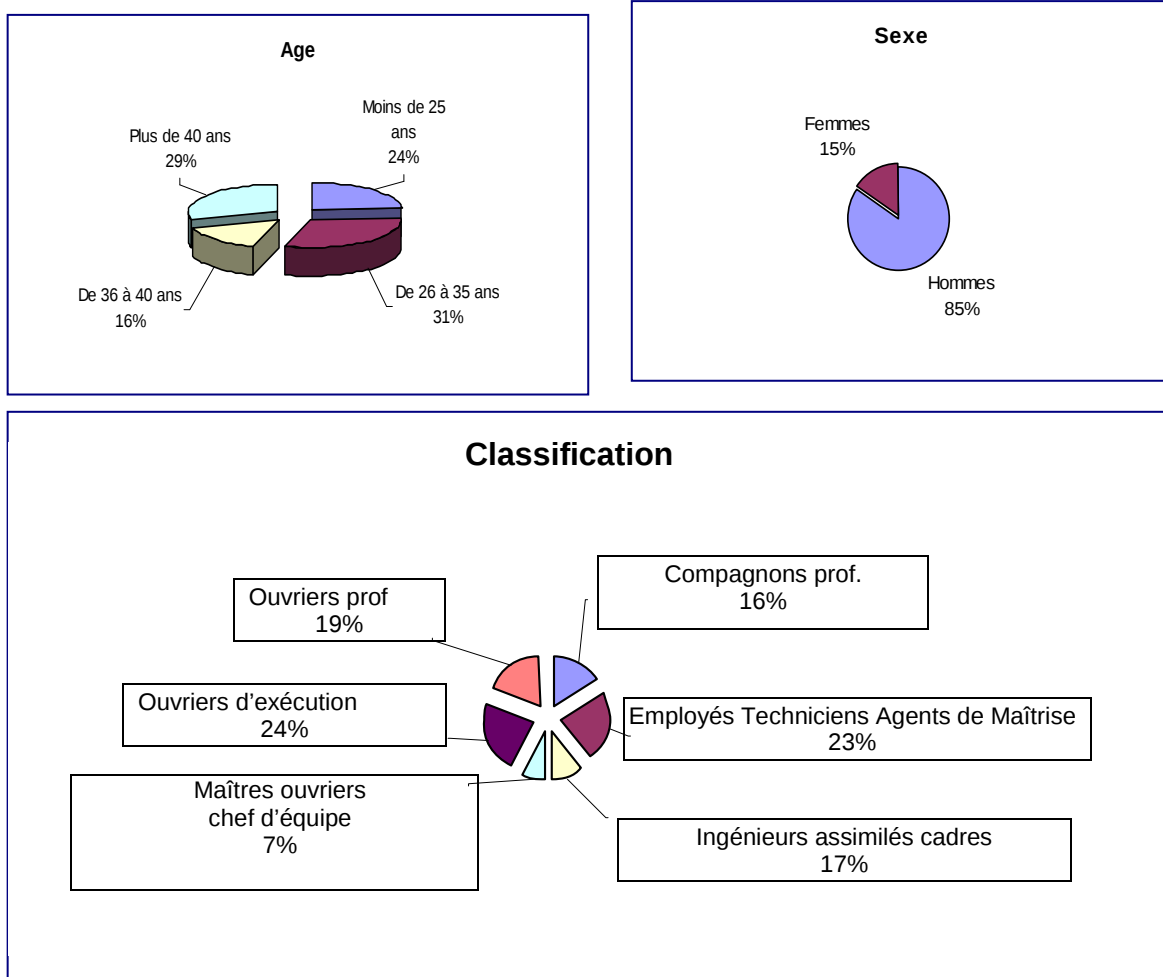
- 54,65% des actions relèvent de la catégorie 1 (adaptation au poste de travail),
- 20% des actions relèvent de la catégorie 2 (évolution et maintien dans l'emploi),
- 20,74% des actions relèvent de la catégorie 3 (développement des compétences).

Les domaines visés sont :

- tertiaire : 31,83% tutorat : 2,22%
- permis, autorisation de conduite, cariste : 28,75%
- techniques BTP : 23,98%
- sécurité : 11,64%

Le FAFSAB a financé 111 périodes de professionnalisation, 98 DIF, 2 bilans de compétence et 4 VAE. La durée moyenne des formations est de 57,58 heures en Rhône-Alpes pour 1.202€ contre 73 pour 2.211€ en moyenne au national.

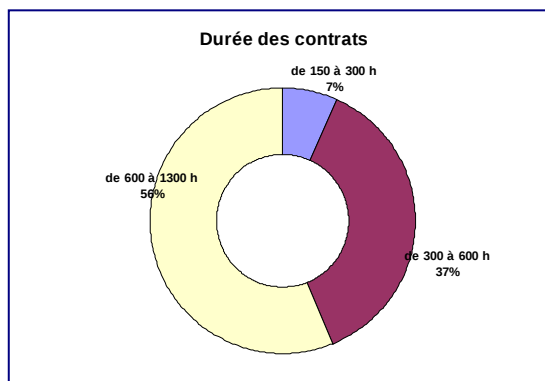
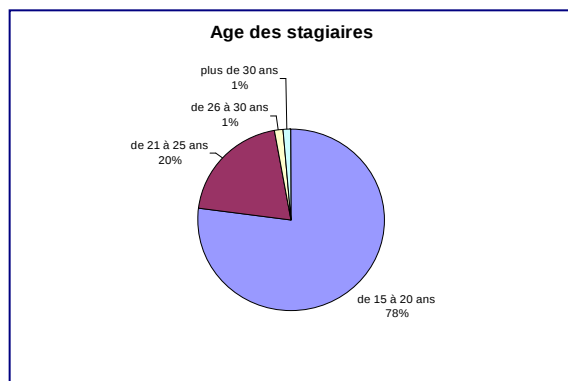
BILAN 2006 : plan de formation - les stagiaires



Concernant **les contrats en alternance**, l'engagement total est de 817 contrats pour un engagement moyen de 6.126€, pour une durée moyenne de 716 heures.

	Contrats Adaptation	Contrats Orientation	Contrats Qualification	Contrats de Professionnalisation	Total
2005		10	139	367	516
2005				817	817

Source : FAFSAB

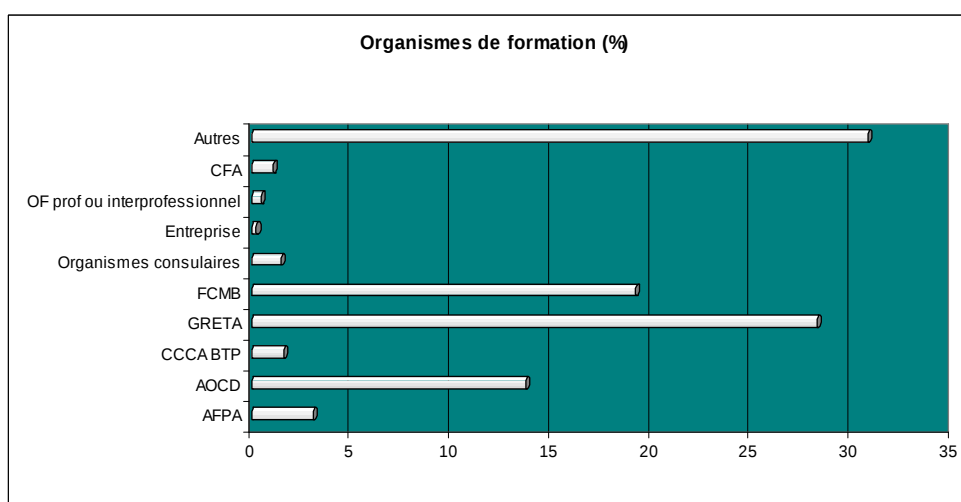


Source : FAFSAB

Qualification préparée

- CAP : 33,37%
- BEP : 19,7%
- BP : 5,91%
- BAC PRO : 10,34%
- BAC : 0,96%
- BTS : 14,04%
- CQP : 1,60%
- Titre Professionnel : 2,59%

Source : FAFSAB



Source : FAFSAB

Le FAFSAB a également la possibilité d'accompagner le recrutement des demandeurs d'emploi, en 2006, 98 dossiers ont été financés en Rhône-Alpes pour un total de 223.959€ soit 2.285€ en moyenne.

I.2.3.4 Les contrats de professionnalisation, les contrats jeunes en entreprise et les contrats initiative emploi dans le secteur de l'artisanat en Rhône-Alpes : éléments statistiques

Le secteur artisanal joue un rôle important dans le développement des contrats de professionnalisation, ainsi sur 18117 contrats signés depuis le lancement du dispositif à fin septembre 2006, le secteur artisanal en comptabilise 5518 soit 30% environ.

Concernant les contrats initiative emploi, fin mai 2007 on comptabilisait 1484 CIE dans les établissements de moins de 21 salariés relevant des secteurs de l'artisanat soit 41% des stocks des CIE en Rhône-Alpes.

Enfin, concernant les contrats jeunes en entreprises, fin mars 2007, on comptabilisait 5838 Contrats Jeunes en Entreprise dans les établissements de moins de 21 salariés relevant des secteurs d'activité de l'artisanat soit 47% des stocks de Contrats Jeunes en Entreprises en Rhône-Alpes. (Voir tableaux ci-après))

Une part importante des CIE dans l'artisanat

Actualisation mai 2007 – DRTEFP - Source DARES, exploitation SEPES

Source pour la détermination des secteurs d'activité de l'artisanat : Les chiffres clefs de l'artisanat, NAF 700 "intégrales" et "partiel majoritaire".

Les stocks de CIE

par tranche de taille de l'établissement selon l'appartenance à un secteur d'activité de l'artisanat

Fin mai 2007 on comptait 1 484 CIE dans les établissements de moins de 21 salariés relevant des secteurs d'activité de l'artisanat soit 41 % des stocks de CIE de Rhône-Alpes.

Somme stock	Tranche de taille ▼			
artisanat ▼	1-1 à 10	2-11 à 20	3-21 et +	Total
non	1892	238	628	2758
oui	1220	253	406	1879
Total	3112	491	1034	4637

Les stocks de CIE selon l'appartenance à un secteur d'activité de l'artisanat par nes36

artisanat	oui
-----------	-----

Somme stock	Tranche de taille		
Libelle_nes36	1-1 à 10	2-11 à 20	Total
A0-Agriculture,sylviculture,pêche	19	2	21
B0-Ind agricoles et alimentaires	107	19	126
C1-Habillement, cuir	16	7	23
C2-Edition, imprimerie, reproduct	37	13	50
C3-Pharmacie,parfumerie,entretien	4	1	5
C4-Ind des équipements du foyer	38	13	51
D0-Industrie automobile	4	3	7
E1-Const navale,aéron,ferroviaire	3	0	3
E2-Ind des équipements mécaniques	59	19	78
E3-Ind équipts électriq-troniques	24	7	31
F1-Indust des produits minéraux	9	4	13
F2-Industrie textile	14	13	27
F3-Industrie du bois et du papier	35	9	44
F4-Chimie, caoutchouc, plastiques	18	11	29
F5-Métallurgie,transfo des métaux	69	32	101
F6-Ind composants électriq-troniq	6	5	11
H0-Construction	477	60	537
J1-Commerce et répar automobile	69	9	78
J3-Commerce de détail,réparations	39	2	41
K0-Transports	23	3	26
N2-Conseils et assistance	11		11
N3-Services opérationnels	65	11	76
P2-Act récréativ,cultur,sportives	1		1
P3-Serv personnels et domestiques	60	3	63
Q2-Santé, action sociale	13	7	20
Total	1220	253	1473

Les flux d'entrée en CIE dans les secteurs d'activité de l'artisanat depuis la mise en place de la mesure

Fin mai 2007 on comptait 4 591 entrées en CIE dans les établissements de moins de 21 salariés relevant des secteurs d'activité de l'artisanat depuis la mise en place de la mesure en 2005 dont 642 en 2007.

artisanat	oui
-----------	-----

Somme cie		Tranche de taille		
Années	Trimestres	1-1 à 10	2-11 à 20	Total
2005	Trim2	334	75	409
	Trim3	488	85	573
	Trim4	717	121	838
2006	Trim1	647	116	763
	Trim2	409	76	485
	Trim3	336	52	388
	Trim4	379	62	441
2007	Trim1	340	75	415
	Trim2	180	41	221
	Trim3		1	1
Total		3830	704	4534

Une part encore plus importante des CJE

Actualisation mars 2007 – source DARES, exploitation SEPES « les chiffres clefs de l'artisanat NAF 700 »majoritaire »

Les stocks de CJE par tranche de taille de l'établissement selon l'appartenance à un secteur d'activité de l'artisanat

Fin mars 2007 on comptait 5 838 CJE dans les établissements de moins de 21 salariés relevant des secteurs d'activité de l'artisanat soit 65 % des stocks de CJE des établissements de moins de 21 salariés.

Etat contrat	En cours			
Somme cje	Tranche de taille			
artisanat	1-1 à 10	2-11 à 20	3-21 et +	Total
non	2624	515	1906	5045
oui	4960	878	1440	7278
Total	7584	1393	3346	12323

Les stocks de CJE selon l'appartenance à un secteur d'activité de l'artisanat par nes 36

artisanat	oui
Etat contrat	En cours

Somme cje	Tranche de taille		
Libelle_nes36	1-1 à 10	2-11 à 20	Total
A0-Agriculture,sylviculture,pêche	103	9	112
B0-Ind agricoles et alimentaires	639	89	728
C1-Habillement, cuir	14	3	17
C2-Edition, imprimerie, reproduct	25	10	35
C3-Pharmacie,parfumerie,entretien	3		3
C4-Ind des équipements du foyer	61	10	71
D0-Industrie automobile	11	9	20
E1-Const navale,aéron,ferroviaire	8	1	9
E2-Ind des équipements mécaniques	150	50	200
E3-Ind équipts électriq-troniques	33	6	39
F1-Indust des produits minéraux	39	13	52
F2-Industrie textile	22	7	29
F3-Industrie du bois et du papier	75	29	104
F4-Chimie, caoutchouc, plastiques	34	22	56
F5-Métallurgie,transfo des métaux	132	80	212
F6-Ind composants électriq-troniq	20	6	26
H0-Construction	2484	421	2905
J1-Commerce et répar automobile	366	48	414
J3-Commerce de détail,réparations	171	15	186
K0-Transports	28	8	36
N2-Conseils et assistance	14		14
N3-Services opérationnels	94	15	109
P3-Serv personnels et domestiques	424	20	444
Q2-Santé, action sociale	10	7	17
Total	4960	878	5838

Les flux d'entrée de CJE dans les secteurs d'activité de l'artisanat depuis la mise en place de la mesure

En 2006, 3 488 jeunes ont été recrutés en CJE dans les établissements de moins de 21 salariés relevant des secteurs d'activité de l'artisanat soit 63 % des CJE recrutés dans les établissements de cette tranche de taille.

artisanat	oui
-----------	-----

Somme cje		Tranche de taille		
Années	Trimestres	1-1 à 10	2-11 à 20	Total
2002	Trim3	752	160	912
	Trim4	870	160	1030
Total 2002		1622	320	1942
2003	Trim1	871	166	1037
	Trim2	554	86	640
	Trim3	1010	137	1147
	Trim4	650	110	760
Total 2003		3085	499	3584
2004	Trim1	520	93	613
	Trim2	404	67	471
	Trim3	833	119	952
	Trim4	527	100	627
Total 2004		2284	379	2663
2005	Trim1	481	83	564
	Trim2	408	63	471
	Trim3	956	184	1140
	Trim4	749	124	873
Total 2005		2594	454	3048
2006	Trim1	666	115	781
	Trim2	467	96	563
	Trim3	1029	181	1210
	Trim4	817	117	934
Total 2006		2979	509	3488
2007	Trim1	349	80	429
Total 2007		349	80	429
Total		12913	2241	15154

Nombre d'entrées en contrat de professionnalisation pour le secteur artisanal de 1 à 20 salariés
Situation au 30 septembre 2006

Nes36	Contrats		Sexe		Niveau de formation				Tranche d'effectif		Type de qualification				Durée de la formation en heures				Contrats en cours *
	Nombre	en %	Homme	Femme	I à III	IV	V	Vbis et VI	moins de 11	de 11 à 20	Diplôme ou titre délivré par l'Etat	Certif. de qualification prof. (CQP)	Quant. figurant dans la liste CPNE	Autres	Moins de 200	200-499	500 à 799	800 et +	
Agriculture sylv. pêche	52	2,1%	84,6%	15,4%	6,0%	26,0%	40,0%	28,0%	92,3%	7,7%	22,2%	17,8%	26,7%	33,3%	0,0%	12,8%	70,2%	17,0%	31
Ind. agricole alimentaire	191	7,6%	27,4%	72,6%	6,3%	12,1%	42,6%	38,9%	90,6%	9,4%	74,1%	5,3%	1,1%	19,6%	1,7%	44,8%	17,2%	36,2%	104
Habillement, cuir	16	0,6%	31,3%	68,8%	46,7%	26,7%	26,7%	0,0%	56,3%	43,8%	75,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	42,9%	7,1%	50,0%	12
Edition, imprim., reprod.	40	1,6%	50,0%	50,0%	33,3%	46,2%	15,4%	5,1%	72,5%	27,5%	59,0%	5,1%	0,0%	35,9%	2,7%	29,7%	21,6%	45,9%	29
Pharm., parfum., entretien	10	0,4%	60,0%	40,0%	22,2%	66,7%	11,1%	0,0%	30,0%	70,0%	40,0%	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	40,0%	20,0%	40,0%	2
Ind. équipement du foyer	75	3,0%	69,3%	30,7%	10,8%	37,8%	44,6%	6,8%	85,3%	14,7%	56,0%	9,3%	2,7%	32,0%	1,6%	50,0%	12,5%	35,9%	35
Industrie automobile	11	0,4%	72,7%	27,3%	36,4%	18,2%	45,5%	0,0%	45,5%	54,5%	72,7%	18,2%	9,1%	0,0%	0,0%	54,5%	9,1%	36,4%	5
Const. Navale, aéro., ferrov.	1	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	1
Equipement mécanique	142	5,7%	75,9%	24,1%	29,1%	29,8%	30,5%	10,6%	64,1%	35,9%	44,3%	30,7%	18,6%	6,4%	0,7%	56,7%	9,7%	32,8%	73
Equip. elect électronique	39	1,6%	53,8%	46,2%	51,3%	35,9%	10,3%	2,6%	53,8%	46,2%	41,0%	35,9%	17,9%	5,1%	0,0%	59,0%	7,7%	33,3%	22
Ind produits minéraux	30	1,2%	80,0%	20,0%	10,0%	36,7%	30,0%	23,3%	86,7%	13,3%	44,8%	24,1%	0,0%	31,0%	11,1%	40,7%	7,4%	40,7%	19
Industrie textile	26	1,0%	38,5%	61,5%	26,9%	42,3%	26,9%	3,8%	53,8%	46,2%	56,0%	0,0%	0,0%	44,0%	36,8%	31,6%	0,0%	31,6%	11
Industrie du bois et papier	26	1,0%	65,4%	34,6%	11,5%	61,5%	23,1%	3,8%	76,9%	23,1%	65,4%	3,8%	15,4%	15,4%	0,0%	45,5%	13,6%	40,9%	13
Chimie, caoutchouc, plast.	36	1,4%	55,6%	44,4%	36,1%	41,7%	13,9%	8,3%	63,9%	36,1%	61,1%	16,7%	5,6%	16,7%	2,9%	32,4%	20,6%	44,1%	19
Métallurgie tran. métaux	97	3,9%	70,8%	29,2%	40,2%	42,3%	11,3%	6,2%	63,9%	36,1%	42,7%	38,5%	14,6%	4,2%	2,1%	64,6%	6,3%	27,1%	56
Ind. comp. élect. électron.	11	0,4%	72,7%	27,3%	36,4%	45,5%	18,2%	0,0%	54,5%	45,5%	54,5%	18,2%	27,3%	0,0%	0,0%	54,5%	0,0%	45,5%	7
Construction	838	33,4%	85,1%	14,9%	6,9%	26,6%	39,2%	27,3%	70,6%	29,4%	69,4%	4,2%	1,0%	25,4%	1,1%	36,5%	20,9%	41,5%	479
Com. et répar. automobile	222	8,8%	85,9%	14,1%	2,7%	32,9%	57,5%	6,8%	86,9%	13,1%	71,6%	23,4%	2,7%	2,3%	0,0%	33,9%	21,5%	44,6%	123
Com. détail réparations	38	1,5%	71,1%	28,9%	10,8%	37,8%	37,8%	13,5%	60,5%	39,5%	57,9%	5,3%	0,0%	36,8%	6,7%	36,7%	20,0%	36,7%	21
Transports	13	0,5%	69,2%	30,8%	15,4%	23,1%	38,5%	23,1%	53,8%	46,2%	61,5%	15,4%	0,0%	23,1%	0,0%	33,3%	41,7%	25,0%	9
Conseils et assistance	11	0,4%	72,7%	27,3%	27,3%	27,3%	36,4%	9,1%	100,0%	0,0%	63,6%	9,1%	9,1%	18,2%	0,0%	30,0%	0,0%	70,0%	8
Services opérationnels	115	4,6%	47,8%	52,2%	4,5%	31,3%	32,1%	32,1%	76,5%	23,5%	27,2%	23,7%	0,0%	49,1%	8,1%	69,4%	1,8%	20,7%	66
Act. récré. cult. sport.	2	0,1%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1
Services personnels domest	460	18,3%	7,2%	92,8%	0,9%	3,7%	92,5%	2,9%	99,6%	0,4%	89,1%	0,9%	0,2%	9,8%	0,5%	9,9%	79,4%	10,2%	425
Santé et action sociale	7	0,3%	42,9%	57,1%	14,3%	71,4%	14,3%	0,0%	42,9%	57,1%	71,4%	14,3%	0,0%	14,3%	0,0%	16,7%	33,3%	50,0%	5
Total	2509	100,0%	59,9%	40,1%	10,5%	25,0%	47,2%	17,3%	78,6%	21,4%	66,4%	10,6%	3,6%	19,4%	1,8%	36,9%	28,1%	33,2%	1576

* : la date prévue de fin de contrat est supérieure au 30 septembre 2006

Source : DARES/DRTEFP Rhône-Alpes

I.3 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES ARTISANALES : UN FACTEUR DE MAINTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

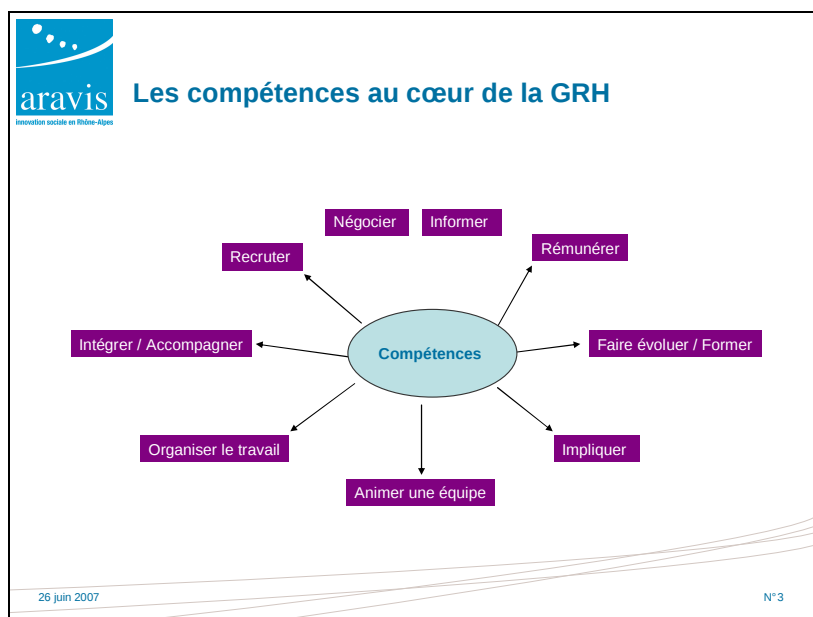
I.3.1 Qu'entend-on par gestion des compétences dans les entreprises artisanales ?

Si l'on prend en référence la définition que donne ARAVIS⁸ de la compétence à savoir : « une capacité à agir dans une situation de travail donnée et par rapport à un niveau d'exigence également donné », on admet alors que celle-ci est le résultat d'une combinaison de ressources :

- 1) Des ressources individuelles acquises par la formation ou par l'expérience,
- 2) Des ressources collectives, essentiellement procurées par l'entreprise.

Elle s'établit dans l'action et est toujours une construction conjointe de l'individu, du collectif de travail et de l'organisation.

On voit, à travers le schéma ci-dessous,⁹ que les compétences sont au cœur de la gestion des ressources humaines et irrigue l'ensemble des actions qui en découlent.



Source : ARAVIS

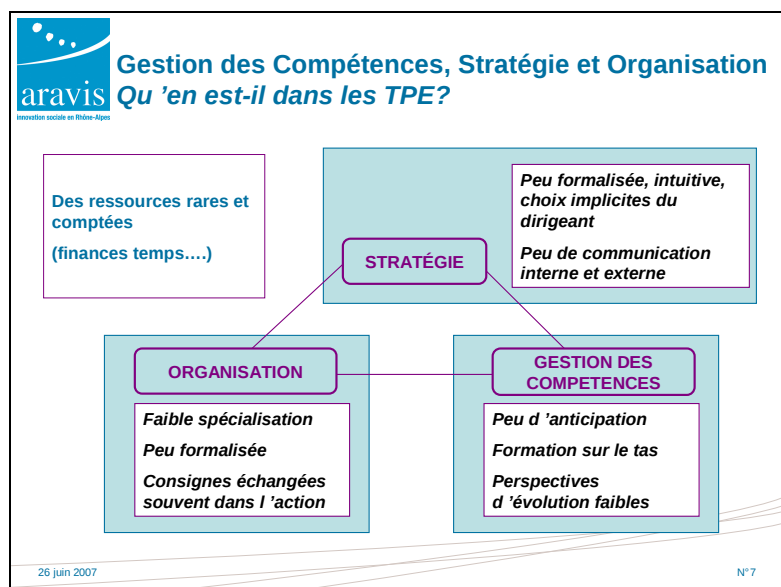
Les compétences apparaissent comme une variable d'ajustement qui permet d'adapter l'organisation à la stratégie poursuivie par l'entreprise. Mais qu'en est-il de cette variable au sein d'une entreprise artisanale ou d'une petite entreprise ? On observe plutôt une logique contraire où **la stratégie de l'entreprise est conditionnée par les compétences. Elle est conditionnée par une donnée essentielle qu'on retrouve de manière beaucoup moins importante dans d'autres formes managériales : le profil du dirigeant.**

⁸ Audition de Christine Martin-Cochet du 8 juin 2007.

⁹ Audition de Christine Martin-Cochet du 8 juin 2007

Certaines typologies apparaissent et certains constats se font jour à partir du moment où l'on observe les difficultés des TPE, entreprises artisanales.

Le schéma ci-dessous¹⁰ reprend les principales caractéristiques observées dans les entreprises artisanales.



Source : ARAVIS

1.3.2 Les difficultés de recrutement : le rôle de l'organisation professionnelle et un levier pour professionnaliser les chefs d'entreprises sur la gestion des ressources humaines

Après avoir regardé la nature des difficultés de recrutement dans l'ensemble des métiers de l'artisanat, le cas de l'artisanat du bâtiment sera approfondi.

1.3.2.1 Les difficultés de recrutement dans les métiers de l'artisanat : éléments statistiques

Dans le cadre de notre groupe de travail, un travail commun engagé entre la Chambre Régionale des Métiers et la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a permis de faire un état des lieux précis des métiers en tension dans le secteur de l'artisanat en région Rhône-Alpes.

Des indices de tension élevés dans une cinquantaine de métiers de l'artisanat

A partir d'une identification des codes ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers) relatif aux métiers de l'artisanat, on a pu obtenir **le tableau¹¹ ci-après qui fait apparaître clairement les indices de tension élevés en rouge** de certains métiers de l'artisanat. On observe ainsi que plus d'une cinquantaine de métiers connaissent des difficultés de recrutement.

¹⁰ Audition de Christine Martin-Cochet du 8 juin 2007

¹¹ La méthodologie d'élaboration du tableau est explicitée en annexe 1.

TENSION OFFRE/DEMANDE PAR METIER-TABLEAU DETAILLE									
"ROME de l'artisanat" - Rhône-Alpes									
Classement domaine de métier-famille prof.-métier ROME-DECEMBRE 2006-SOURCE ANPE-DRTEFP-"ROME de l'artisanat" : source CRMA Rhône-Alpes									
LEGENDE : =METIER EN TENSION									
	Indice de tension relative	offres enreg.	demandes enreg.	ratio flux d'entrée	offres en stock	demandes en stock	ratio de stock	Evol. tension sur 1 an	Evol. tension sur 4 ans
TOTAL TOUS ROME	-0,3	364 573	524 096	0,7	39 677	248 617	16,0	=	=
TOTAL "ROME DE L'ARTISANAT"	/	108 087	155 480	0,7	13 126	76 816	17,1	/	/
01-METIERS DE L'AGRICULTURE ET DE L'AMENAGEMENT	1,4	33 315	15 174	2,2	1 339	6 878	19,5	-	=
02-EXPLOITANTS OUVRIERS DE LA FORET	-1,1	244	531	0,5	24	182	13,2	-	=
41116-BUCHERON	-1,1	146	343	0,4	17	123	13,8	-	=
02-METIERS DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	1,1	34 066	41 179	0,8	4 801	15 230	31,5	=	+
05-ONQ DU GROS OEUVRE BAT TP	-0,4	5 510	9 694	0,6	537	3 119	17,2	-	=
*42112-OUVRIER DES TRAVAUX PUBLICS	1,1	168	204	0,8	22	67	32,3	-	=
*42113-OUVRIER DU BETON	0,8	102	144	0,7	14	47	30,2	-	=
*42114-OUVRIER DE LA MACONNERIE	-0,4	683	1 591	0,4	98	464	21,2	-	-
*42121-MONTEUR EN STRUCTURES METALLIQUES	0,0	116	147	0,8	10	57	17,3	-	-
*42122-MONTEUR EN STRUCTURES BOIS	0,6	101	173	0,6	16	52	30,3	-	-
*42123-COUVREUR	2,1	61	64	1,0	11	20	52,5	-	-
*42124-OUVRIER DE L'ETANCHEITE ET DE L'ISOLATION	-1,7	39	117	0,3	5	40	11,3	-	-
*42131-OUVRIER DE L'EXTRACTION SOLIDE (MINERAL, MINERAUX...)	4,6	29	8	3,6	4	<5	94,4	+	+
*42132-OUVRIER DE L'EXTRACTION LIQUIDE ET GAZEUSE (PETROLE, EAUX...)	1,6	20	24	0,8	4	8	43,8	=	-
*42231-POSEUR DE REVETEMENTS RIGIDES	-1,8	199	548	0,4	18	178	10,0	-	-
06-OQ TP CARRIERES	3,1	983	602	1,6	154	229	67,1	-	+
*42112-OUVRIER DES TRAVAUX PUBLICS	2,5	305	200	1,5	42	84	50,1	=	+
*42113-OUVRIER DU BETON	3,7	577	321	1,8	99	109	90,4	-	+
*42131-OUVRIER DE L'EXTRACTION SOLIDE (MINERAL, MINERAUX...)	2,0	57	48	1,2	9	22	42,5	-	+
*42132-OUVRIER DE L'EXTRACTION LIQUIDE ET GAZEUSE (PETROLE, EAUX...)	1,4	44	33	1,3	4	15	27,6	-	+
07-MACONS QUALIFIES	2,0	4 916	4 956	1,0	818	1 678	48,7	-	+
*42114-OUVRIER DE LA MACONNERIE	2,2	3 987	3 855	1,0	674	1 244	54,2	-	+
*42231-POSEUR DE REVETEMENTS RIGIDES	1,4	823	882	0,9	122	338	36,2	=	=
47341-PROFESSIONNEL DU TRAVAIL DE LA PIERRE ET MATERIAUX ASS	-0,2	106	219	0,5	21	97	21,8	=	+
08-CHARPENTIER BOIS METAL	2,3	945	854	1,1	160	289	55,2	=	=
*42121-MONTEUR EN STRUCTURES METALLIQUES	1,1	409	468	0,9	54	169	31,8	+	=
*42122-MONTEUR EN STRUCTURES BOIS	3,5	470	337	1,4	96	104	92,5	=	=
*44133-CHARPENTIER EN STRUCTURES METALLIQUES	2,8	66	49	1,3	10	16	61,5	+	+
09-ONQ DU SECOND OEUVRE DU BAT	-1,5	2 004	5 636	0,4	232	1 897	12,2	-	=
*42211-ELECTRICIEN DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	-0,7	406	942	0,4	53	297	17,7	+	+
*42212-INSTALLATEUR D'EQUIPEMENTS SANITAIRES ET THERMIQUES	-2,6	231	1 007	0,2	29	340	8,6	-	-
*42221-POSEUR DE FERMETURES MENUISEES	1,5	364	430	0,8	53	134	39,6	=	=
*42222-MONTEUR PLAQUISTE EN AGENCEMENTS	-0,7	307	682	0,5	39	239	16,5	=	=
*42232-POSEUR DE REVETEMENTS SOUPLES	1,5	51	59	0,9	7	16	40,6	+	+
*42233-PEINTRE EN BATIMENT	-3,1	645	2 516	0,3	51	871	5,9	-	-
10-OQ DE LA PEINTURE DE LA FINITION	-0,7	2 042	3 708	0,6	231	1 547	14,9	=	=
*42232-POSEUR DE REVETEMENTS SOUPLES	2,6	155	91	1,7	21	43	49,1	+	+
*42233-PEINTRE EN BATIMENT	-0,8	1 887	3 617	0,5	210	1 504	13,9	=	=
11-OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT	0,2	2 194	2 358	0,9	241	1 347	17,9	=	=
12-PLOMBIERS CHAUFFAGISTES COUVREURS	1,8	2 897	2 870	1,0	422	999	42,3	=	+
*42123-COUVREUR	3,6	344	170	2,0	52	68	75,8	-	+
*42124-OUVRIER DE L'ETANCHEITE ET DE L'ISOLATION	1,8	291	288	1,0	41	98	42,1	+	+
*42212-INSTALLATEUR D'EQUIPEMENTS SANITAIRES ET THERMIQUES	1,6	2 262	2 412	0,9	329	833	39,5	=	=
13-ELECTRICIENS DU BATIMENT	1,4	2 557	2 860	0,9	372	988	37,6	=	+
14-MENUISIERS DU BATIMENT	2,2	2 996	2 453	1,2	443	909	48,8	=	+
*42221-POSEUR DE FERMETURES MENUISEES	2,6	1 576	1 170	1,3	241	421	57,2	=	=
*42222-MONTEUR PLAQUISTE EN AGENCEMENTS	1,9	1 420	1 283	1,1	203	488	41,5	=	+
17-CADRES DU BTP ARCHITECTES	3,1	4 231	2 519	1,7	782	1 165	67,1	+	+
61231-CHEF DE CHANTIER DU BTP	3,4	829	449	1,8	159	222	71,3	+	=
03-METIERS DE L'ELECTRICITE ET DE L'ELECTRONIQUE	1,6	4 805	4 234	1,1	638	1 862	34,3	+	+
18-ONQ DE ELECTRI-ELECTRONIQUE	-0,1	520	819	0,6	72	392	18,5	+	+
*44211-OP. MACH. AUTOMATIQUES EN PROD. ELECTRIQUE ET ELECTRONIQUE	-0,7	123	227	0,5	15	105	14,6	+	=
*44212-INTERCONNECTEUR EN MATERIEL ELECTRIQUE ET ELECTRONIQUE	1,1	278	327	0,9	45	144	31,5	+	+
*44213-INTERCONNECTEUR EN ELECTRONIQUE	-2,0	110	255	0,4	11	138	7,8	-	=
19-OQ DE ELECTRI-ELECTRONIQUE	1,2	2 479	2 365	1,0	298	1 046	28,5	=	+
*44211-OP. MACH. AUTOMATIQUES EN PROD. ELECTRIQUE ET ELECTRONIQUE	2,9	793	322	2,5	63	143	43,6	+	+
*44212-INTERCONNECTEUR EN MATERIEL ELECTRIQUE ET ELECTRONIQUE	1,2	1 346	1 493	0,9	195	616	31,7	=	=
*44213-INTERCONNECTEUR EN ELECTRONIQUE	-0,9	272	463	0,6	31	243	12,7	-	+
*44214-BOBINIER DE LA CONSTRUCTION ELECTRIQUE ET ELECTRONIQUE	0,7	35	37	0,9	5	20	22,8	+	+
20-TAM DESSINATEURS EN ELECTRI-ELECTRONIQUE	3,1	1 806	1 050	1,7	267	425	62,9	+	+
45111-PILOTE D'INST. DES IND. CHIMIQUES ET DE PROD. D'ENERGIE	0,8	193	183	1,1	17	76	22,3	+	-
51112-AGENT D'ENCADREMENT DE PROD. ELECTRIQUE ET ELECTRONIQUE	3,4	87	47	1,9	16	23	72,2	=	+
52131-TECH. D'ETUDES-RECHERCHE-DEVELOPMT EN ELECT. ET ELECTRONIQUE	1,4	259	288	0,9	42	114	37,2	+	=
52132-DESSINATEUR-PROJETEUR EN ELECTRICITE ET ELECTRONIQUE	5,6	506	132	3,8	83	52	160,9	+	+
52133-DESSINATEUR EN ELECTRICITE ET ELECTRONIQUE	4,2	253	95	2,7	37	41	90,7	+	+
52221-TECH. CONTROLE-ESSAI-QUALITE EN ELECTRICITE ET ELECTRONIQUE	3,0	506	303	1,7	72	120	59,9	+	+
04-METIERS DE LA METALLURGIE ET DE LA MECANIQUE	0,9	25 478	28 055	0,9	3 610	13 084	27,6	+	+
21-ONQ DE LA MECANIQUE	-0,4	5 615	7 891	0,7	536	3 658	14,6	=	=
*44111-AGENT D'USINAGE DES METAUX	-0,9	2 030	3 059	0,7	168	1 454	11,5	=	+
*44112-AGENT DE DECOUPE DES METAUX	2,0	74	36	2,1	9	28	30,4	=	=
*44113-CONDUCTEUR D'EQUIPEMENT DE FORMAGE	-0,2	13	17	0,8	2	13	16,0	+	-
*44114-CHAUDRONNIER-TOLIER	2,7	321	247	1,3	47	75	62,4	+	+
*44121-OPERATEUR-REGLEUR SUR MACHINE-OUTIL	0,7	390	502	0,8	52	199	25,8	=	+
*44131-AGENT DE MONTAGE-ASSEMBLAGE DE LA CONSTRUCTION MECANIQUE	-1,5	1 724	2 922	0,6	127	1 433	8,8	=	-
*44132-SOUDEUR	0,8	414	545	0,8	54	188	28,5	+	=
*44133-CHARPENTIER EN STRUCTURES METALLIQUES	2,2	10	12	0,8	2	<5	61,5	+	+
*44134-TUYAUTEUR INDUSTRIEL	2,6	100	74	1,4	15	26	56,3	+	+
*44135-AJUSTEUR MECANICIEN	1,8	163	122	1,3	22	61	36,3	=	+
*44142-AGENT DE TRAITEMENT DE SURFACE	1,0	257	218	1,2	27	114	23,6	+	-
*44143-STRATIFIEUR-MOULISTE	4,1	33	18	1,8	6	6	108,7	+	+
*44151-CONTROLEUR FAB. DE LA CONST. MECA. ET DU TRAV. DES METAUX	-0,8	81	111	0,7	7	57	11,5	=	+

22-OQ TRAVAILLANT PAR ENLEVEMENT DE METAL	2,1	4 944	4 146	1,2	809	1 829	44,2	+	+
*44111-AGENT D'USINAGE DES METAUX	0,8	1 333	1 616	0,8	205	743	27,5	=	=
*44121-OPERATEUR-REGLEUR SUR MACHINE-OUTIL	2,7	3 107	2 136	1,5	516	886	58,3	+	+
*44313-REGLEUR	2,9	398	236	1,7	71	123	57,9	+	+
*45421-MODELEUR MOULISTE	0,2	106	159	0,7	17	78	21,7	=	-
23-OQ TRAVAILLANT PAR FORMAGE DE METAL	2,4	4 142	3 334	1,2	647	1 203	53,8	+	+
*44112-AGENT DE DECOUPAGE DES METAUX	4,4	190	56	3,4	30	34	87,4	+	+
*44113-CONDUCTEUR D'EQUIPEMENT DE FORMAGE	3,1	33	18	1,8	6	10	61,0	+	+
*44114-CHAUDRONNIER-TOLIER	3,6	1 753	986	1,8	297	351	84,8	+	+
*44132-SOUEUR	1,4	1 697	1 850	0,9	236	655	36,1	+	+
*44134-TUYAUTEUR INDUSTRIEL	2,2	469	425	1,1	78	154	50,7	+	+
24-OQ DE MONTAGE EN MECANIQUE	1,2	3 276	3 107	1,1	430	1 474	29,1	=	=
*44131-AGENT DE MONTAGE-ASSEMBLAGE DE LA CONSTRUCTION ME	0,2	1 297	1 570	0,8	140	726	19,3	-	=
*44135-AJUSTEUR MECANICIEN	2,6	1 083	728	1,5	181	339	53,4	+	+
*44142-AGENT DE TRAITEMENT DE SURFACE	1,4	636	544	1,2	85	280	30,4	+	+
*44143-STRATIFIEUR-MOULISTE	-0,4	53	59	0,9	3	24	12,6	=	-
*44151-CONTROLEUR FAB. DE LA CONST. MECA. ET DU TRAV. DES ME	0,6	201	192	1,0	20	98	20,2	+	+
27-TAM DESSINATEURS EN MECANIQUE	2,6	3 729	2 503	1,5	566	1 051	53,9	+	+
*44313-REGLEUR	3,2	128	72	1,8	23	33	68,2	+	+
*45421-MODELEUR MOULISTE	0,2	9	17	0,5	3	10	25,6	+	+
51111-AGENT D'ENCADREMENT DE LA CONSTRUCTION MECANIQUE	1,2	214	237	0,9	38	117	32,4	-	-
52211-TECH. DE FAB. CONST. MECANIQUE ET DU TRAVAIL DES METAUX	1,5	169	183	0,9	29	74	36,5	+	=
52212-TECH. QUALITE CONST. MECANIQUE ET DU TRAVAIL DES METAUX	2,8	409	252	1,6	64	111	57,4	+	+
31-OUVRIERS METALLURGIE VERRE CERAMIQUE	2,1	633	415	1,5	77	196	39,0	+	=
45211-PILOTE D'INSTALLATION DE PRODUCTION DES METAUX	1,2	15	19	0,8	2	6	34,8	=	+
45212-OPERATEUR DE PRODUCTION DES METAUX	2,3	322	191	1,7	40	100	39,8	+	+
45213-OPERATEUR SUR MACH. DE PREMIERE TRANSFORMATION DES	0,8	102	91	1,1	9	39	21,9	+	-
45231-PILOTE D'INSTALLATION DE PRODUCTION CIMENTIERE	4,9	68	10	6,8	6	9	71,4	+	+
45232-OPERATEUR DE PROD. DE CERAMIQUE ET DE MAT. DE CONSTR	3,4	111	48	2,3	19	30	63,0	+	+
05-METIERS DE LA REPARATION AUTOMOBILE	1,2	4 222	4 978	0,8	607	1 802	33,7	=	+
25-MECAN REP AUTO ENGINs AGRICOLES CHANTIER	1,5	3 532	3 799	0,9	517	1 353	36,2	=	+
*44316-MECA. D'ENGINS DE CHANTIER, LEVAGE, MANUT. ET MACH. AG	5,1	584	190	3,1	99	72	138,3	+	+
*44321-MECANICIEN DE VEHICULES PARTICULIERS ET INDUSTRIELS	1,3	2 686	3 134	0,9	383	1 092	35,1	=	=
*44322-MECANICIEN EN MOTOCYCLES, MAT. D'ENTRETIEN ET DE LOISI	-0,3	262	475	0,6	34	189	18,1	+	+
26-CARROSSIERS	-0,1	690	1 179	0,6	91	449	20,2	-	=
06-METIERS DE LA MAINTENANCE	1,4	8 280	9 072	0,9	1 344	3 770	35,6	+	+
28-OQ DE LA MAINT INDUSTRIELLE	1,5	1 682	1 893	0,9	282	719	39,2	+	+
*44311-MECANICIEN DE MAINTENANCE	1,5	801	880	0,9	139	357	38,8	+	+
44312-AFFUTEUR	3,3	45	23	2,0	7	10	65,0	+	+
*44314-MAINTENICIEN EN MECANIQUE AERONAUTIQUE	3,6	50	36	1,4	13	13	100,0	+	+
*44315-MAINTENICIEN EN MECANIQUE MARITIME	-0,6	14	44	0,3	4	17	22,1	-	+
*44331-ELECTRICIEN DE MAINTENANCE	1,3	759	898	0,8	115	319	36,1	+	+
*44332-MAINTENICIEN EN INST. DE BORD, EQUIPMTS ELECT. ET ELECT	4,3	13	12	1,1	5	<5	180,0	+	+
29-OQ DE LA MAINT D'EQUIPEMENTS STANDARD	-0,4	253	385	0,7	32	206	15,7	+	=
*44324-MAINTENICIEN EN MICROSYSTEMES HORLOGERS ET PHOTOGR	-2,9	15	71	0,2	3	36	7,6	+	+
52331-MAINTENICIEN EN BIENS ELECTRODOMESTIQUES	0,0	238	314	0,8	30	170	17,4	+	=
30-TAM DE MAINT EN MECA ELECTRI ELEC	1,4	6 345	6 794	0,9	1 030	2 846	36,2	+	+
*44311-MECANICIEN DE MAINTENANCE	2,8	185	131	1,4	29	48	60,2	+	+
*44314-MAINTENICIEN EN MECANIQUE AERONAUTIQUE	1,1	17	25	0,7	5	13	36,5	+	+
*44316-MECA. D'ENGINS DE CHANTIER, LEVAGE, MANUT. ET MACH. AG	5,1	89	26	3,4	17	13	132,0	=	+
*44321-MECANICIEN DE VEHICULES PARTICULIERS ET INDUSTRIELS	1,6	146	157	0,9	24	61	39,3	=	+
*44331-ELECTRICIEN DE MAINTENANCE	2,8	301	216	1,4	47	78	61,0	+	+
*44332-MAINTENICIEN EN INST. DE BORD, EQUIPMTS ELECT. ET ELECT	2,3	13	7	1,9	2	6	37,5	+	+
*44341-POLYMAINTENICIEN	3,3	639	338	1,9	90	131	69,0	+	+
51211-AGENT D'ENCADREMENT DE MAINTENANCE	1,4	279	259	1,1	45	142	31,7	=	+
52311-TECH. D'INSTALL. D'EQUIPMTS. INDUSTRIELS ET PROFESSIONNE	2,5	620	517	1,2	119	213	55,8	+	+
52312-INSTALLATEUR	1,7	1 112	1 204	0,9	179	429	41,7	+	+
52313-INSTALLATEUR	2,6	292	277	1,1	49	71	68,1	+	+
52321-TECHICIEN DE MAINTENANCE EN INFORMATIQUE	-2,4	645	1 954	0,3	75	982	7,6	=	-
52322-MAINTENICIEN EN MATERIEL BUREAUTIQUE	-1,6	110	285	0,4	16	142	10,9	+	-
52332-MAINTENICIEN DES SYST. THERMIQUES, CLIMATIQUES ET FRIGO	3,3	1 097	720	1,5	204	261	78,2	+	+
52333-MAINTENICIEN EN ELECTRONIQUE	2,4	794	654	1,2	129	246	52,4	+	+
07-METIERS INDUSTRIES PROCEDE AGRO-ALIMENTAIRE CHIMIE PLAS	-0,7	10 886	15 509	0,7	1 046	8 483	12,3	=	=
33-ONQ DE LA CHIMIE DE LA PLAST	-0,5	276	417	0,7	31	210	14,8	=	=
*45112-OPERATEUR SUR APP. DE TRANSFORMATION PHYSIQUE OU CH	-0,2	90	126	0,7	9	56	16,5	-	=
*45113-OPERATEUR SUR MACH. DE FORMAGE DES MAT. PLAST. ET CA	-0,6	186	291	0,6	22	154	14,2	=	=
34-ONQ IND AGRO-ALIMENTAIRES	-1,3	6 487	9 930	0,7	525	5 813	9,0	=	=
*45122-OPERATEUR SUR MACH. ET APP. DE FAB. DES IND. AGRO-ALIM	0,5	1 088	795	1,4	67	425	15,7	-	+
*45411-OPERATEUR SUR MACH. DE FINITION, CONTROLE ET CONDITION	-2,4	457	1 243	0,4	47	663	7,0	-	=
45412-AGENT MAIN DE FINITION, CONTROLE ET CONDITIONNEMENT	-1,6	4 633	7 661	0,6	383	4 614	8,3	=	=
*47121-OPERATEUR DE TRANSFORMATION DES VIANDES	1,3	147	74	2,0	8	42	19,8	-	-
47141-ASSISTANT DE FABRICATION DE L'ALIMENTATION	1,4	149	135	1,1	20	62	31,6	-	=
35-OQ DE LA CHIMIE DE LA PLAST	0,0	1 136	1 517	0,7	126	704	17,8	=	=
*45112-OPERATEUR SUR APP. DE TRANSFORMATION PHYSIQUE OU CH	0,6	247	290	0,9	33	140	23,4	-	-
*45113-OPERATEUR SUR MACH. DE FORMAGE DES MAT. PLAST. ET CA	0,3	416	452	0,9	44	231	19,1	-	-
45413-OPERATEUR DE LABORATOIRE DES INDUSTRIES DE PROCESS	-1,2	267	539	0,5	29	241	11,8	+	+
*45414-AGENT DE TRAITEMENTS DEPOLLUANTS	0,5	206	236	0,9	20	93	21,8	+	-
36-OQ IND AGRO-ALIMENTAIRES	0,8	1 614	1 453	1,1	169	754	22,4	-	=
*45122-OPERATEUR SUR MACH. ET APP. DE FAB. DES IND. AGRO-ALIM	1,3	637	470	1,4	65	245	26,4	-	=
*45411-OPERATEUR SUR MACH. DE FINITION, CONTROLE ET CONDITION	0,7	719	671	1,1	75	358	20,8	-	=
*47121-OPERATEUR DE TRANSFORMATION DES VIANDES	1,9	144	80	1,8	16	49	31,5	-	-
*47131-OPERATEUR DE FERMENTATION ARTISANALE	-1,4	42	104	0,4	5	37	12,2	+	-
37-TAM CHIMIE PLAST AGRO-ALIMENTAIRE	-0,1	1 373	2 192	0,6	197	1 002	19,6	+	+
*45414-AGENT DE TRAITEMENTS DEPOLLUANTS	1,0	73	105	0,7	14	41	34,4	+	+

08-METIERS INDUSTRIES TEXTILES HABILEMENT CUIR	-2,2	2 189	5 057	0,4	224	3 139	7,1	=	-
39-ONQ IND TEXTILES	-0,4	282	369	0,8	33	231	14,4	=	-
*46121-CONDUCTEUR DE MACHINES DE FILATURE TEXTILE	-1,2	17	28	0,6	3	25	10,1	+	=
*46122-CONDUCTEUR DE MACHINES DE FABRICATION DE PRODUITS TE	0,6	86	81	0,8	11	47	23,9	=	+
*46131-CONDUCTEUR DE MACHINES D'ENNOBLISSEMENT TEXTILE	-5,9	7	31	0,2	0	21	1,2	-	-
*46133-VISITEUR-CONTOLEUR DES INDUSTRIES DES MATERIAUX SOUP	-7,3	10	50	0,2	0	42	0,6	-	-
*46134-OPERATEUR D'ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES	0,6	175	169	1,0	18	90	20,1	=	-
40-OQ IND TEXTILES	-1,1	441	720	0,6	51	471	10,7	+	-
*46121-CONDUCTEUR DE MACHINES DE FILATURE TEXTILE	-2,5	24	48	0,5	3	52	5,3	+	=
*46122-CONDUCTEUR DE MACHINES DE FABRICATION DE PRODUITS TE	-1,0	150	270	0,6	22	182	12,1	=	-
*46131-CONDUCTEUR DE MACHINES D'ENNOBLISSEMENT TEXTILE	-3,0	40	116	0,3	4	74	5,1	-	-
*46133-VISITEUR-CONTOLEUR DES INDUSTRIES DES MATERIAUX SOUP	-2,1	51	92	0,6	5	72	6,3	+	+
*46134-OPERATEUR D'ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES	0,5	173	179	1,0	17	83	20,6	+	=
41-ONQ DE HABIL DU TRAVAIL ETOFFES	-3,9	248	1 069	0,2	24	607	3,9	-	-
*46115-OPERATEUR D'ATELIER DE COUPE DES IND. DES MATERIAUX S	-1,2	16	34	0,5	3	20	12,3	=	-
*46125-OPERATEUR D'ASSEMBL.-MONTAGE DES I.H. ET A BASE D'ETO	-4,8	98	511	0,2	8	288	2,7	-	-
*46132-OPERATEUR DE FINITION DES INDUSTRIES DES MATERIAUX SO	-4,5	13	46	0,3	1	41	2,5	-	-
*47211-REPARATEUR-RETOUCHEUR EN HABILEMENT	-5,6	11	93	0,1	1	53	2,3	-	-
*47212-FABRICANT DE VETEMENTS SUR MESURE OU EN PETITE SERIE	-3,2	98	351	0,3	10	184	5,3	+	+
*47214-TAPISSIER DECORATEUR EN AMEUBLEMENT	-2,1	12	28	0,4	2	19	7,8	=	-
42-OQ DE HABIL DU TRAVAIL ETOFFES	-2,9	799	2 124	0,4	68	1 320	5,1	=	-
*46115-OPERATEUR D'ATELIER DE COUPE DES IND. DES MATERIAUX S	-0,2	88	107	0,8	12	79	14,9	+	=
*46125-OPERATEUR D'ASSEMBL.-MONTAGE DES I.H. ET A BASE D'ETO	-3,0	427	1 038	0,4	32	681	4,6	=	-
*46132-OPERATEUR DE FINITION DES INDUSTRIES DES MATERIAUX SO	-5,0	30	70	0,4	1	55	1,4	=	-
*47211-REPARATEUR-RETOUCHEUR EN HABILEMENT	-3,0	64	152	0,4	5	108	4,6	+	-
*47212-FABRICANT DE VETEMENTS SUR MESURE OU EN PETITE SERIE	-3,8	129	527	0,2	11	271	4,2	-	+
*47214-TAPISSIER DECORATEUR EN AMEUBLEMENT	-2,6	51	170	0,3	7	96	7,0	=	-
43-ONQ DE INDUSTRIE DU CUIR	-2,1	46	110	0,4	5	69	7,7	-	-
*46124-OP. D'ASSEMBL.-MONTAGE IND. DES CUIRS, PEAUX ET MAT. AS	-1,1	35	48	0,7	4	38	9,8	=	-
*47221-FABRICANT D'ARTICLES EN CUIR, MAT. SOUPLES (HORS VETEM	-3,6	7	31	0,2	1	16	4,8	-	-
44-OQ DE INDUSTRIE DU CUIR	-1,1	262	375	0,7	27	265	10,0	=	=
46112-TEINTURIER COLORISTE DES INDUSTRIES DES MATERIAUX SOUP	-0,1	50	48	1,0	5	35	13,5	+	+
46116-APPRETEUR DES INDUSTRIES DES MATERIAUX SOUPLES	-2,3	25	48	0,5	2	39	5,8	+	-
*46124-OP. D'ASSEMBL.-MONTAGE IND. DES CUIRS, PEAUX ET MAT. AS	-1,8	97	125	0,8	6	88	6,2	=	-
*47221-FABRICANT D'ARTICLES EN CUIR, MAT. SOUPLES (HORS VETEM	0,2	70	84	0,8	11	58	18,6	=	+
*47222-REPARATEUR D'ARTICLES EN CUIR ET AUTRES MATERIAUX SOU	-3,4	13	57	0,2	2	33	5,3	=	=
45-ING TAM RECH PROD TEXTILE HABIL CUIR	-1,8	111	290	0,4	17	178	9,6	=	+
51131-AGENT D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES DES MATERIAUX SOU	-1,7	51	114	0,4	9	93	9,5	+	=
52151-MODELISTE DES INDUSTRIES DES MATERIAUX SOUPLES	-4,3	18	124	0,1	3	63	4,4	-	=
52241-TECHNICIEN DES INDUSTRIES DES MATERIAUX SOUPLES	1,0	41	47	0,9	6	18	30,1	+	+
09-METIERS DE LA FILIERE BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT	1,1	2 767	2 994	0,9	367	1 204	30,5	+	=
46-OUVRIERS IND LOURDES BOIS PAPIER-CARTON	1,3	309	236	1,3	35	132	26,2	=	=
45311-OPERATEUR DE PRODUCTION DE PANNEAUX A BASE DE BOIS	1,6	34	25	1,4	4	12	31,3	=	+
45322-OPERATEUR DE PRODUCTION DE PAPIER-CARTON	0,4	126	114	1,1	12	65	17,7	=	=
46311-OPERATEUR DE SCIAGE DEBIT	2,2	138	76	1,8	18	49	36,0	+	=
47-ONQ DE AMEUB	3,3	330	115	2,9	32	62	52,0	+	=
*46321-COND. MACH. FAB. IND. AMEUBLEMENT, BOIS (& MAT. ASSOCIE	1,8	22	19	1,2	3	6	40,0	=	+
*46322-FACONNEUR BOIS ET MATERIAUX ASSOCIES (PRODUCTION DE	4,9	75	18	4,2	8	8	100,0	+	+
*46323-MONTEUR D'OUVRAGES EN BOIS ET MAT. ASS. (PROD. SERIE)	3,4	208	61	3,4	18	37	48,3	=	-
*47333-FINISSEUR SUR BOIS	2,0	25	17	1,5	4	11	37,8	+	-
48-OQ DE AMEUB	0,7	1 912	2 547	0,8	268	970	27,6	+	=
*46321-COND. MACH. FAB. IND. AMEUBLEMENT, BOIS (& MAT. ASSOCIE	5,5	71	21	3,4	13	8	166,7	+	+
*46322-FACONNEUR BOIS ET MATERIAUX ASSOCIES (PRODUCTION DE	0,1	39	49	0,8	5	25	18,4	=	=
*46323-MONTEUR D'OUVRAGES EN BOIS ET MAT. ASS. (PROD. SERIE)	1,1	75	66	1,1	9	34	25,9	-	-
47331-REALISATEUR D'OUVRAGES EN BOIS ET MATERIAUX ASSOCIES	1,3	1 602	1 881	0,9	229	638	35,8	+	=
47332-FACONNIER D'OUVRAGES DECORATIFS EN BOIS ET MAT. ASS.	-4,2	85	506	0,2	10	243	4,1	+	-
*47333-FINISSEUR SUR BOIS	0,8	40	24	1,7	4	23	16,5	+	+
49-ING TAM BOIS AMEUB PAPIER-CARTON	3,8	216	96	2,3	33	41	79,8	+	+
51134-AGENT D'ENCADREMENT DES IND. DE L'AMEUBLEMENT ET DU B	2,5	62	36	1,7	10	21	45,2	=	+
52243-TECHNICIEN DES INDUSTRIES DE L'AMEUBLEMENT ET DU BOIS	4,6	154	60	2,6	23	20	116,5	+	+
10-METIERS DE L'IMPRIMERIE ET DE LA COMMUNICATION GRAPHIQUE	-0,8	730	1 144	0,6	91	715	12,7	+	=
46211-REPARATEUR-CORRECTEUR DES INDUSTRIES GRAPHIQUES	-4,7	4	28	0,1	1	30	3,4	+	-
46212-OPERATEUR DE COMPOSITION	-2,5	26	55	0,5	3	45	5,6	+	+
46213-REPARATEUR EN FORME IMPRIMANTE	-3,8	15	57	0,3	2	40	3,8	=	=
46214-PHOTOGRAVEUR	-1,8	31	56	0,6	3	43	7,6	+	+
46221-CONDUCTEUR DE MACHINES D'IMPRESSON	-0,6	321	541	0,6	40	264	15,1	=	=
46231-CONDUCTEUR DE MACHINES DE FACONNAGE	1,0	136	127	1,1	22	85	25,7	+	+
46232-OPERATEUR D'EXECUTION DE FACONNAGE	0,7	119	79	1,5	10	56	17,0	+	+
46241-OPERATEUR DE LABORATOIRE PHOTOGRAPHIQUE	-2,6	29	67	0,4	3	53	5,6	-	-
51132-AGENT D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES GRAPHIQUES	-3,8	7	37	0,2	2	35	5,0	+	-
52242-TECHNICIEN DES INDUSTRIES GRAPHIQUES	-1,9	27	74	0,4	5	46	9,8	=	+
11-METIERS DES TRANSPORTS ET DE LA LOGISTIQUE	-0,2	34 979	47 123	0,7	3 456	21 534	16,0	=	=
51-ONQ DE LA MANUT	-1,3	6 902	12 165	0,6	577	5 563	10,4	-	-
*43313-DEMENAGEUR	1,4	175	132	1,3	13	45	28,5	=	-
52-AG DE MAITRISE OQ MANUT MAGASINIERS	-0,2	10 311	13 519	0,8	1 007	6 198	16,2	+	+
*43313-DEMENAGEUR	1,3	115	112	1,0	15	46	31,4	-	=

12-METIERS DE BOUCHE	1,0	2 725	3 300	0,8	352	1 140	30,8	-	-
58-BOUCHERS CHARCUTIERS	1,3	788	855	0,9	120	345	34,7	-	-
47122-PREPARATEUR EN PRODUITS CARNES	1,7	652	631	1,0	102	252	40,4	=	-
47123-TRAITEUR CHARCUTIER	-0,3	116	224	0,5	18	94	19,5	-	-
59-BOULANGERS PATISSIERS	0,9	1 957	2 445	0,8	232	795	29,1	-	-
47111-PREPARATEUR EN PRODUITS DE BOULANGERIE-VIENNOISERIE	0,8	967	1 175	0,8	111	409	27,1	-	-
47112-PREPARATEUR EN PRODUITS DE PATISSERIE-CONFISERIE	0,9	895	1 203	0,7	111	357	31,1	=	-
47113-EMPLOYE EN TERMINAL DE CUISSON (BOULANGERIE, VIENNOIS)	1,8	95	67	1,4	10	30	33,9	-	-
13-METIERS DE L'HOTELLERIE ET DE LA RESTAURATION	1,5	35 917	32 263	1,1	4 045	11 994	33,7	-	=
60-CUISINIER	2,5	9 798	7 028	1,4	1 205	2 262	53,2	-	=
13231-CHEF DE CUISINE	0,8	617	758	0,8	70	256	27,3	-	=
14-METIERS DU COMMERCE ET DE LA VENTE	-0,5	46 174	69 343	0,7	4 872	34 465	14,1	=	=
65-VENDEURS COMMERÇANTS	-0,9	27 315	42 263	0,6	2 330	19 888	11,7	-	=
14211-VENDEUR EN PRODUITS FRAIS (COMMERCE DE GROS)	-1,0	115	203	0,6	11	89	12,4	=	+
14212-VENDEUR EN PRODUITS FRAIS (COMMERCE DE DETAIL)	-1,1	2 653	4 370	0,6	236	2 165	10,9	=	=
14227-FLEURISTE	-2,0	295	783	0,4	34	384	8,9	=	-
47231-PROFESSIONNEL DE L'ENTRETIEN ARTISANAL DES TEXTILES	0,1	230	279	0,8	28	151	18,4	+	+
20-METIERS DE LA COIFFURE ET DE L'ESTHETIQUE	-2,1	1 976	5 782	0,3	240	2 661	9,0	-	-
11131-ASSISTANT DE COIFFURE	-5,7	13	110	0,1	1	36	2,1	-	-
11132-COIFFEUR	-1,6	1 337	3 318	0,4	163	1 513	10,8	-	-
11133-ESTHETICIEN COSMETICIEN	-2,8	626	2 354	0,3	76	1 112	6,9	=	-
21-METIERS ENSEIGNEMENT SPORT CULTURE COMMUNICATION	-0,9	23 243	37 692	0,6	2 982	24 666	12,1	-	=
85-MET ARTS SPECTACLES	-1,9	4 882	10 041	0,5	699	8 984	7,8	=	=
21111-ARTISTE PLASTICIEN	-8,4	42	488	0,1	2	426	0,5	=	-
21122-AMENAGEUR D'ESPACE INTERIEUR	-5,0	79	599	0,1	10	339	3,0	+	+
21131-PHOTOGRAPHE	-3,1	178	623	0,3	21	381	5,5	=	=
21224-PROFESSIONNEL DU DECOR ET DES ACCESSOIRES	-2,2	133	357	0,4	25	319	7,7	-	+
21225-PROFESSIONNEL DU COSTUME ET DE L'HABILLAGE	-2,1	51	179	0,3	14	140	10,0	=	=
21226-PROFESSIONNEL DE LA COIFFURE ET DU MAQUILLAGE	-9,3	8	101	0,1	0	73	0,3	-	=
47311-METALLIER ARTISANAL	-1,8	43	143	0,3	8	66	11,3	=	-
47312-PROFESSIONNEL DE LA BIJOUTERIE, ORFÈVRE ET JOAILLER	-4,1	77	390	0,2	8	215	3,8	+	-
47321-VERRIER A LA MAIN	-7,7	7	109	0,1	1	51	1,0	-	-
47322-CERAMISTE A LA MAIN	-9,0	1	98	0,0	0	63	1,6	-	-
47413-PROFESSIONNEL DE LA RELIURE	-3,7	3	20	0,1	0	17	5,9	-	=
47431-FACTEUR-REPARATEUR D'INSTRUMENTS DE MUSIQUE	-5,8	7	50	0,1	1	28	1,8	=	=
22-METIERS DU NETTOYAGE ET DES SERVICES AUX PERSONNES	-1,8	37 750	70 726	0,5	3 276	41 918	7,8	-	=
89-ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	-3,2	11 253	32 972	0,3	943	20 514	4,6	=	=
11111-EMPLOYE DE MENAGE A DOMICILE	-2,7	1 924	3 826	0,5	137	2 803	4,9	+	+
11112-INTERVENANT A DOMICILE	-3,1	5 045	12 904	0,4	362	7 903	4,6	=	=
11113-INTERVENANT AUPRES D'ENFANTS	-3,5	4 284	16 242	0,3	445	9 809	4,5	=	=
90-AG DE SERVICE PROPRETE GARDIENS IMMEU	-1,5	20 406	31 114	0,7	1 507	18 286	8,2	-	=
11211-NETTOYEUR DE LOCAUX ET DE SURFACES	-0,7	11 501	14 405	0,8	926	7 892	11,7	-	=
11212-LAVEUR DE VITRES SPECIALISE	3,1	215	85	2,5	24	47	50,8	+	-
11213-AGENT D'ENTRETIEN ET DE NETTOYAGE URBAIN	1,8	352	155	2,3	27	113	24,2	-	-

I.3.2.2 Les difficultés de recrutement : le cas de l'artisanat du bâtiment.

Pour expliciter davantage l'importance des difficultés de recrutement dans le secteur de l'artisanat, en voici une illustration à travers le secteur du bâtiment.

Les éléments transmis concernant les difficultés de recrutement par l'organisation professionnelle portent sur le second semestre 2006.

Recrutement de salariés au 2^{ème} semestre 2006

(% d'entreprises)

	Entreprises artisanales ayant cherché à embaucher au cours du 2^{ème} semestre 2006	Proportion d'entreprises artisanales ayant cherché à embaucher sans y parvenir	Entreprises artisanales étant parvenues à embaucher
Electricité	22 %	9% de l'ensemble des entreprises	13 %
Menuiserie bois charpente	28 %	10%	18 %
Menuiserie métallique serrurerie	23 %	8%	15 %
Aménagement décoration	25 %	15%	10 %
Couverture plomberie	39 %	21%	18 %
Sanitaire chauffage	23 %	8%	15 %
Maçonnerie	33 %	17 %	16 %
Ensemble moins de 10 salariés	28 %	13%	15 %
10 à 20 salariés	56 %	21%	35 %
Ensemble Artisanat	29 %	13%	16 %

Source : UPA Rhône-Alpes

On peut ainsi constater que selon l'organisation professionnelle si 29% des entreprises ont cherché à embaucher au second semestre 2006, 16% y sont parvenues soit un peu moins de 56% de celles qui en avaient l'intention.

Parmi celles qui recrutent :

Types de salariés...

(% d'entreprises)

	...recherchés	...recrutés
Apprentis	19%	17%
Ouvriers	15%	23%
Ouvriers qualifiés	70%	60%
Ouvriers très qualifiés	11%	3%
Administratifs ou commerciaux	2%	2%
Ensemble	117%	105%

Source : UPA Rhône-Alpes

Mode de recrutement (hors apprentis et intérimaires)

(% d'entreprises)

	Entreprises artisanales < 10 salariés	Entreprises artisanales 10 à 20 salariés	Ensemble entreprises artisanales
Contact avec d'autres chefs d'entreprise (réseaux)	28%	8%	26%
Ancien intérimaire	10%	22%	11%
Candidature spontanée/bouche à oreille	22%	30%	23%
Annonce presse	6%	16%	6%
Consultation des demandes d'emploi ANPE	3%	4%	3%
Dépôt d'offres d'emplois ANPE	23%	25%	23%
Ecoles	4%	1%	4%
Suite à un stage	2%	NS	2%
Membre de la famille	3%	1%	3%
Débauché de chez un confrère	3%	4%	3%
Ensemble	104%	111%	104%

Source : UPA Rhône-Alpes

**Fonctions exercées précédemment par les salariés recrutés (hors apprentis et intérimaires)
30% des entrants dans les entreprises artisanales du bâtiment
n'ont pas été formés au métier.**

(% d'entreprises)

	Entreprises artisanales < 10 salariés	Entreprises artisanales 10 à 20 salariés	Ensemble entreprises artisanales
Ancien salarié du BTP	61%	40%	59%
Ancien chômeur	10%	14%	11%
Ancien intérimaire	6%	19%	7%
Ancien étudiant	10%	10%	10%
Ancien salarié hors BTP*	9%	7%	9%
Ancien apprenti	4%	10%	4%
Ensemble	100%	100%	100%

Source : UPA Rhône-Alpes

* Transport, industrie, restauration...

On observe donc que les entreprises artisanales du bâtiment recrutent 30% de personnes qui n'ont pas été formées au métier alors que leurs besoins portent plutôt sur des emplois qualifiés.

On peut donc constater :

- 1) des difficultés de recrutement dans le secteur,
- 2) des recrutements de personnels non qualifiés alors que la recherche porte davantage sur des emplois qualifiés.

Ces difficultés rencontrées par les entreprises artisanales vont amener l'organisation professionnelle à s'engager sur une démarche d'accompagnement des entreprises.

I.3.2.3 Recruter, intégrer, fidéliser : l'accompagnement de l'entreprise par l'organisation professionnelle

Les difficultés rencontrées par le chef d'entreprise consécutives aux tensions sur le marché du travail l'amènent à se poser un certain nombre de questions, auxquelles il n'est pas forcément sensibilisé mais surtout pour lesquelles il n'est pas outillé en terme de réponses.

Aussi l'organisation professionnelle s'est-elle engagée dans l'accompagnement des chefs d'entreprise du secteur. En effet, courant 2000/2001, devant les difficultés de recrutement des entreprises artisanales du bâtiment, suivies de tensions sur d'autres secteurs et métiers, l'Union Professionnelle Artisanale Rhône-Alpes (UPARA) a constaté que la problématique de l'emploi était plus complexe que la simple équation offre/demande.

De plus, une projection à l'horizon de 7 à 10 ans, (2007/2010), montrait déjà **une problématique de pyramide des âges**.

Aussi, la Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences est apparue comme une nécessité.

Il est apparu comme une évidence que les artisans ne pouvaient plus se contenter d'essayer de chercher **d'hypothétiques personnes** à embaucher. Pour l'avenir de l'Artisanat; il y a une nécessité pour les entreprises d'appréhender l'ensemble des facteurs liés aux ressources humaines. Cette démarche s'est traduite dans une recherche action menée en commun par ARAVIS et l'UPARA. Cette démarche de gestion des compétences s'est intitulée « **Développement, Transmission, Reconnaissance et Fidélisation des compétences dans l'artisanat** »

Cette action a permis de proposer deux niveaux de réponse :

➤ Un premier niveau de réponse qui a consisté à confirmer les constats et l'analyse auprès des entreprises.

Ainsi, dès 2002, une action expérimentale intitulée **DCI/GPEC** (Développer les Capacités d'Intégration et Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) a permis de confirmer auprès de plus d'une cinquantaine d'artisans du bâtiment de la CAPEB Sud-Isère qu'une action de terrain et de proximité permettait d'avoir des **effets tangibles sur le recrutement** (Recruter autrement) ainsi que sur l'ensemble des problématiques liées aux RH. Cette action a fait l'objet d'une première capitalisation méthodologique.

➤ Un second niveau de réponse avec pour objectif de sensibiliser et mobiliser les acteurs référents et relais de l'Artisanat

Ainsi Le 3^{ème} forum de l'UPA Rhône-Alpes en 2002, à Chambéry, sous la présidence de Jacques BERRUET, avait cette ambition. L'intitulé d'une des deux tables rondes était :

*« L'artisan, directeur des Ressources Humaines
Embaucher, Qualifier, Fidéliser*

Les méthodes et outils pour réussir un parcours dans l'entreprise artisanal »

La genèse de l'action commune entre ARAVIS et l'UPA reposait d'abord sur un constat commun : le manque de références documentaires et bibliographiques sur le thème de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour les TPE et encore moins pour les entreprises artisanales.

Pour l'UPA, il s'agissait plus particulièrement d'un souhait de méthode.

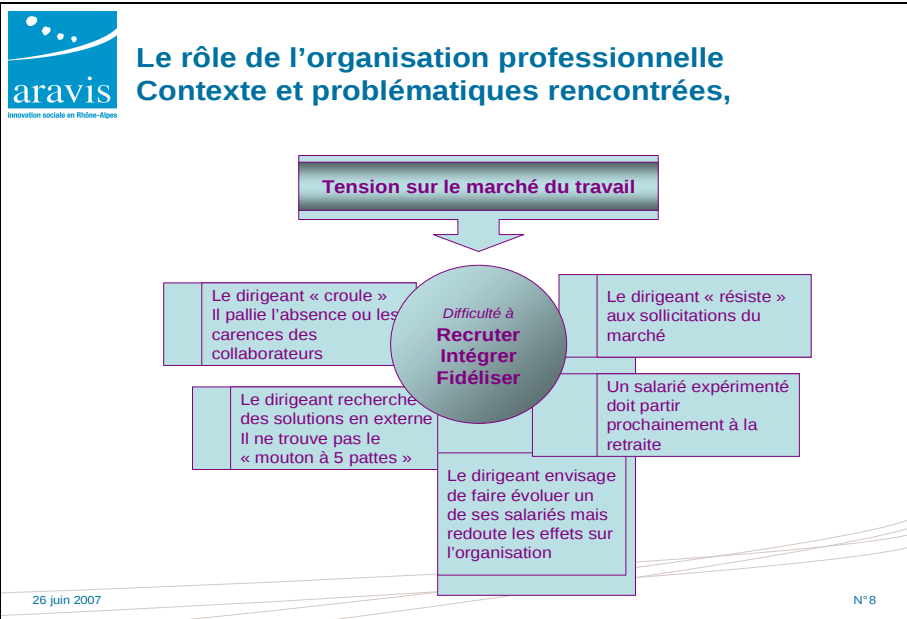
L'action DCI/GPEC initiée en 2002 a été depuis essaimée sur d'autres territoires. L'UPA a une volonté **d'accroître l'efficacité** de son action par la **construction de méthode** spécifique à l'entreprise artisanale et ce pour encore plus de **professionnalisation**.

Pour ARAVIS il s'agissait d'initier une action de recherche GPEC sur les TPE.

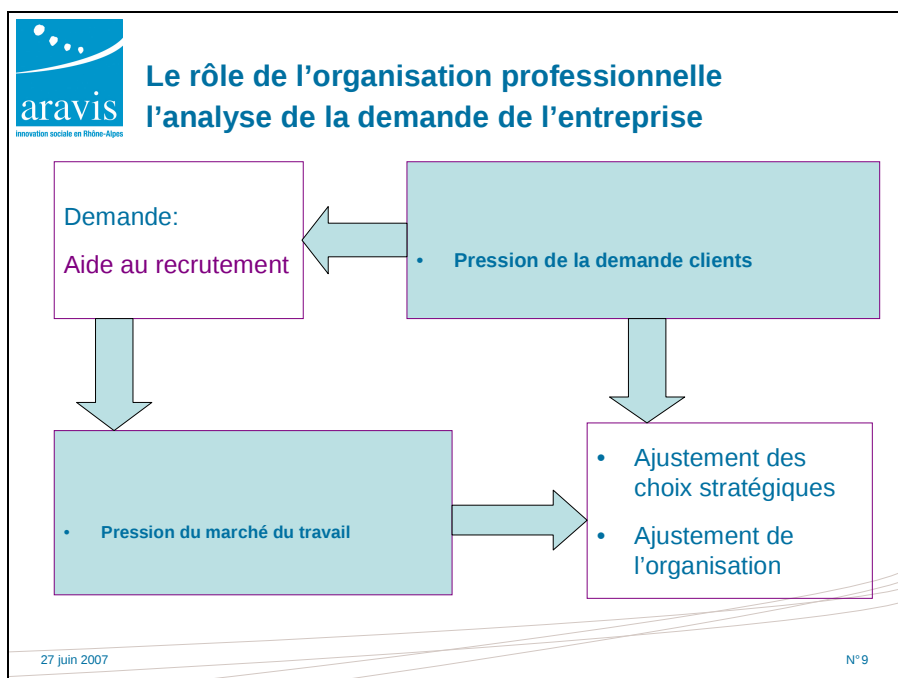
Cela a permis la rencontre de deux réseaux complémentaires, à savoir :

- des chargés de mission de terrain au contact des artisans,
- des personnes dont le métier est d'analyser et produire de la méthode.

En conclusion, cette expertise et expérience réciproques permettent d'identifier **les premiers éléments spécifiques** relatifs à la gestion des compétences dans les entreprises artisanales, même si ces spécificités sont à confirmer par une recherche/action complémentaire auprès d'un échantillon d'entreprises plus important. Il a permis d'identifier l'importance de l'implication de l'organisation professionnelle dans une telle démarche, rôle qui est développé dans les schémas ci-après.



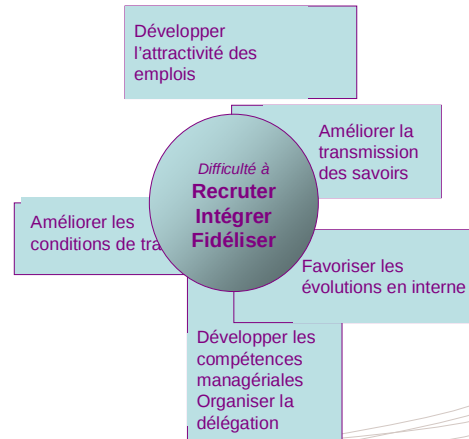
source : ARAVIS



source : ARAVIS

Le rôle de l'organisation professionnelle Méthodologie et leviers d'actions

1. Identifier et comprendre le ou les besoins de l'entreprise
2. Mettre en lien compétence, stratégie et organisation
3. Identifier les compétences disponibles, les compétences clés et leurs détenteurs
4. Anticiper les besoins en compétences...

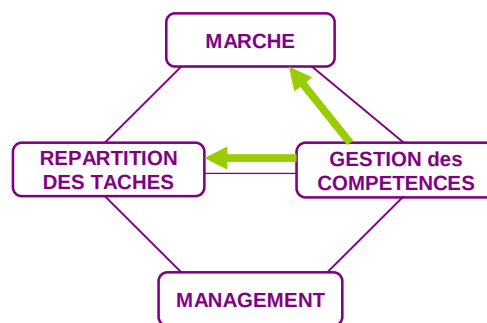


27 juin 2007

N°10

source : ARAVIS

Identifier les compétences et les potentiels



27 juin 2007

N°11

source : ARAVIS

I.4 Le dialogue social pour permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux enjeux

Dans les entreprises artisanales, force est de constater l'insuffisance d'un dialogue social organisé, malgré des pratiques et accords dans les branches, et une absence de normalisation à l'échelle territoriale. Les salariés de ces petites entreprises ne bénéficient quasiment pas de représentation. Cette situation nuit au développement du dialogue social, alors même qu'un accord dans le bâtiment existe depuis 1995, au niveau interprofessionnel depuis 2001 après un accord entre les cinq confédérations syndicales et l'Union Professionnelle Artisanale. Les freins les plus fréquemment avancés sont la difficulté des petites entreprises à dégager du temps aux salariés et aux chefs d'entreprises pour le dialogue social. La représentation du dialogue social, est encore, aujourd'hui vécue plus comme une contrainte qu'une véritable valeur ajoutée à l'efficacité économique et sociale de l'entreprise. Pour autant, des volontés d'évolution se font jour.

Cette difficulté a des conséquences en matière de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans le bâtiment, où le dialogue social est décentralisé avec une commission paritaire régionale emploi formation on observe que les grilles salariales des entreprises de moins de 10 salariés et celles des plus de dix sont les mêmes, mais les conditions économiques notamment sur les déplacements, la formation, l'existence d'un comité d'entreprise, la complémentaire santé -prévoyance, la prise en compte des heures supplémentaires sont différentes. Même si certains efforts ont été faits pour promouvoir les chèques vacances ou les plans d'épargne entreprise. Mais au niveau de la négociation, les salariés de l'artisanat y sont très peu représentés malgré la mise en œuvre dans le secteur de la CDPC¹². Cette absence de dialogue social organisé, se traduit par des départs de salariés d'entreprises artisanales vers des entreprises de taille plus importante.

L'image sociale perçue par les salariés de l'entreprise artisanale ne tient que très faiblement la comparaison avec les grandes entreprises et l'absence de progression de carrière sont souvent des éléments déterminants dans les comportements des salariés. Pour certains salariés, l'entreprise artisanale véhicule un sentiment de précarité par rapport à la grande entreprise. La question des conditions économiques est déterminante dans les choix des salariés car à l'inverse ils perçoivent l'entreprise artisanale comme un lieu où la qualité du travail, la proximité entre l'employeur et ses salariés et la qualité des relations humaines sont plus développées que dans les structures plus importantes.

Les initiatives en matière de développement de dialogue social territorial, sont aujourd'hui trop limitées pour prendre en compte les besoins des salariés des entreprises artisanales alors que des financements existent. En effet, comme on a pu le voir sur l'approche des entreprises artisanales en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la spécificité des entreprises artisanales ne permet pas de calquer les méthodes de dialogue social mis en œuvre dans les grandes entreprises et nécessite à l'inverse de travailler sur des formules nouvelles, dans une volonté de s'appuyer sur ce qui existe pour travailler à des évolutions : aboutir à l'émergence de délégués de branches, puis de délégués de sites et de comités interentreprises, solutions de mutualisation innovantes pour l'avenir.

Pour autant, on voit l'importance du dialogue social comme levier pour permettre aux salariés et entreprises artisanales de faire face aux enjeux en terme de démographie, de recrutement, d'intégration et de fidélisation de salariés dans des secteurs. Que ce soit pour le bâtiment ou les métiers de bouche qui sont des métiers pas toujours jugés « attractifs » par les jeunes.

¹² Contribution pour le développement de la politique contractuelle de 0,05 % sur les salaires, versée par l'ensemble des entreprises de la branche.

II. ANALYSE DES PRATIQUES, DES PARTICULARITES DU SECTEUR ET RECOMMANDATIONS

II.1 Rappel des recommandations sur le thème du rapport « Quel rôle pour l'artisanat dans l'aménagement du territoire de Rhône-Alpes ? »

Pour rappel, nous énoncerons ici les idées forces en matière d'emploi et de formation du rapport adopté lors de l'Assemblée plénière des 9 et 10 octobre 2006 du CESR.

IDEES FORCES

- **Pour être attractif, l'artisanat doit jouer une carte spécifique qui repose sur :**
 - o la possibilité d'être indépendant ou selon la formule consacrée « son propre patron » et de vivre au pays,
 - o la diversité des métiers,
 - o l'utilité sociale de ces métiers à travers le caractère très concret des réalisations,
 - o les véritables débouchés qu'offrent certains de ces métiers, notamment en matière de services aux entreprises et aux particuliers.

- **Afin de concilier les attentes des professionnels et des Pouvoirs publics, tout en favorisant l'émergence de vocations, l'artisanat doit miser sur :**
 - o une orientation et initiation à l'entrepreneuriat dès le plus jeune âge,
 - o un apprentissage fondé sur un choix positif et dynamique du jeune.

- **Pour un renouvellement de qualité du tissu économique artisanal, le CESR plaide pour :**
 - o un développement quantitatif maîtrisé du flux des créations d'entreprises,
 - o un parrainage des créateurs par d'autres artisans,
 - o un contrôle de la qualité de service des organismes prodiguant l'accompagnement à la création d'entreprises.

- **Pour fidéliser les salariés et donner à l'artisan des outils d'adaptation aux mutations, le CESR plaide pour :**
 - o des formations continues identifiées et agréées,
 - o une meilleure lisibilité de l'offre grâce à des supports d'information adaptés,
 - o une offre privilégiant du « sur mesure » dans une relation de proximité sur les territoires,
 - o une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des solutions collectives avec la constitution de groupements d'employeurs.

- **Afin de favoriser la promotion sociale et professionnelle et de sécuriser le parcours professionnel du salarié, le CESR préconise :**
 - o un recours plus important à la Validation des Acquis de l'Expérience et ses outils,
 - o une mobilisation et une orientation de l'outil régional Securise'RA vers les petites entreprises artisanales confrontées à de véritables difficultés de recrutement,
 - o l'intégration des questions d'emploi, formation professionnelle des salariés et accompagnement des mutations de métiers dans le futur contrat sectoriel artisanal.

- **Afin de sécuriser les entreprises dans leur environnement social, le CESR propose :**
 - o un renforcement de l'action des commissions locales contre le travail illégal par un développement de l'Europe du contrôle et une généralisation du taux réduit de TVA,
 - o une détection plus précoce des entreprises en difficulté par un partenariat plus large dans les comités de prévention (experts-comptables, centres de gestion agréés, organismes sociaux...).

- **Afin de faciliter la transmission d'entreprises artisanales, le CESR préconise :**
 - o une analyse de la pyramide démographique du tissu artisanal, avec en particulier une approche par territoire,
 - o la sensibilisation en amont des cédants potentiels sur les implications de la transmission,
 - o une capitalisation des différentes expérimentations menées en matière de formation à la reprise d'entreprise,
 - o un engagement plus affirmé des artisans dans la conception de solutions mutuelles et solidaires pour le financement des reprises d'entreprises.

- **Mobiliser et associer les artisans sur leur territoire**
 - o sensibiliser et former les artisans ou leurs représentants aux projets de territoire, aux dispositifs de dynamisation économique (FISAC, ORC en cours de lancement ...) et aux outils d'aménagement,
 - o communiquer différemment sur les projets de territoire en donnant aux artisans les éléments pour évaluer en retour les impacts engendrés sur leur activité,
 - o clarifier le rôle et l'engagement des représentants des artisans au sein des projets de territoire et des espaces d'ingénierie économique (CDRA, CTEF...),
 - o renforcer le soutien aux regroupements d'artisans.

➤ **Sensibiliser, diffuser auprès des acteurs du développement économique local**

Le CESR souhaite que les acteurs intensifient leurs échanges à l'échelon régional tout particulièrement sur les problématiques artisanat/territoire, à travers :

- o une présentation par les organisations professionnelles, la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat Rhône-Alpes ou leurs partenaires, des enjeux et des attentes exprimés par les artisans sur les territoires,
- o la multiplication et l'animation de nouvelles formes d'échanges entre les élus locaux (différents échelons) et les représentants de l'artisanat (débats tables-rondes, visites d'entreprises...). Les Conseils de développement devraient notamment prendre en compte le tissu artisanal de manière systématique sur l'ensemble du territoire régional.

Le CESR demande que les représentants de l'artisanat, comme de l'ensemble des entreprises, soient impliqués par les élus dans la démarche de projet de territoire non seulement lors de leur élaboration mais aussi dans la mise en œuvre, de façon à valoriser pleinement les compétences locales.

II.2 Les préconisations complémentaires consécutives à notre état des lieux

Les préconisations complémentaires vont s'organiser en fonction des éléments qui ont pu être dégagées dans chacun des thèmes.

II.2.1 Emploi et connaissance du secteur

L'Observation du secteur fait apparaître une différence de connaissance des sous-secteurs : on détient beaucoup plus de données sur le bâtiment que sur les autres sous-secteurs pour lesquels les informations mériteraient d'être approfondies. Or, l'artisanat est un secteur créateur d'emploi. De plus, les besoins en renouvellement de main-d'œuvre et les enjeux sur la transmission/reprise d'entreprises en font un secteur avec un potentiel d'emploi très important, l'artisanat est également un secteur d'insertion fort à travers les contrats de professionnalisation, contrats jeunes en entreprise et contrats initiative emploi. Son rôle en matière de formation dans le cadre des contrats d'apprentissage est majeur. Par ailleurs, la majeure partie des emplois ne sont pas délocalisables et sont répartis sur l'ensemble du territoire rhônalpin.

Pour toutes ces raisons le CESR préconise :

- **La mise en œuvre d'une véritable observation permanente du secteur sur le modèle de l'observatoire du bâtiment, pour rapprocher les problématiques de l'emploi-formation et la vision économique du secteur. Que cette observation comporte non seulement des indicateurs de suivi quantitatif mais également des indicateurs de suivi qualitatif de l'emploi, données absentes dans le cadre de notre état des lieux.**

II.2.2 Information/Orientation/Connaissance des métiers

L'étude des dispositifs d'Information/Orientation/Connaissance des métiers fait apparaître un engagement important de la profession des organisations professionnelles, des Chambres de Métiers dans la connaissance des métiers, la revalorisation de l'image des métiers, un rapprochement avec les professionnels de l'orientation.

On constate également des efforts qui commencent à donner des résultats en matière d'image des métiers mais qui sont loin d'être à la hauteur des enjeux.

Aussi, compte tenu des enjeux le CESR préconise :

- **L'intensification de la connaissance des métiers de l'artisanat par l'ensemble des acteurs de l'orientation, en s'appuyant sur le PRAO pour la diffusion de cette connaissance dans l'ensemble des réseaux.**
Cette connaissance doit s'accompagner d'une modification des pratiques d'orientation vers ces métiers qui relèvent le plus souvent d'une orientation par défaut que par projet. Par ailleurs, on constate des orientations vers ces métiers après des cursus de formation générale et d'enseignement supérieur, cette tendance mérite d'être analysée.
Pour le CESR, l'Etat et la Région doivent renforcer les initiatives de la profession sur ces thématiques

II.2.3 Formation initiale

L'apprentissage est la voie de formation la plus utilisée par le secteur même si la voie scolaire est importante dans certains secteurs (bâtiment). Le nombre d'apprentis est en augmentation importante depuis 2005.

20 % des entreprises accueillent des apprentis ; il faut augmenter cette part si on veut augmenter le nombre d'apprentis et, compte tenu des besoins du secteur, la capacité des entreprises à accueillir de nouveaux apprentis et améliorer globalement la qualité de l'alternance doit être encouragée.

- **Aussi le CESR recommande de former des maîtres d'apprentissage et d'inciter les entreprises à former. Dans le cas de l'artisanat, cette incitation doit passer par l'organisation professionnelle qui doit jouer un rôle déterminant en particulier, dans les réunions de professionnels afin d'augmenter l'implication du nombre d'entreprises dans les processus de formation. Dans le cadre du contrat sectoriel, une action promotionnelle conjointe Région-profession pourrait être une occasion de communiquer sur ce thème.**

II.2.4 Formation continue

Concernant la formation continue, nos auditions font apparaître un système complexe qui devrait évoluer début 2008 suite aux décrets parus en août 2007. Mais ce système doit répondre à des enjeux forts qui sont tant la professionnalisation des salariés, que celle des artisans et de leurs conjoints que la préparation de la transmission d'entreprises au sein du secteur.

Le constat fait apparaître des besoins de développement de formations spécifiques, de VAE adaptées aux besoins du secteur.

➤ **Aussi, le CESR préconise :**

- d'encourager et de soutenir l'effort des entreprises pour la professionnalisation, le développement des compétences, la promotion sociale par la formation, et notamment soutenir les actions de formation de salariés en faveur de la transmission d'entreprises,
- de développer le recours à la VAE.
- de promouvoir le Droit Individuel à la Formation (DIF) et d'accompagner les entreprises dans sa mise en place,
- de maintenir et de conforter les aides régionales, dans la perspective de promouvoir l'emploi et la formation avec l'objectif de pérennisation de ces entreprises en cohérence avec l'objectif régional de sécuriser les parcours.

II.2.5 Gestion des ressources humaines/développement des compétences

Les auditions ont confirmé des difficultés de recrutement importantes dans bon nombre de métiers du secteur. C'est un axe d'action dans lequel l'organisation professionnelle a souhaité s'investir pour accompagner les entreprises. Son investissement est nécessaire, eu égard à la taille des entreprises du secteur.

De plus, c'est un levier important pour aborder la question de la gestion des ressources humaines et du développement des compétences dans l'entreprise artisanale ; la collaboration avec ARAVIS a permis de formaliser des éléments très intéressants.

Par ailleurs, en complément des préconisations relatives aux groupements d'employeurs, des compléments peuvent être apportés pour le développement d'outils de mutualisation dans le secteur.

- **Aussi, le CESR préconise d'étoffer l'aide à l'organisation professionnelle qui, compte tenu de la nature du secteur (taille des entreprises), doit s'engager pour outiller les entreprises dans les démarches de gestion des ressources humaines pour lesquelles les difficultés de recrutement sont une porte d'entrée.**

Il invite également la Région à mobiliser les dispositifs tel Securise'RA de manière massive pour les entreprises artisanales et l'intégration de ces questions au cœur du contrat sectoriel en cours d'élaboration. En matière de gestion prévisionnelle des emplois, le CESR préconise la mise en œuvre de plans de formation mutualisés et l'aide au reclassement de salariés en difficulté.

II.2.6 Dialogue social

Dans le cadre de nos travaux, nous avons pu constater les insuffisances en matière de dialogue social organisé au niveau du secteur de l'artisanat. On l'a vu, cette situation a des conséquences sur les entreprises et les salariés. Ces derniers, dont la représentation est insuffisamment développée dans les négociations de branche, ne peuvent mettre en avant les spécificités du tissu artisanal par rapport aux grandes entreprises, et de fait on constate que malgré une qualité de travail et une proximité reconnue dans les entreprises artisanales, un certain nombre de conditions économiques incite les salariés à se tourner vers les grandes entreprises.

Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des innovations sociales importantes et de mettre en place des espaces de concertation et de dialogue social, afin de sécuriser les entreprises dans leur environnement social.

- **Le CESR préconise de développer l'innovation sociale, notamment la création de comités interentreprises afin d'ouvrir des droits et permettre aux salariés de l'artisanat d'accéder à des avantages sociaux innovants (prévoyance collective-santé, chèques vacances, titres restaurants, carte loisirs/culturelle, crèche, etc.).**

Il recommande également la mise en place d'espaces de concertation et de dialogue social où s'exercerait la représentation mutualisée des salariés, à savoir des commissions paritaires interprofessionnelles artisanales. L'expérimentation de tels dispositifs et préconisations nécessite une concertation organisée dans un cadre régional et des moyens de mise en œuvre du type comité de pilotage, en vue d'une déclinaison par territoires.

CONCLUSION

Ce travail, qui vient en complément du groupe « Quel rôle pour l'Artisanat dans l'aménagement des territoires en Rhône-Alpes ? » a permis de tracer un état des lieux des questions d'emploi, de formation, de gestion des ressources humaines, de développement des compétences et de dialogue social dans les entreprises artisanales.

Ces entreprises créatrices d'emploi, peu délocalisables et réparties sur l'ensemble du territoire rhônalpin constituent, compte tenu des défis en terme de renouvellement de main-d'œuvre et de transmissions d'entreprises, un véritable enjeu pour l'économie rhônalpine.

Par contre, les différentes auditions et les réflexions du groupe de travail montrent que l'on ne peut se contenter de décliner, pour le secteur artisanal, ce qui existe dans les grandes entreprises. L'originalité de l'artisanat conduit les partenaires sociaux et l'ensemble des négociateurs soucieux, de faire progresser l'intérêt pour la formation et le nécessaire développement d'un dialogue social, à chercher des solutions innovantes en dehors des schémas convenus.

Aussi, le premier contrat sectoriel artisanal initié en Rhône-Alpes, peut-être la boîte à outils permettant de développer cette réflexion novatrice et de mettre en œuvre les fruits de ce nouvel état d'esprit. C'est le sens de nos recommandations qui incitent fortement à développer des outils de connaissance du secteur pour affiner les décisions sur le champ emploi-formation. Le nécessaire et indispensable partenariat entreprises-salariés reste le seul garant de la pérennité de nos structures artisanales.

ANNEXES

ANNEXE 1

METHODOLOGIE « METIERS RECHERCHES PAR LES ARTISANS

Sources : ANPE-MECSL, 4^{ème} trimestre 2006 + "les chiffres clés de l'artisanat"-Exploitation DRTEFP

Méthodologie

La liste des NAF de l'artisanat provient des "chiffres clés de l'artisanat" disponible sur <http://www.pme.gouv.fr/economie/artisanat/>

Selon la méthodologie de ce document on retient les NAF "intégrales", les "partiel majoritaire" mais pas les NAF "très partiel". Cette liste est rapprochée des données ANPE sur les offres d'emploi enregistrées au 4^{ème} trimestre 2006 (tous types d'offres).

1) On ne retient que les offres déposées par les entreprises relevant des secteurs de l'artisanat selon la méthodologie définie ci-dessus. A noter qu'il n'est pas possible de distinguer les offres des TPE.

2) Pour ces offres, on calcule ROME par ROME les offres d'emploi déposées par les entreprises relevant des secteurs de l'artisanat et celles de l'ensemble des entreprises.

On retient dans la liste finale les ROME dans lesquels plus du quart des offres proviennent du secteur de l'artisanat. Colonne "métier de l'artisanat" :

- * = moins de 25% des offres proviennent d'entreprises ayant un code APE de l'artisanat.
- * * = de 25 à moins de 50% des offres proviennent d'entreprises ayant un code APE de l'artisanat.
- * * * = de 50 à moins de 75% des offres proviennent d'entreprises ayant un code APE de l'artisanat.
- * * * * = plus de 75% des offres proviennent d'entreprises ayant un code APE de l'artisanat.

Utilisation de cette liste

La liste donne l'ensemble des métiers demandés par les entreprises relevant des secteurs d'activités de l'artisanat.

- Exploitation colonne "offres d'emploi NAF de l'artisanat" : Certains métiers sont très demandés par les artisans mais aussi par l'ensemble des entreprises (les secrétaires). Les artisans sont donc concernés a priori comme l'ensemble des entreprises par les difficultés de recrutement qui peuvent affecter ces métiers.
- Exploitation colonne "métier de l'artisanat" : D'autres métiers sont demandés essentiellement par les artisans (les coiffeurs). Les difficultés de recrutement que peuvent rencontrer ces métiers affectent donc essentiellement les artisans mais pour un volume d'offres pas nécessairement important.
- Pour cibler une liste de métiers opérationnelle il convient donc de jouer sur ces deux colonnes dans des proportions à déterminer. A titre d'exemple, la présentation proposée ici concerne l'ensemble des métiers demandés par les artisans quelle que soit la part des artisans dans les offres d'emploi globales mais si le nombre d'offres par trimestre est supérieur à 100. Le tableau fourni permet de modifier cette présélection.

METIERS RECHERCHES PAR LES ARTISANS

Sources : ANPE-MECSL, 4ème trimestre 2006+"les chiffres clés de l'artisanat"-Exploitation DRTEFP

ROME	LIBELLE	offres d'emploi tous secteurs	offres d'emploi NAF de l'artisanat	% des NAF de l'artisanat	métier de l'artisanat
11132	COIFFEUR	292	271	93	***
11211	NETTOYEUR DE LOCAUX ET DE SURFACES	3677	1717	47	**
12121	AGENT ADMINISTRATIF D'ENTREPRISE	1655	104	6	*
12131	SECRETAIRE BUREAUTIQUE POLYVALENT	1256	180	14	*
14212	VENDEUR EN PRODUITS FRAIS (COMMERCE DE DETAIL)	805	347	43	**
41113	JARDINIER D'ESPACES VERTS	807	158	20	*
42111	ASSISTANT DES TRAVAUX PUBLICS ET GROS OEUVRE	962	377	39	**
42114	OUVRIER DE LA MACONNERIE	934	468	50	***
42211	ELECTRICIEN DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	669	286	43	**
42212	INSTALLATEUR D'EQUIPEMENTS SANITAIRES ET THERMIQUES	564	251	45	**
42221	POSEUR DE FERMETURES MENUISEES	481	238	50	**
42222	MONTEUR PLAQUISTE EN AGENCEMENTS	405	261	64	***
42231	POSEUR DE REVETEMENTS RIGIDES	199	134	67	***
42233	PEINTRE EN BATIMENT	576	287	50	**
43111	CONDUCTEUR DE TRANSPORT DE PARTICULIERS	270	184	68	***
43113	CONDUCTEUR LIVREUR	911	112	12	*
43114	CONDUCTEUR DE TRANSPORT DE MARCHANDISES (RESEAU ROUTIER)	1387	140	10	*
43311	AGENT DU STOCKAGE ET DE LA REPARTITION DE MARCHANDISES	2705	225	8	*
43312	AGENT DE MANIPULATION ET DE DEPLACEMENT DES CHARGES	1516	104	7	*
44111	AGENT D'USINAGE DES METAUX	978	394	40	**
44114	CHAUDRONNIER-TOLIER	461	190	41	**
44121	OPERATEUR-REGLEUR SUR MACHINE-OUTIL	827	333	40	**
44131	AGENT DE MONTAGE-ASSEMBLAGE DE LA CONSTRUCTION MECANIQUE	913	285	31	**
44132	SOUDEUR	445	131	29	**
44142	AGENT DE TRAITEMENT DE SURFACE	219	108	49	**
44321	MECANICIEN DE VEHICULES PARTICULIERS ET INDUSTRIELS	674	209	31	**
45113	OPERATEUR SUR MACH. DE FORMAGE DES MAT. PLAST. ET CAOUTCH.	154	113	73	***
45122	OPERATEUR SUR MACH. ET APP. DE FAB. DES IND. AGRO-ALIMENT.	729	487	67	***
45411	OPERATEUR SUR MACH. DE FINITION, CONTROLE ET CONDITIONNEMENT.	306	167	55	***
45412	AGENT MAIN DE FINITION, CONTROLE ET CONDITIONNEMENT	747	398	53	***
47111	PREPAREUR EN PRODUITS DE BOULANGERIE- VIENNOISERIE	212	136	64	***
47112	PREPAREUR EN PRODUITS DE PATISSERIE- CONFISERIE	231	156	68	***
47331	REALISATEUR D'OUVRAGES EN BOIS ET MATERIAUX ASSOCIES	370	171	46	**
52221	TECH. CONTROLE-ESSAI-QUALITE EN ELECTRICITE ET ELECTRONIQUE	168	109	65	***
52332	MAINTENICIEN DES SYST. THERMIQUES, CLIMATIQUES ET FRIGO.	274	100	37	**

ANNEXE 2

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES		
CHAMBRE REGIONALE DES METIERS	Mr Joël GRISOLLET	Secrétaire général
	Mr Luc FLEURET	Chef du service formation
CAD DE LA CHAMBRE DES METIERS DE SAVOIE	Mme Florence PETIT	responsable
UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE	Mr. Claude CHAPPUIS	Secrétaire général
	Mr Hervé TERRASSE	Responsable Emploi-Formation
	Mr Alain NUGUET	Chef d'entreprise (bâtiment)
	Mr Georges THEVENIN	Artisan messenger CAPEB
	Mr Jean-Marc PEISEY	Responsable Projet Insertion Ressources Humaines CAPEB 38 –Sud Isère
	Mr Frédéric GILLET	Responsable Emploi Formation CAPEB 38 – Sud Isère
	Mr Benoît ZAHM	Chef d'entreprise (boulangerie)
DIRECTION REGIONALE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	Mr Pascal SPIRLI	Responsable du Service, Etudes Prospective, Evaluation et Statistiques.
ACADEMIE DE GRENOBLE	Mme Alexandrine DEVAUJANY	IEN coordinatrice SAIA
	Mr Jean-Marc FABRE	IEN Industrie et techniques
	Mr FARGEON	Directeur du CFA académique
ACADEMIE DE LYON	Mr Henry DESTOUR	IEN Information orientation
ARAVIS	Mme Christine MARTIN-COCHET	Chargée de mission
LYCEE RABELAIS DE DARDILLY	Mme Isabelle GOULERET	Proviseur du lycée Rabelais et directrice du CFA
	Mme Marie-Christine CHEVRIER	Proviseur adjointe
	Mr Jean TARDY	Artisan -Administrateur du CFA Rabelais
COMITE DE CONCERTATION ET DE COORDINATION DE L'APPRENTISSAGE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	Mr Jacques LORTHIOIR	Directeur de la formation.
CFDT	Mr Pascal SOUZY	Section agro alimentaire Loire
CFTC	Mr Bruno GRANGÉ	Président du Syndicat BATI-MAT-TP
	Mr Celian BOMBARDE	Secrétaire général du Syndicat BATI-MAT-TP
FAFSAB	Mme Kathie GIRARD	Chargée de mission

ANNEXE 3

Cahier des charges Groupe de travail "Emploi et formation dans l'artisanat en Rhône-Alpes"

Rappel :

Ce groupe de travail fait suite aux travaux du groupe "Quel rôle pour l'Artisanat dans l'aménagement des territoires en Rhône-Alpes ?", présidé par Monsieur Charles ZANONI dont le rapport (n° 2006-19) a été adopté par le CESR Rhône-Alpes lors de son Assemblée plénière des 9 et 10 octobre 2006.

Lors des travaux de ce premier groupe, la question de l'Emploi et de la Formation avait déjà été abordée (cf. chapitre II, pages 22 à 33 du rapport).

Le chapitre II "Pour un parcours Santé - Forme de l'entreprise artisanale dans les territoires en Rhône-Alpes", traitait notamment dans sa première partie du parcours de l'Artisan, en partant de la vocation à susciter en passant par le développement de projet et de l'entreprise, jusqu'à la transmission - reprise. Plusieurs préconisations ont été faites dans le rapport notamment sur la Formation Initiale et Continue des Artisans et de leurs salariés, et sur la mobilisation d'outils adaptés aux spécificités des entreprises artisanales à l'occasion du Contrat sectoriel en cours de préparation.

Il n'est donc pas question, dans ce deuxième volet, de faire redite mais d'approfondir ces premiers éclairages ainsi que ces préconisations en ciblant les travaux à venir :

- sur **l'information et l'orientation sur les métiers de l'Artisanat**,
- sur **la gestion des Ressources humaines**, dans les entreprises artisanales,
- sur **la formation des acteurs** de l'entreprise, véritable valeur ajoutée,

de même que :

- sur **les spécificités** qui caractérisent le secteur artisanal en la matière,
- sur **les moyens et supports** qui pourraient être mis à disposition en Région Rhône-Alpes dans le cadre (ou en dehors) du futur Contrat sectoriel de l'Artisanat.

Le contexte :

On peut dire aujourd'hui que l'Artisanat et les petites entreprises sont un atout majeur pour l'Emploi dans notre région. Un retour rapide sur le précédent rapport, nous indique une évolution considérable des effectifs du secteur: +26% du nombre de salariés entre 1998 et 2005 et +7% du nombre d'entreprises sur la même période.

Elles sont aussi une source permanente d'emplois de proximité et d'épanouissement pour les jeunes puisque 50% des chefs d'entreprises d'aujourd'hui (toutes tailles et tous secteurs confondus) ont commencé comme apprentis dans les entreprises artisanales.

Force est de constater au cours des dernières années une évolution très positive du secteur de l'Artisanat due également à un changement démographique important.

Le vieillissement de la population, le papy boom, les très nombreux départs à la retraite (en Rhône-Alpes, on les estime à environ 85 000 personnes par an alors qu'à peine 65 000 jeunes entreront sur le marché du travail), tout cela engendre une très forte demande de services de proximité.

Parallèlement et pour ces mêmes raisons, rajoutées à d'autres, la tension sur l'emploi dans les entreprises s'amplifie.

Pour faire face à la demande du marché, les responsables du secteur estiment en effet être en mesure de créer 100 000 emplois supplémentaires dans les 10 ans à venir dans notre région. Comment transformer ce potentiel d'embauches en emplois ?

Car l'Artisanat se trouve confronté principalement **aux difficultés de recrutement**, de **renouvellement de ses actifs** et globalement à la **gestion de ses emplois** dans une période de mutation où les entreprises doivent s'adapter non seulement aux marchés mais aux nouveaux comportements et nouveaux besoins des personnes au travail.

Il est donc essentiel pour le secteur d'utiliser tous les **outils mis à disposition, à condition qu'ils soient adaptés** à leurs caractéristiques, pour répondre à ces grands enjeux.

Objet :

Le CESR doit, d'abord, se donner les moyens de mieux connaître les problématiques du secteur en matière d'Emploi et de Formation en passant inévitablement par une phase d'enquête et d'étude qui lui permettra ensuite de préconiser des approches, des moyens ou des conditions d'accompagnement spécifiques.

Dans une approche globale et sectorielle, nous proposons, par conséquent, d'aborder les points suivants :

- 1) **L'Emploi dans l'Artisanat** en Rhône-Alpes : les femmes et les hommes qui composent le secteur : données quantitatives et qualitatives.

Tableau de bord général permettant de cerner la population active et d'éclairer la problématique du **renouvellement des actifs du secteur**.

- 2) **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'Artisanat,**

- **L'information et l'orientation** sur les métiers de l'Artisanat,
- **La Formation Initiale** : données sur l'apprentissage en Rhône-Alpes mais également sur les autres voies de formation utilisées par l'Artisanat,
- **Le recrutement** (enjeux, pratiques, difficultés, ...),
La Formation Continue : connaissance des outils, des dispositifs permettant le financement et le développement de la Formation Continue dans le secteur.

En transversal, un regard devra être porté sur les problématiques de :

- **Fidélisation du personnel,**
- **Evolution des carrières,**
- **Gestion des âges.**

- 3) **Le Dialogue social dans l'Artisanat** relatif aux questions évoquées ci-dessus.

Chacun de ces grands items est forcément en lien ou en interaction avec les autres. Il conviendra d'identifier précisément ces liens ou ces interactions.

Pour chacun de ces items, il serait intéressant d'établir :

- d'abord, un constat de la situation du secteur en Rhône-Alpes au vu des données recueillies :
 - données statistiques,
 - moyens, outils, dispositifs existants,
 - pratiques existantes.
- ensuite, des préconisations en matière d'accompagnement des entreprises artisanales, au regard notamment des outils (paritaires pour certains) des branches de l'Artisanat, ou dispositifs proposés par les Pouvoirs Publics ou les partenaires du secteur.

Calendrier :

Il serait souhaitable que le groupe de travail soit mis en place en février 2007 afin de rendre ses travaux pour le mois d'octobre 2007.

Il reste à préciser le nombre de réunions et d'auditions possibles durant les travaux.

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

1° Collège : **BERRUET Jacques (Président du groupe de travail)**

JIMENEZ Nicolas
MATTEUCCI Alain
SAINT-BONNET Pierre
THIEVON Albert

2° Collège : CANALE Christine

CATELAN Paul Bernard
CHEVET Alain
DESVIGNES Alain
FIALON Bernard

3° et 4° Collège : JACQUIER Pierre

MARTIN Jean-Jacques
MONTERRAT Jean-Marc
ROSANT Henri
TRANCHAND Bernard

Chargé d'études : Laurent DE PESSEMIER

ANNEXE 4

BIBLIOGRAPHIE

LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT EN RHONE-ALPES

Direction régionale du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Rhône-Alpes - Service études, prospective évaluation et statistiques – Actualisation décembre 2006 – 112 p.

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE EN RHONE-ALPES EN 2005

Direction régionale du Travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle Rhône-Alpes – Avril 2007

PROSPECTIVE D'EMPLOIS PAR METIER EN RHONE-ALPES

Direction régionale du Travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle Rhône-Alpes -Synthèse Rhône-Alpes n°27
Avril 2007 – 15p.

TABLEAU DE BORD PROSPECTIF EMPLOI-FORMATION BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS RHONE-ALPES

Observatoire prospectif de l'emploi et de la formation dans le BTP en Rhône-Alpes – Edition 2006 – 27 p.

L'ESPACE REGIONAL COMME ESPACE DE DIALOGUE ET DE NEGOCIATION SOCIALE

Conseil économique et social Rhône-Alpes – Assemblée plénière du 23 mars 2004 – rapport n°2004-02 – 55 p.

QUEL ROLE POUR L'ARTISANAT DANS L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE DE RHONE-ALPES ? ELEMENTS DE PROPOSITIONS DU CESR RHONE-ALPES

Conseil économique et social Rhône-Alpes – Assemblée plénière des 9 et 10 octobre 2006 – rapport n° 2006-19 - 52 p.

ANNEXE 5

GLOSSAIRE

AFPA	ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES
AGEFIPH	ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES
ANPE	AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI
AOCD	ASSOCIATION DES COMPAGNONS DU DEVOIR
BEP	BREVET D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL
BP	BREVET PROFESSIONNEL
CAD	CENTRE D'AIDE A LA DECISION
CAP	CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE
CAPEB	CONFEDERATION DE L'ARTISANAT ET DES PETITES ENTREPRISES DU BATIMENT
CCCA-BTP	COMITE DE CONCERTATION ET DE COORDINATION DE L'APPRENTISSAGE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS
CDD	CONTRAT A DUREE DETERMINEE
CDI	CONTRAT A DUREE INDETERMINEE
CERA	CELLULE ECONOMIQUE RHONE-ALPES
CIE	CONTRAT INITIATIVE EMPLOI
CJE	CONTRAT JEUNE EN ENTREPRISE
CLIPA	CLASSE D'INITIATION PRE PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE
CNE	CONTRAT NOUVELLE EMBAUCHE
CNS-BTP	CAISSE NATIONALE DE SURCOMPENSATION DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS
CPA	CLASSE PREPARATOIRE A L'APPRENTISSAGE

CQP	CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
DRTEFP	DIRECTION REGIONALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
EAE	ENQUETE ANNUELLE D'ENTREPRISES
FAFSAB	FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALAIRES DES ENTREPRISES ARTISANALES DU BATIMENT
GPEC	GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES
ICS	INDUSTRIE COMMERCE SERVICES
MC	MENTION COMPLEMENTAIRE
MGI	MISSION GENERALE D'INSERTION
MODAPI	MODULE D'ACCUEIL POUR UN PARCOURS INDIVIDUALISE
Nes36	NOMENCLATURE ECONOMIQUE DE SYNTHESE EN 36 POSTES
RSA	REPERTOIRE SIRENE SUR LE CHAMP DE L'ARTISANAT
SEGPA	SECTION D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET PROFESSIONNEL ADAPTE
SEPES	SERVICES DES ETUDES DE LA PROSPECTIVE, DES EVALUATIONS ET DES STATISTIQUES
TPE	TRES PETITES ENTREPRISES
UPA	UNION PROFESSIONNELLE DE L'ARTISANAT

DECLARATIONS DES GROUPES

INTERVENTION DE M. BUSSEUIL, COLLEGE 1

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Le rapport qui nous est soumis, s'inscrit dans le prolongement du précédent sur l'artisanat et ses incidences sur l'aménagement du territoire en ciblant les questions de l'emploi et de la formation.

Il s'agit d'un rapport bien documenté, complet, qui permettra à tout lecteur de disposer d'une bonne synthèse dans ce domaine.

Nos observations se limiteront donc à la partie « propositions ».

En introduction, je voudrais souligner que le rapport aurait pu d'avantage mettre l'accent sur l'importance cruciale de l'outil formation dans l'accompagnement à la reprise d'activités artisanales.

Ce point est essentiel dans la mesure où :

- Il doit permettre de donner aux artisans âgés les moyens d'une juste retraite.
 - Il doit permettre à des jeunes ou à des demandeurs d'emploi de trouver une insertion professionnelle d'avantage fondée sur les savoir-faire que sur les connaissances académiques.
 - Enfin, il doit permettre aux entreprises donneurs d'ordres de conserver un tissu important de sous-traitants.
- A ce titre, la formation doit pouvoir être facilitée par des tickets modérateurs tant pour le repreneur que pour le cédant.

Sur le corps même de l'étude, il nous semble utile de préciser les choses sur deux secteurs d'activité :

- Sur l'alimentation, la progression des effectifs salariés ne doit pas cacher les difficultés particulières de certains secteurs comme par exemple les primeurs ou les poissonniers qui sont en forte récession. Pour ces secteurs, un appui financier destiné à aider les professionnels concernés à mieux valoriser leur métier dans le cadre par exemple d'une charte qualité pourrait permettre le maintien de services de proximité qui, sans cela, se trouveront regroupés dans les centres commerciaux et chez les grandes enseignes pas toujours facilement accessibles par les personnes âgées ou à mobilité réduite. (Vous avez dit aménagement du territoire ?).
- Sur le bâtiment, le fort recours à l'apprentissage de ces dernières années crée des difficultés importantes de financement de cette filière. Il ne faut donc pas s'engager dans la voie du développement encore plus fort de ce mode de formation. En effet, la Région vient déjà de mettre en garde les professionnels sur le sujet en leur demandant de trouver d'autres solutions. Sans doute vaut-il mieux trouver un meilleur compromis dans l'utilisation des diverses autres voies de formation (temps plein et contrats de professionnalisation).

Pour terminer, quelques observations diverses :

- Nous sommes bien entendu favorables à la proposition d'un observatoire qui permettrait de rapprocher, par des indicateurs de suivi, tant qualitatifs que quantitatifs, les problématiques de l'emploi formation et la vision économique du secteur.
- Pour ce qui regarde l'information/orientation, nous pensons qu'il faut soutenir financièrement les initiatives innovantes prises ou envisagées par les professionnels et ne pas chercher à transformer des conseillers d'orientation scolaire en conseillers d'orientation professionnelle. Chacun son métier.
- Nous partageons également les propositions pour les formations initiale et continue.

Reste les propositions concernant l'innovation sociale susceptibles de permettre aux salariés d'accéder notamment à des avantages sociaux innovants (chèques vacances, titres restaurant, crèche, etc...).

Cette proposition nous semble devoir être mise en œuvre avec beaucoup de prudence. Il ne s'agit pas, bien évidemment, d'être contre l'innovation sociale, la concertation et la mise en place d'avantages pour les salariés, mais tout cela a un coût déjà très lourd pour les entreprises plus grandes, et pas à la portée des entreprises artisanales.

Voici les observations qui nous semblaient devoir être faites sur ce rapport que nous voterons.

Je vous remercie de votre attention.

INTERVENTION DE M. DE LUCA, UPA

En tant que Président de l'UPA Rhône-Alpes, je tiens à remercier le président du CESR ainsi que les membres du Bureau, d'avoir accepté de proposer à l'assemblée la mise en place d'un groupe de travail sur notre secteur de l'Artisanat.

Ce groupe de travail qui, je le rappelle, a œuvré sur deux champs et s'est décliné sur deux périodes.

Au cours d'une première période, un premier groupe présidé par Monsieur ZANONI a élaboré un rapport sur le rôle de l'Artisanat dans l'aménagement, du territoire en Rhône-Alpes. Puis le relais a été pris par un deuxième groupe présidé par Monsieur BERRUET, sur l'Emploi et la Formation dans l'Artisanat Rhône-Alpes.

Je tiens évidemment à remercier également tous les conseillers ayant participé activement à ces travaux.

Je vous remercie d'avoir permis à l'ensemble des représentants de la société civile qui constituent le CESR, de porter un regard approfondi sur ce secteur méconnu et néanmoins précieux pour notre économie, lien social particulier qu'il permet au regard de la petite taille de la plus part de ses entreprises ; mais aussi sur ses difficultés, ses atouts, ses perspectives.

A propos de ses perspectives, et comme l'indiquent les deux rapports, un certain nombre de pistes de travail ont été avancées. Elles nécessiteront un effort constant du secteur lui-même, mais également des pouvoirs publics, Etat et Région en particulier, qui s'apprêtent d'ailleurs à signer un **contrat sectoriel triennal** avec l'UPA Rhône-Alpes et la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat.

L'UPA Rhône-Alpes, l'organisation interprofessionnelle représentative des 96 000 entreprises artisanales de notre région, s'appuiera donc avec une totale assurance sur les travaux du CESR et sera particulièrement vigilante à ce que ses préconisations intègrent pleinement ce premier contrat sectoriel de l'Artisanat.

Mesdames, Messieurs, au nom des entreprises artisanales rhônalpines, je vous remercie.

INTERVENTION DE M. PAUL-BERNARD CATELAN, CFDT

Ce nouveau rapport complète efficacement celui dont nous avons débattu en 2006 qui était plus axé sur la pérennité des entreprises artisanales et la réussite de leur transmission lors du départ des artisans. Il comporte notamment une analyse plus fouillée de la situation de l'emploi même si elle comprend plus de données sur le secteur du bâtiment.

Cette analyse a fait apparaître les difficultés de recrutement de salariés qualifiés dans l'artisanat et les réponses insuffisantes de l'ANPE, d'où la nécessité d'améliorer ce recrutement.

La CFDT retient notamment, parmi les propositions, la nécessité :

- de développer l'apprentissage dans l'artisanat
- de mieux faire connaître l'artisanat
- de former des maîtres d'apprentissage et d'inciter les entreprises à en former.

L'analyse a fait aussi apparaître la nécessité de mieux préparer la relève en incitant les jeunes à faire le choix de s'installer mais aussi la nécessité de fidéliser les salariés de l'artisanat en leur donnant des perspectives :

- de promotion dans leur entreprise de sécuriser leur parcours professionnel
- de créer ou de reprendre une entreprise
- de développer la formation et la VAE
- d'obtenir des avantages sociaux équivalents à ceux des salariés des PME par le biais d'organismes mutuels qui pourraient fournir des prestations.

Ce rapport aborde aussi le problème important du dialogue social sur lequel le groupe de travail a beaucoup échangé et propose des dispositifs de concertation dans un cadre régional.

Comme lors de la précédente plénière, la CFDT réaffirme que le dialogue social territorial est incontournable. Nous souhaitons qu'il soit organisé au niveau des bassins d'emploi sans être le seul fait des partenaires sociaux. En effet, même si la convivialité est plus développée dans l'artisanat que dans les autres entreprises, la présence d'interlocuteurs syndicaux sur les territoires apparaît de plus en plus nécessaire.

La délégation CFDT se retrouvant bien dans le contenu très documenté du rapport, elle le votera.

Nous remercions Jacques Berruet et Laurent De Pessemier pour le travail fourni dans l'élaboration du rapport.

INTERVENTION DE MME CHRISTINE CANALE, CGT

Nous avons déjà apporté une appréciation positive sur le diagnostic territorial réalisé pour l'avis 2006, replaçant la réalité et le rôle de l'artisanat dans l'aménagement du territoire de Rhône-Alpes.

Avec ce nouvel avis, nous disposons d'un diagnostic enrichi, élargi aux enjeux d'emploi et de formation. Il faut en apprécier l'apport, tant quantitatif que qualitatif. Le mettre à l'actif d'une réflexion, d'une élaboration collective, dans une diversité d'acteurs allant des auditions au groupe de travail.

Il est de coutume de dire "qu'il y a plus d'idées dans plusieurs têtes que dans une" et ma foi cela se vérifie.

La valeur ajoutée est dans la conception partagée d'aboutir à des préconisations qui ouvrent des champs d'expérimentation.

C'est à partir d'un ancrage sur les réalités, des questionnements que cela suscite, que le projet d'avis s'est construit.

A quoi se trouvent confrontés les secteurs de l'artisanat ? Certes aux difficultés de recrutement, puisque à titre d'exemple, 13% des entreprises du bâtiment ne parviennent pas à satisfaire leurs besoins de recrutement et sont confrontés à un important turn over des effectifs.

A cette pénurie d'emploi, de métiers en tension, on observe que 30% des recrutés n'ont pas été formés aux métiers avec en parallèle un système de formation sous dimensionné sans rapport aux besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Autre indicateur à prendre en compte dans une vision prospective de GPEC, ce sont les nombreux départs en perspective à remplacer dans les 10 ans : au plan national, ce sont 100.000 salariés et 80.000 chefs d'entreprises. En référence au 10% d'emploi de Rhône-Alpes, cela nous donne une indication sur l'enjeu régional.

S'agissant de la nature des contrats de travail, de la précarité, l'analyse régionale s'est confrontée à une absence de données pour traiter de la qualité de l'emploi dans le secteur. La préconisation d'un observatoire régional est donc d'une grande pertinence.

La 1^{ère} entreprise de France avec 237.000 salariés en Rhône-Alpes ne souffre-t-elle pas d'une image dégradée, à revaloriser, d'un manque d'attractivité sur la qualité d'emploi, sa reconnaissance, le statut des salariés, d'une insuffisance pour ne pas dire carence de représentation syndicale, levier au développement et à la pratique d'un dialogue social renouvelé.

Dire cela, c'est engager "une véritable révolution", bousculer des regards, des mentalités, d'anciennes représentations qui datent, quand on considère encore que la représentation syndicale peut être un danger pour l'entreprise et son développement.

Plus personne n'ignore la place du travail, sa nécessaire valorisation, dans notre société. Dans ce rapport, les ressources humaines sont à considérer comme une valeur ajoutée et non pas à traiter comme une variable d'ajustement.

Concilier l'économie et le social, vous l'avez compris, a fait l'objet d'un débat important au sein du groupe de travail. Les préconisations retenues sur ce projet d'avis inhérentes à ce double enjeu sont extrêmement positives et reflètent le besoin, la nécessité, l'envie partagée de porter des évolutions au travers d'expérimentations concrètes.

Il s'agit d'ouvrir le champ des possibles :

- en permettant aux salariés de l'artisanat d'accéder à des droits collectifs
- avec de nouvelles formes de mutualisation, de représentation comme les comités interentreprises, les commissions paritaires interprofessionnelles artisanales.

Nous nous étions abstenus en 2006, malgré la qualité du diagnostic d'alors, et avions espéré que le prochain rapport du CESR marquerait une réelle évolution en faisant référence à la mise en œuvre de l'accord de 2001 entre l'UPA et les organisations syndicales – texte fortement combattu par le MEDEF.

Avec ce projet d'avis, considérant avoir franchi une étape, nous voterons pour, en saluant le travail collectif du groupe animé par Jacques BERRUET.

Pour terminer, nous avons une double responsabilité en tant que partenaires sociaux, d'ouvrir rapidement une concertation à l'échelle régionale, via la mise en place d'un comité de pilotage, celle du CESR est de disposer d'une vraie feuille de route, à élargir pour donner lisibilité et sens à l'utilité sociale du CESR.

INTERVENTION DE M. GERARD CLEMENT, FO

Monsieur le Président, Mesdames Messieurs, Chers Collègues,

Les nombreux travaux, débats et réflexions conduits autour de la problématique de l'artisanat démontrent, au-delà des clivages politiques et idéologiques de chacun, l'existence d'un consensus autour d'enjeux partagés : le développement et le maintien de l'emploi de proximité d'une part, la préservation des savoir-faire d'autre part.

Les divergences qui se sont exprimées en terme de préconisations et de méthodologie d'intervention n'ont en rien diminué la force du constat qui, aujourd'hui, s'impose à nous : celui de la prise de conscience unanime du rôle majeur de l'artisanat, non seulement en matière d'aménagement des territoires mais également comme l'un des premiers vecteurs de l'emploi local. En cela, nous exprimons une profonde et réelle satisfaction.

L'artisanat, quel que soit le secteur concerné, constitue un gisement incontestable d'emploi non délocalisable, accueillant une main-d'œuvre dont les savoir-faire forgent, au quotidien, une réelle et importante valeur ajoutée, près de huit et demi millions d'euros en 2005 en Rhône-Alpes.

Dans un contexte mondialisé à haut risque pour l'emploi industriel en proie à une logique de firme dont les moteurs décisionnels sont bien souvent alimentés par la seule énergie financière, l'artisanat affiche quant à lui son ancrage territorial et son positionnement sur le marché local. Rappelons pour mémoire que l'artisanat est, avec le commerce de proximité, la seule activité assurant un maillage complet des territoires de Rhône-Alpes.

La pertinence de l'état des lieux proposé dans le cadre du projet d'avis est indéniable. Cependant, elle met en évidence l'existence de carences de données concernant l'ensemble des secteurs, exception faite du bâtiment mieux équipé pour répondre à la nécessité de lisibilité des problématiques de l'emploi et de la formation. Pour un suivi efficace des évolutions, il nous paraît essentiel de penser de façon globale et sectorielle, la mise en place d'une veille socio-économique de nature collaborative associant l'action des consulaires à la vision de terrain portée par les branches.

D'autre part, l'étude de l'utilisation des différents contrats de travail démontre, au-delà des difficultés conjoncturelles, une volonté réelle et effective des artisans de créer des emplois pérennes. Cette volonté doit être prise en compte et soutenue par l'ensemble des acteurs mobilisés au côté des chefs d'entreprise.

L'avis évoque largement la question de l'attractivité des métiers de l'ensemble des secteurs de l'artisanat tant au regard des jeunes et de l'orientation qu'à celui du parcours des salariés. FO insiste pour construire collectivement des réponses concrètes aux attentes des salariés en terme de parcours et de perspectives d'évolution. Sachant que ces réponses ne pourront faire l'économie de l'adaptation au contexte spécifique de l'entreprise artisanale, outre les insuffisances notoires du DIF qui aboutissent fréquemment à une sous utilisation de celui-ci, comment peut-on régler les difficultés liées à l'absence du salarié en formation ? Comment envisager de procéder à son remplacement temporaire dans des secteurs qui, pour la plupart souffrent déjà de déficit de main d'œuvre ?

Le CESR, dans ses préconisations, invite la Région à mobiliser de façon massive Sécure'RA en faveur des entreprises artisanales ; c'est oublier le rôle décisif joué par les territoires organisés dans cette mobilisation.

L'activité artisanale est particulièrement touchée par les difficultés à construire un dialogue social alors même que la loi ne permet pas aux organisations syndicales de nommer des interlocuteurs du chef d'entreprise. La carence de représentation salariale induit des conséquences : sur les conditions de travail, l'évolution des grilles de salaires, la stagnation des accords collectifs.

Les commissions paritaires interprofessionnelles artisanales constituent un premier niveau de débat et de réflexion collective ; elles n'ont pas pour vocation de remplacer une représentation salariale directement organisée au sein de l'entreprise.

C'est pourquoi, nous insistons une fois de plus sur l'impérieuse nécessité de pouvoir désigner des délégués syndicaux bénéficiant pleinement de la protection légale attachée au statut quelque soit la taille de l'entreprise et cela afin de garantir à l'ensemble des salariés une représentation de terrain exercée par ceux qui, au sein de l'entreprise, partagent au quotidien leur vécu professionnel. Cette forme de représentation étant, à notre sens la plus efficace.

Si l'idée des comités interentreprises est intéressante, le cadre reste à construire, les objectifs restent à préciser.

Enfin, l'avenir collectif de l'artisanat passe par le traitement d'un enjeu fort de renouvellement du tissu économique. Le projet d'avis émet des propositions intéressantes sur le plan de la mise en œuvre d'une politique de facilitation de la transmission et de la reprise d'entreprise artisanale. Cette politique doit nécessairement traiter la question de l'évolution du statut de salarié vers celui de repreneur et répondre efficacement au besoin d'accompagnement d'une telle démarche.

L'emploi et l'activité de proximité constituant l'essence même de l'artisanat, assurer la guidance et la sécurisation de celui des salariés le mieux à même de véhiculer les savoir-faire combinés à une solide connaissance du marché local est un objectif prioritaire pour lequel nous devons bâtir ensemble.

Le projet d'avis étant dans son ensemble une avancée intéressante nous le voterons.

Je vous remercie.

Le travail présenté ici s'inscrit dans la poursuite des travaux du CESR dans le cadre du rapport *"Quel rôle pour l'Artisanat dans l'aménagement des territoires en Rhône-Alpes ?"*, présidé par Monsieur Charles ZANONI dont l'avis (n° 2006-19) a été adopté par le CESR Rhône-Alpes lors de son assemblée plénière des 9 et 10 octobre 2006.

Si, lors des travaux de ce premier groupe, la question de l'Emploi et de la Formation avait déjà été abordée, l'objet de ce rapport est d'approfondir les premiers éclairages.

Car l'Artisanat se trouve confronté principalement aux difficultés de recrutement, de renouvellement de ses actifs et globalement à la gestion de ses emplois dans une période de mutation où les entreprises doivent s'adapter non seulement aux marchés mais aux nouveaux comportements et nouveaux besoins des personnes au travail.

Après un état des lieux des pratiques, à partir d'expériences dans le secteur sur chacun des thèmes, tout en ne prétendant pas à l'exhaustivité, le rapport fait apparaître les particularités de l'artisanat et les problématiques qui le caractérisent.

Ces constats amènent à proposer plusieurs préconisations dans les thèmes étudiés. Elles s'appuient sur l'idée que l'on ne peut décliner dans le secteur de l'artisanat, les pratiques des grandes entreprises mais au contraire inciter à la mise en place de solutions innovantes, qui tiennent compte des particularités du secteur.

**EMPLOI FORMATION
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
ARTISANAT
DIALOGUE SOCIAL**