



## CONTRAT REGIONAL DE FILIERE 2019-2022

# BATIMENT, TRAVAUX PUBLICS ET NEGOCE DE MATERIAUX DE CONSTRUCTION EN NOUVELLE-AQUITAINE



## **Le présent contrat est établi entre**

### **D'une part, les pouvoirs publics :**

**L'Etat**, représenté par la Préfète de région Nouvelle-Aquitaine,

**La Région Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son Président,

**Pôle Emploi**, représenté par son Directeur Régional,

**Les autorités académiques**, à savoir :

- Le Rectorat de région académique, représenté par la Rectrice de région académique Nouvelle-Aquitaine,
- La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Nouvelle-Aquitaine, représentée par son Directeur.

### **Et d'autre part, les organisations professionnelles patronales :**

- La **Fédération Française du Bâtiment Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son Président,
- La **Fédération Régionale des Travaux Publics Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son Président,
- La **Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son Président,
- La **Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son Président,
- La **Fédération du Négoce de Bois et des Matériaux de Construction**, représentée par son Président.

*Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L.4221-1*

*Vu le Code du Travail, notamment les articles L.6111-1 et suivants*

*Vu le Code de la Construction et de l'Habitat, notamment les articles R. 131-28-7 et suivants*

*Vu le Code de l'éducation, notamment son article L.214-13 relatif au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)*

*Vu la Loi du 17 août 2015 relative à la Transition Energétique pour la Croissance Verte*

*Vu la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »*

*Vu la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) du 11 avril 2019*

*Vu le contrat du Comité Stratégique de Filière «industries pour la construction» 2018-2022, signé le 13 février 2019*

*Vu l'accord cadre national d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) dans le secteur du bâtiment signé le 18 février 2019*

*Vu la circulaire de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) relative à la démarche d'Appui aux Mutations Economiques, du 1<sup>er</sup> avril 2011*

*Vu la délibération 2016.3141.SP du 19 décembre 2016 du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine relative au Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)*

*Vu la délibération 2017.1079.SP du 26 juin 2017 du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine relative au Plan d'actions pour l'orientation, la formation et l'emploi en Nouvelle-Aquitaine*

*Vu la délibération 2018.508.SP du 26 mars 2018 du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine « Relever le défi des compétences pour faciliter les recrutements »*

*Vu la délibération 2018.1159.SP du 25 juin 2018 du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine relative au CPRDFOP*

*Vu la délibération 2018.1939.SP du 23 octobre 2018 du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine relative à la nouvelle stratégie régionale de formation professionnelle continue « Talents, territoires, compétences : tous qualifiés en Nouvelle-Aquitaine »*

*Vu le pacte régional d'investissement dans les compétences Nouvelle-Aquitaine signé entre l'Etat et la Région en date du 18 janvier 2019*

*Vu la délibération 2019.634.SP du 6 mai 2019 du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine « Projet de Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des territoires –SRADDET- »*

*Vu l'avis de la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation (CPREF) réunie le 2 Mai 2019*

*Vu la délibération 2019.1770.SP du 21 octobre 2019 du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine relative à l'adoption du Contrat Régional de Filière 2019-2022 Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de construction en Nouvelle-Aquitaine*

### *Au regard*

- *des compétences partagées des signataires et des partenaires en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi*
- *de la volonté des signataires et des partenaires de contribuer à la recherche de complémentarité et de cohérence dans le développement des cartes des différentes voies de formation initiale et continue, en vue d'apporter des réponses équilibrées en termes de flux de formation par rapport à l'ensemble des publics*
- *de l'objectif commun poursuivi par l'ensemble des signataires et des partenaires d'élever les niveaux de formation en région, d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que d'assurer la sécurisation des parcours des actifs en emploi, dans la perspective de faciliter, maintenir et promouvoir l'emploi dans les métiers de la filière*
- *de la volonté des signataires et des partenaires de favoriser auprès des différents publics l'information, la promotion, l'orientation et l'accès aux métiers de l'amont à l'aval de la construction et des travaux publics*
- *de la nécessité d'accompagner le développement des structures employeuses*
- *de l'importance stratégique de la filière en termes d'économie, d'emplois, de maillage, aménagement et développement des territoires*
- *de la mobilisation des acteurs et de leurs engagements en matière de transition énergétique et écologique*

*IL EST EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT*

## **PREAMBULE**

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (SRDEII ; SRADDET ; Promotion des Achats publics Socialement et Ecologiquement Responsables...), le CPRDFOP structure le dialogue entre Etat, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les contrats régionaux de filière découlent directement de l'objectif, inscrit au CPRDFOP, d'accompagner le développement des filières économiques stratégiques de la Nouvelle-Aquitaine dans leurs aspects Orientation Formation Emploi (OFE).

De même qu'ils intègrent les priorités OFE fixées dans les feuilles de route sectorielles régionales, ils ont vocation à intégrer des priorités inscrites dans les politiques publiques sectorielles conduites par l'Etat en Région, ainsi que les sujets prioritaires du dialogue social mené régionalement.

Une double entrée est privilégiée afin de répondre au périmètre posé par les acteurs du quadripartisme : d'une part, mobiliser les politiques OFE en appui du développement des filières en Nouvelle-Aquitaine, et, d'autre part, tenir compte en proximité des besoins exprimés par les acteurs dans l'évolution des actions régionales.

Ces deux objectifs concernent les problématiques qui constituent le cœur des enjeux portés par les contrats régionaux de filières : l'attractivité des métiers, la complémentarité des voies / offres de formation et l'accès à l'emploi.

Le présent contrat régional de filière (CRF) Bâtiment, Travaux Publics, et Négoce de Matériaux de construction-BTPNM- est l'instrument privilégié de concertation pluriannuelle entre les acteurs OFE (Région Nouvelle-Aquitaine, Etat, Rectorat, Pôle Emploi...) et les représentants professionnels de la filière BTPNM ou, au sens plus large, construction.

Ainsi, il tient compte :

- des axes stratégiques déclinés dans les schémas régionaux ;
- des feuilles de route et programmes initiés par la Région ;
- de la délibération votée en séance plénière sur la Transition Energétique et Ecologique ;
- des nouvelles dispositions issues de la Loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ;
- du Plan d'Investissement dans les Compétences -PIC- et de sa déclinaison en pacte régional d'investissement dans les compétences ;
- du Plan national de rénovation énergétique des bâtiments du 26 avril 2018 et de sa déclinaison à l'échelle Nouvelle-Aquitaine qui confirment les objectifs de la Loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) et de la Stratégie Nationale Bas Carbone ;
- des axes définis par les différents textes de l'Etat (circulaire DGEFP et contrat issu du comité stratégique de filière).

# **1 ELEMENTS DE CONTEXTE**

Selon les statistiques<sup>1</sup> produites par la Cellule Économique Régionale de la Construction (CERC), en 2017 la Nouvelle-Aquitaine compte 57 453 établissements du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP). En se basant sur un champ correspondant à l'ensemble des secteurs où s'exercent les métiers du BTP (c'est-à-dire en incluant notamment l'administration publique et les agences d'intérim) ainsi que les établissements inscrits sous trois codes d'activités<sup>2</sup> faisant référence au négoce de matériaux, la filière BTPNM recense en 2015 près de 64 000 établissements<sup>3</sup>.

Dans tous les cas, la caractéristique majeure est l'importance des établissements de petite taille : plus de deux tiers n'ont pas de salarié, attestant le poids de l'artisanat dans le tissu économique de la filière. Ce ratio grimpe largement au-dessus de trois quart si l'on rajoute les établissements de très petite taille (effectif jusqu'à 5 salariés).

En 2015, près de 187 000 actifs occupent un métier de la construction, représentant quasiment 8 % des actifs de la Nouvelle-Aquitaine. Quatre métiers concentrent 42% de ces emplois : en premier lieu maçons, suivis des ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, puis des ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment et enfin des ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment. Il s'agit de métiers de proximité, qui s'exercent sur l'ensemble de la région, mais qui dépendent de la répartition et des besoins de la population et des ressources du territoire. Si 27 % des emplois sont exercés en Gironde, c'est dans les Landes, en Charente Maritime et en Dordogne qu'ils sont surreprésentés, avec plus de 9 % de l'emploi total (contre 8 % en moyenne).

La répartition par tranche d'âges est comparable à la moyenne, avec une proportion toutefois supérieure de jeunes : 13 % de 25 ans et -, contre 10 % tous métiers confondus. La répartition par sexe est toute autre puisque les femmes représentent seulement 7 % de la population active contre 49 % tous métiers confondus.

En 2017, près de 37 000 offres d'emploi ont été déposées auprès de Pôle Emploi, soit 11 % de l'ensemble des offres enregistrées en région. En 2018, l'enquête BMO (Besoin en Main d'œuvre) de Pôle Emploi a permis de recenser plus de 13 000 intentions d'embauche pour les métiers de la construction en Nouvelle-Aquitaine, dont 71 % jugés difficiles. Ce taux grimpe à 96 % pour les charpentiers bois, 90 % pour les géomètres et plus de 80 % pour les conducteurs d'engins du BTP, couvreurs, plombiers-chauffagistes, électriciens du bâtiment, serruriers et métalliers.

La filière de la construction est une de celles qui a le plus recours à l'apprentissage (maîtrise de savoirs professionnels dont l'acquisition demande du temps et de la pratique). S'il reste vrai que les employeurs accordent plus d'importance à la pratique *via* l'expérience professionnelle, sans nécessité de posséder un diplôme, certaines évolutions induisent une montée en compétences. Ainsi, notamment en lien avec les enjeux de transition écologique, énergétique et numérique, on observe une élévation des niveaux de qualification requis, du niveau CAP vers les niveaux Bac et supérieurs.

---

<sup>1</sup> Panorama emploi-formation bâtiment et travaux publics Nouvelle-Aquitaine - 2018

<sup>2</sup> Commerce de gros (commerce interentreprises) de (1) bois et matériaux de construction ; (2) fournitures pour la plomberie et le chauffage et (3) appareils sanitaires et produits de décoration

<sup>3</sup> Source : CLAP (Connaissance locale de l'appareil productif) 2015

## **2 DISPOSITIONS GLOBALES**

### **2.1 Article 1 OBJET**

Etabli pour bâtir un **partenariat constructif** entre les parties prenantes signataires et associées, le présent contrat a pour objet :

- de définir les modalités de collaboration afin de permettre une orientation éclairée et une amélioration permanente et efficace des formations, en relation avec les besoins en matière d'emploi, de compétences et de qualifications de la filière ;
- de contribuer au développement de l'emploi qualifié en Nouvelle-Aquitaine et à la dynamique économique des territoires ;
- d'accompagner les entreprises face aux évolutions techniques, technologiques, sociales et environnementales, d'accélérer la transition numérique des secteurs et de développer la technologie et les usages des matériaux bio-sourcés ou alternatifs et / ou communicants...

Le CRF BTPNM a pour objectif de croiser enjeux de filière et enjeux des territoires, dans une ambition d'efficacité et d'opérationnalité.

Dès lors, cette interface emploi – formation va permettre de renforcer la contractualisation d'engagements conjoints au travers de plans d'actions et de suivi sur :

- une **approche structurelle** en réponse aux besoins récurrents exprimés par les branches de la filière mais aussi à la nécessité de rendre attractifs les territoires par la présence d'une main d'œuvre qualifiée, capable d'évoluer ;
- une **approche conjoncturelle** par la déclinaison de programmes opérationnels en réponse à des problématiques identifiées du champ emploi – formation, principalement destinés aux jeunes, aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux salariés pour conforter, développer leurs compétences, accélérer leur recrutement en réponse aux besoins exprimés sectoriellement et / ou territorialement ;
- une **approche individuelle** pour que chacun puisse réaliser son projet d'évolution professionnelle, non seulement en mobilisant les outils Ressources Humaines –RH- disponibles (dont le Compte Personnel de Formation -CPF-, le Conseil en Evolution Professionnelle -CEP- et l'entretien professionnel), mais aussi à travers un accompagnement en matière d'orientation et d'ingénierie pédagogique et financière pour / vers la réussite de son projet ;
- une **approche systémique** par la mise en œuvre d'une démarche prospective afin de mieux appréhender les évolutions liées à l'emploi et aux qualifications pour anticiper et accompagner les besoins en compétences et le renouvellement de main d'œuvre des entreprises de la filière.

### **2.2 Article 2 DECLINAISONS GENERALES**

En tenant compte aussi bien des réalités économiques que des facteurs technologiques, environnementaux, réglementaires ..., les parties signataires s'accordent sur les termes contractuels de leurs engagements respectifs et réciproques visant cinq objectifs majeurs :

- Constituer un espace de concertation entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour tenir compte des perspectives d'emploi, des évolutions des compétences sur les métiers et les qualifications et des problématiques de recrutement ;
- Anticiper et accompagner l'ensemble des transitions (organisationnelles, environnementales, digitales, numériques...) ;
- Permettre une réflexion sur les besoins en formation professionnelle en tenant compte des caractéristiques des différents publics (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi...) et des besoins dans les entreprises de tous les bassins d'emplois ;

- Permettre une meilleure cohérence des différentes voies de formation professionnelle, initiale et continue, en regroupant les acteurs de la filière ;
- Renforcer l'attractivité des différents secteurs de la filière via une communication et une promotion adaptées.

## **2.3 Article 3 CHAMPS D'APPLICATION**

### 2.3.1 Le champ économique

Dans une optique de filière, le périmètre retenu dépasse le cadre « traditionnel » du BTP pour intégrer le négoce de bois et de matériaux de construction ainsi que les métiers connexes. De fait, le périmètre a vocation à réunir des activités présentant une cohérence d'ensemble de l'acte de construire, en gardant en considération les subdivisions relevant des conventions collectives et en tenant également compte d'éventuelles évolutions concernant les professions rassemblées au sein de l'opérateur de compétence (OPCO) Construction agréé.

### 2.3.2 Le champ des secteurs d'activités et métiers / familles professionnelles

Les groupes sectoriels retenus pour le présent cadre, ainsi que les groupes de métiers qui leur sont liés peuvent être regroupés dans les principales catégories suivantes :

- Bâtiment
- Travaux Publics
- Négoce de bois et de matériaux de construction

Il est précisé que le présent contrat et les engagements de ses signataires concernent exclusivement les entreprises ressortissantes du champ professionnel de la filière BTPNM (autrement dit, les administrations au sein desquelles divers métiers peuvent s'exercer ne sont pas incluses).

### 2.3.3 Le champ de la formation

Puisqu'un de ses enjeux majeurs est de contribuer à un développement cohérent de l'offre, le présent contrat vise l'ensemble des voies de formation et / ou de certification relevant :

- de la formation professionnelle initiale par voie scolaire ;
- de la formation professionnelle par apprentissage ;
- de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi ;
- de la formation professionnelle continue des salariés.

## **3 AXES DE PROGRES PRIORITAIRES**

### **3.1 Article 4 VEILLE, OBSERVATION ET PROSPECTIVE**

#### **3.1.1 Enjeux**

Il existe au niveau national et en Nouvelle-Aquitaine, différents outils d'observation de la relation Emploi-Formation, de l'évolution des métiers et des certifications dans la Construction qui vont contribuer à la réflexion, aux travaux et aux avancées du CRF.

Au sein même de la filière, la CERC, l'observatoire de la Fédération Française du Bâtiment (FFB) Nouvelle-Aquitaine, l'observatoire national des métiers du BTP, l'Union des Caisses de France (congrés payés), l'OPCO, l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP), ou encore les Contrats d'Etudes Prospectives –CEP- des secteurs concernés (récemment CEP Travaux Publics), produisent régulièrement des statistiques et analyses. France Stratégies et la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares) fournissent des éclairages et analyses au niveau national sur les évolutions socio-économiques, à travers des publications comme « Les métiers en 2022 : Prospective des métiers et des qualifications ».

A échelle de la Nouvelle-Aquitaine, des ressources peuvent être mobilisées à partir de données du service études, statistiques et évaluation de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et de la connaissance territoriale de son pôle 3E (Entreprises, Emploi, Economie). De même que Pôle Emploi dispose de diagnostics permettant l'analyse des parcours professionnels et les statistiques d'insertion, des données autour des flux de formés et des enquêtes d'insertion peuvent être mobilisées auprès des services de la région. Enfin, en qualité d'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation -OREF-, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine est producteur d'études sectorielles ainsi que de tableaux de bord et analyses, tant au niveau régional que local.

#### **3.1.2 Objectif Partagé**

> PARTAGER LES DONNEES POUR MIEUX CERNER ET ANTICIPER LES ATTENTES EN MATIERE DE COMPETENCES ET MIEUX EVALUER L'INSERTION DES SORTANTS DES DIFFERENTES VOIES DE FORMATION

#### **3.1.3 Pistes et Moyens d'actions**

- Mettre en commun les données / ressources disponibles<sup>4</sup> et faciliter leur déclinaison territoriale et leur appropriation au niveau local ;
- Contribuer à l'élaboration de cartographies géographiques et / ou sectorielles et / ou de métiers en matière d'OFE ;
- Participer à toutes les instances territoriales ou régionales de réflexion, de programmation et de suivi contribuant à l'évaluation de l'impact des politiques et dispositifs publics (PIC, pacte, Programme Régional de Formation –PRF-...).

---

<sup>4</sup> Par exemple, les données statistiques propres au BTP issues des Caisses de Congés Payés qui améliorent la précision et la pertinence des analyses de l'emploi salarié, aussi bien en matière de «photographie» à une date donnée qu'en matière de mouvement de main-d'œuvre sur une période déterminée

### 3.1.4 Résultats Attendus

- Agrégation d'outils de connaissance du fonctionnement de la relation emploi-formation dans la filière régionale BTPNM ;
- Analyse des nouvelles compétences induites par les modifications des réglementations, par les exigences environnementales, par les nouvelles technologies et le développement de l'innovation, ... ;
- Exploitation de statistiques existantes et des enquêtes / sondages auprès des entreprises et / ou des organisations professionnelles pour repérer et préciser les besoins de recrutement au regard des contextes locaux et temporels, de l'évolution de la pyramide des âges, mais aussi de l'évolution des métiers et des qualifications ;
- Mise à jour et exploitation d'outils d'enquêtes et d'évaluations pour le suivi de l'insertion et des parcours professionnels des personnes formées, par voies de formation.

## **3.2 Article 5            ORIENTATION,            PROMOTION            ET ATTRACTIVITE DES METIERS**

### 3.2.1 Enjeux

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » renforce le rôle des Régions. Elles sont chargées « *d'organiser des actions d'information sur les métiers et les formations, d'élaborer et de diffuser la documentation correspondante, en direction des élèves et de leurs familles, ainsi que des étudiants et des apprentis, notamment dans les établissements scolaires et universitaires* ». Ainsi, en coordination avec l'Education Nationale, les régions vont construire et délivrer des informations relatives aux métiers et formations, à la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes... Sur ce dernier volet, faisant écho au plan d'actions « Réaliser l'Egalité en Nouvelle-Aquitaine », une attention particulière sera portée aux initiatives visant à enrayer les critères de discriminations priorisés par la Région : genre, handicap, orientation sexuelle et origine. L'Etat et les professionnels seront, également, attentifs à toutes les actions visant à la prévention de toutes les formes de discriminations.

Parallèlement, les professions de la construction ont, depuis de nombreuses années, des actions de promotion de leurs métiers, parfois menées conjointement avec les pouvoirs publics et les partenaires de l'orientation (« Couloirs du Bâtiment », « Un jour, un jeune en entreprise », des actions de la CAPEB -Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment- comme « Artisans Messagers » ou « Conjuguer les métiers du bâtiment au féminin », la campagne de communication de la Fédération Nationale des Travaux Publics -FNTP-«#Franchement respect» déclinée notamment en conventions FNTP avec les Ministères en matière de stages de découverte 3<sup>ème</sup> et d'apprentissage, «les Génies de la construction», Olympiades des métiers, « #VersUnMétier », 'Forums', 'Zoom', 'Coup de projecteur' et autres campagnes de communication métiers...).

Un cadre national sera établi conjointement entre l'Etat et les régions, afin de garantir une unité de service public sur l'orientation et l'égalité d'accès de l'ensemble des élèves, des apprentis et des étudiants.

Par ailleurs, la Région Nouvelle-Aquitaine s'est engagée dans un dispositif d'orientation tout au long de la vie qui va faire l'objet d'un protocole d'accord avec l'Etat.

Des initiatives seront accompagnées au profit des acteurs (notamment professeurs principaux) et au profit des territoires (notamment territoires d'industrie).

### 3.2.2 Objectif partagé

> FACILITER ENSEMBLE L'ORIENTATION CHOISIE A CHAQUE ETAPE DE LA VIE PROFESSIONNELLE EN DECLINANT LOCALEMENT UNE OFFRE DE SERVICES LISIBLE PERMETTANT L'EGALITE D'ACCES A L'INFORMATION, A LA FORMATION ET A L'EMPLOI EN LIAISON ETROITE AVEC LES BESOINS DE COMPETENCES DEFINIS PAR LA PROFESSION

### 3.2.3 Pistes et Moyens d'actions

- Communiquer sur les évolutions des métiers : évolutions techniques, numériques, technologiques, développement des aspects santé et sécurité au travail, conditions sociales et de rémunération... ;
- Mettre en place des actions de professionnalisation croisées au profit des différents prescripteurs, que ce soient les professeurs principaux, les conseillers d'orientation, de Pôle-Emploi et des missions locales sur le contenu et la réalité des métiers ;
- Développer des modalités de diffusion de l'information attractives, adaptées aux différents publics (sites, applications, etc.), lisibles et faciles d'accès qui valorisent des parcours réussis, qui continuent à promouvoir la féminisation des métiers et qui améliorent la lisibilité des opportunités d'emplois ;
- Organiser l'information des candidats et des familles sur l'offre de formation toutes voies confondues : disposer d'une connaissance exhaustive de l'offre de formation et des métiers auxquels elle prépare ;
- S'assurer du libre choix de la voie d'accès à la qualification (scolaire ou apprentissage) par la mention, l'information ou la promotion simultanée des deux voies.

### 3.2.4 Résultats attendus

- ➔ Informations actualisées sur les réalités des métiers, des emplois et des formations qui y conduisent, auprès de tous les publics et des prescripteurs à tous niveaux ;
- ➔ Campagnes de sensibilisation et d'information massives (exemple : relais réseaux sociaux) assorties de modalités d'intervention innovantes se saisissant des opportunités ouvertes par les technologies de la communication et de leurs usages ;
- ➔ Accompagnement renforcé des professionnels dans les espaces et événements dédiés pour soutenir les actions de promotion des métiers au plus près des territoires ;
- ➔ Participation aux initiatives visant à mieux faire connaître les métiers, par des voies immersives et concrètes, en lien avec les entreprises et en tenant compte des individus en tant qu'acteurs de leurs parcours et capitalisation de celles-ci.

## **3.3 Article 6      FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE : FORMER ET INSERER**

Levier essentiel pour relever le défi des compétences afin d'accélérer les recrutements dont les entreprises et les territoires ont besoin, la formation professionnelle porte l'ambition de former des jeunes, des demandeurs d'emploi, des salariés... afin de les faire entrer ou de les maintenir dans l'emploi mais aussi d'accompagner leur adaptation aux enjeux et aux mutations de demain.

Des actions partenariales de soutien et de développement des compétences et des qualifications seront mises en œuvre en vue de prendre en compte la diversité des situations et des besoins, une logique de parcours étant privilégiée en Nouvelle-Aquitaine.

### **3.3.1 Appareil et modalités de formation**

#### **3.3.1.1 Objectifs partagés**

- > MOBILISER ET OPTIMISER L'APPAREIL DE FORMATION EXISTANT ET SES PLATEAUX TECHNIQUES, FAVORISER UN DEVELOPPEMENT EFFICIENT DE L'OUTIL DE FORMATION EN REGION
- > FACILITER LES PASSERELLES ENTRE LES DIFFERENTES VOIES DE FORMATION
- > CONTRIBUER A DAVANTAGE DE FEMINISATION DES METIERS AU SEIN DE LA FILIERE
- > PROMOUVOIR ET ACCOMPAGNER L'INTRODUCTION DE L'INNOVATION AU SEIN DES PROCESSUS DE FORMATION AINSI QUE DES MODALITES DE PEDAGOGIE ET D'APPRENTISSAGE
- > EXPERIMENTER DES OUTILS PERMETTANT D'IDENTIFIER ET DE VALORISER LES APTITUDES, HABILITES ET COMPETENCES TANT PERSONNELLES QUE PROFESSIONNELLES DANS LA PRATIQUE DE METIERS DONNES
- > IDENTIFIER LES COMPETENCES TRANSFERABLES ET CONSTRUIRE DES PASSERELLES ENTRE LES PROFESSIONS

#### **3.3.1.2 Pistes et Moyens d'actions**

- Au travers de l'offre de formation, préserver l'équilibre des territoires dans lesquels s'inscrivent les entreprises de la filière ;
- Permettre aux candidats et stagiaires d'accéder à la formation de leur choix sur l'ensemble du territoire régional, notamment via des réflexions et expérimentations sur la mobilité et l'hébergement, des initiatives pédagogiques limitant les déplacements... ;
- Optimiser et moderniser l'offre selon les potentiels pédagogiques des sites de formation (enseignants, plateaux techniques et équipements), complémentarité des voies et niveaux de qualification ;
- Favoriser la fluidité des parcours de formation en mobilisant toutes les voies de formation, complémentaires entre-elles ;
- Améliorer l'accueil et l'intégration des jeunes filles et des femmes dans la formation ;
- Soutenir l'innovation pédagogique dans les centres de formation : innovation pédagogique et intégration des mutations tant technologiques qu'environnementales dans le champ du BTPNM (lean construction, Building Information Modeling -BIM-, outils numériques, ...) ;
- Accélérer et généraliser l'usage du numérique, Encourager la mise en œuvre de procédures alternatives comme la modularisation des formations, la Formation à Distance (FOAD) et les formations en Situation de Travail (FEST) ;
- Favoriser l'intégration de l'alternance par des situations apprenantes immersives
- Tester la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) pour repérer des profils à former ;

- Exploiter les travaux et consultations engagés par les signataires et partenaires du CRF ainsi que les partenaires sociaux et le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle -CREFOP-, notamment dans le cadre des expérimentations de type la « fleur des possibles » (transfert de compétences entre métiers).

### **3.3.1.3 Résultats attendus**

- Développement efficient et optimisé de l'appareil et des outils de formation initiale par voie scolaire et de formation professionnelle par apprentissage ;
- Maintien d'une offre de formation de proximité, en limitant les risques de désertification d'établissements de formation professionnelle en milieu rural ;
- Tests et déploiement de solutions en réponse à des besoins comme ceux liés à la mobilité et à l'hébergement ;
- Soutien à l'équilibre et aux dynamiques des territoires -approches filières, 'Lycées des Métiers', Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ), réseaux d'établissements-, etc. ;
- Actualisation des contenus sur les métiers (environnement, innovation, applications numériques...) et modalités d'apprentissage (e-learning, FEST...) sur la base d'expérimentations. Pour exemple : digitalisation des contenus de formations avec des financements de salles de visioconférence, mutualisation des cours via une plateforme numérique commune, séquences pédagogiques par simulation permettant de limiter les déplacements des formateurs ; FEST dans les entreprises pour éviter d'aller sur les plateaux techniques souvent concentrés dans les chefs-lieux de département, formations dans les lycées de proximité... ;
- Augmentation de l'intégration de jeunes filles et des femmes dans les formations ;
- Amélioration du taux de remplissage des différentes sessions de formation prescrites par Pôle Emploi ;
- Travaux intra et inter filières (en lien avec d'autres CRF) pour viser le développement de compétences transverses, notamment sur les blocs de compétences comparables entre les certifications intra et inter filières avec réflexion et propositions autour d'éventuelles modalités d'acquisition et d'évaluation partagées.

Toutefois, si un certain nombre d'objectifs et de résultats peuvent être communs à l'ensemble des voies de formation professionnelle, initiale et continue, des spécificités sont à mettre en exergue selon chacune des voies de formation, décrites ci-dessous.

### **3.3.2 Formation professionnelle initiale PAR VOIE SCOLAIRE**

Les lycées de Nouvelle-Aquitaine, en particulier les lycées professionnels, constituent, de par leur offre de formations, leurs plateaux techniques dans les différents secteurs d'activité et leurs conditions d'accueil des différents publics, des outils et des leviers essentiels de réponse aux besoins en compétences des entreprises.

La carte des formations professionnelles initiales scolaires, élaborée par la Région et les Autorités Académiques (Rectorats, Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt -DRAAF-...), en lien avec les représentants des secteurs professionnels et les acteurs de territoires, modernise et adapte l'offre de formations des niveaux CAP (Certificat d'Aptitudes Professionnelles) au post-baccalauréat, via la diversité des dispositifs et

parcours de formations proposés (diplômes, Formations Complémentaires d'Initiatives Locales diplômantes et / ou qualifiantes) en veillant à leur complémentarité.

Les labels 'Lycées des Métiers', de par les partenariats et parcours de réussite qu'ils proposent, sont autant de phares et de lieux de culture professionnelle pour les filières sur les territoires de Nouvelle-Aquitaine. En interaction avec les acteurs économiques locaux, et accueillant des publics en formation initiale et continue, ils sont des terrains de mise en œuvre de la complémentarité entre voies de formations (voie scolaire, apprentissage, formation continue).

### **3.3.2.1 Objectifs partagés**

> CONTRIBUER A LA CONSTRUCTION D'UN PROCESSUS COMMUN D'EVOLUTION ET MISE A JOUR DES CARTES

> CREER DE NOUVEAUX MODES DE REGULATION DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE CONFORMEMENT A LA LOI « POUR LA LIBERTE DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »

> RESSERRER LES LIENS ENTRE LES CENTRES DE FORMATION INITIALE ET LES PROFESSIONNELS DE LA FILIERE, EN PARTICULIER POUR DIFFUSER LES INNOVATIONS TECHNIQUES, ENVIRONNEMENTALES ET ORGANISATIONNELLES

> GARANTIR L'ACQUISITION D'UN NIVEAU DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE SOCLE

### **3.3.2.2 Pistes et Moyens d'actions**

- Créer une réelle concertation entre la Région, les autorités académiques et les professions concernées en amont des décisions d'ouvertures et de fermetures de sections dans les établissements ;
- Disposer d'une offre de formation diversifiée visant à répondre aux problématiques de recrutement et aux ruptures de parcours ;
- Mettre en place des mesures d'amélioration de l'insertion des jeunes à l'issue des cursus de formation.

### **3.3.2.3 Résultats attendus**

→ Elaboration des cartes et / ou offres de formations collectives en cohérence avec les besoins du terrain ;

→ Organisation d'espaces de discussion thématiques entre les lycées et les établissements de formation abordant les points d'aspects pédagogiques, d'évolution des compétences, des parcours d'élèves /apprentis, Amélioration des liens existants entre les établissements de formation préparant aux diplômes de niveaux III, II & I et la profession ;

→ Réduction des décrochages (scolaires et ruptures de contrats) ;

→ Evolution de l'offre de formation et des trajectoires professionnelles pour les métiers en tension ;

→ Acquisition par les publics prioritaires du PIC d'une certification reconnue par la profession sur une durée maximale de deux ans ;

→ Développement des relations écoles-entreprises, notamment avec l'appui des conseillers entreprises pour l'école, des Comités Locaux Ecole Entreprises et à travers les PFMP (périodes de formation en milieu professionnel).

### 3.3.3 Formation professionnelle PAR APPRENTISSAGE

La loi du 5 septembre 2018 modifie en profondeur le système de formation par apprentissage. Cette voie de formation, qui facilite l'insertion dans l'emploi, connaît en Nouvelle-Aquitaine une progression relativement significative depuis plusieurs années. Elle est prisée par les jeunes comme par les employeurs, en particulier dans les entreprises du BTP qui ont historiquement choisi de recourir massivement à cette voie de formation. Fortes de 16% des effectifs apprentis, les entreprises du champ du CRF BTPNM portent une responsabilité particulière dans la formation des apprentis de Nouvelle-Aquitaine.

Parmi les 2 231 formations par apprentissage en Nouvelle-Aquitaine, les 434 formations par apprentissage qui conduisent aux métiers du BTP et des matériaux couvrent l'ensemble du territoire régional.

#### **3.3.3.1 Objectifs partagés**

- > SOUTENIR LES ENTREPRISES DANS LE RENOUVELLEMENT ET LE DEVELOPPEMENT DE LEURS COMPETENCES POUR ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS ECONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES ET SOCIALES
- > SECURISER LES PARCOURS DE FORMATION DES APPRENTIS

#### **3.3.3.2 Pistes et Moyens d'actions**

- Encourager et favoriser la mise en œuvre des formations nécessaires au renouvellement et à la modernisation des compétences des entreprises : organiser dans le cadre de la loi du 5 septembre la concertation sur l'analyse des besoins de formation par apprentissage, notamment en prenant en compte l'offre de formation initiale scolaire et son évolution ;
- Favoriser l'accès des candidats à l'apprentissage à cette voie de formation par le biais de dispositifs de préparation à l'apprentissage ;
- Se saisir des opportunités liées au relèvement de l'âge d'entrée en apprentissage et au développement de certifications courtes pour former des apprenants disposant déjà d'un socle de compétences ;
- Favoriser l'accès des apprentis à un niveau de qualification socle ;
- Définir les besoins de recrutement d'apprentis des entreprises relevant du présent CRF ;
- Observer les ruptures de contrats d'apprentissage et en partager l'analyse;
- Sécuriser le parcours de formation des apprentis, notamment en :
  - Limitant les risques de ruptures liés aux difficultés financières,
  - Favorisant les passerelles entre les voies de formations et les collaborations entre opérateurs de formation,
  - Améliorant l'accueil et l'intégration des apprentis dans les entreprises, notamment par la professionnalisation des maitres d'apprentissage.

#### **3.3.3.3 Résultats attendus**

- ➔ Études et analyse de cartes et / ou offres de formations collectives partagées entre Région, autorités académiques et branches en cohérence avec les besoins du terrain ;
- ➔ Augmentation des effectifs d'apprentis ;
- ➔ Augmentation des certifications obtenues par apprentissage ;
- ➔ Baisse des ruptures de contrats d'apprentissage ;
- ➔ Augmentation du nombre de maitres d'apprentissage ayant bénéficié d'une action de professionnalisation ;

→ Augmentation du taux d'insertion des apprentis qualifiés.

#### **3.3.3.4 Réévaluation des engagements des signataires**

La définition ultérieure d'engagements complémentaires des parties prenantes sur la question de la formation par apprentissage est nécessaire afin de prendre en compte :

- la mise en place progressive de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » jusqu'à la fin de l'année 2019,
- les priorités de la feuille de route de la nouvelle politique apprentissage de la Région en cours d'élaboration,
- les orientations du Schéma prévisionnel de développement de l'Alternance en construction.

Une actualisation de cet accord, par voie d'avenant, pourra en effet opportunément prendre en compte l'ensemble des contraintes, opportunités, outils de cette évolution législative. Aussi, les plans d'actions pourront être enrichis et / ou des plans d'actions propres à l'apprentissage pourront être définis.

Enfin, pour la Région et les organisations professionnelles, le CRF BTPNM a vocation à alimenter, après concertation entre les signataires, la convention d'objectifs et de moyens sur le financement et le développement de l'apprentissage avec l'OPCO Construction.

#### **3.3.4 Formation professionnelle continue des demandeurs d'emplois**

Le secteur de la construction se trouve confronté à la situation paradoxale d'une coexistence entre d'un côté un taux de chômage toujours important assorti de sorties de formation conséquentes et de l'autre côté un nombre important d'offres d'emplois insatisfaites.

Avec son Service Public Régional de Formation Professionnelle -SPRF-, des droits et des moyens sont mis en place pour garantir l'acquisition d'un socle de connaissances et compétences professionnelles de base, quels que soient l'âge, la situation et le statut.

Par ailleurs, des actions sont envisagées et / ou encouragées pour que la transposition des acquis en termes de gestes professionnels puisse permettre de moduler l'accès à la qualification selon le savoir-faire obtenu dans l'exercice d'autres métiers et / ou d'autres formations.

##### **3.3.4.1 Objectifs partagés**

- > REPERER, RENOUER LE DIALOGUE ET (RE) MOBILISER LES PERSONNES LES PLUS ELOIGNEES DE L'EMPLOI
- > DISPOSER D'UNE ANALYSE FINE DU CONTENU DES EMPLOIS DES SECTEURS DE LA CONSTRUCTION POUR APPORTER DES REPNSES ADAPTEES DANS LE CADRE DU PRF ET / OU D'ACTIIONS AUTOUR DU PIC ET DE SA DECLINAISON REGIONALE EN PACTE
- > APPUYER LES INITIATIVES ET EXPERIMENTATIONS LOCALES POUR FAVORISER LE RAPPROCHEMENT OFFRE / DEMANDE D'EMPLOI SUR UN MODE GAGNANT-GAGNANT

##### **3.3.4.2 Pistes et Moyens d'actions**

- Privilégier la consultation coordonnée entre les financeurs de la formation (Région, Pôle Emploi...) et les branches professionnelles, lors de la construction de l'offre de formation continue des demandeurs d'emploi ;
- Favoriser la mise en place d'actions spécifiques permettant le maintien voire le développement des compétences de personnes en situation de fragilité ;
- Permettre la mutualisation des pratiques existantes pour identifier les personnes en situation d'illettrisme et proposer des modalités pédagogiques adaptées ;

- Assurer la maîtrise des connaissances et compétences de base à travers la promotion du CléA BTP pour permettre un repérage et une orientation vers les dispositifs adéquats ;
- Proposer des parcours de formation vers l'emploi durable, notamment en intégrant dans l'offre des modules nécessaires à l'entrée effective dans la vie active -comme, par exemple, habilitation électrique, fluides frigorigènes, CACES® (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité), Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux...- ;
- Mener des actions expérimentales pour traiter individuellement des offres d'emploi insatisfaites, notamment par recoupement avec les différentes sorties de formation, ou encore par l'adaptation de formations complémentaires pour combler les déficits de compétences ou pour toutes autres solutions d'accompagnement social ;
- Privilégier l'expertise pour l'accès à l'emploi des GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) en reconnaissant, valorisant et capitalisant le travail spécifique réalisé en matière d'insertion réussie.

### **3.3.4.3 Résultats attendus**

- ➔ Mobilisation et informations des Conseillers Entreprises des différents prescripteurs (Pôle Emploi, missions locales...) sur la réalité des métiers mais également au sein des différents réseaux (éducation nationale, réseaux consulaires, comité de bassin d'emploi...) pour répondre aux besoins et aux difficultés de recrutement ;
- ➔ Analyses approfondies régulières d'un échantillon d'offres non pourvues pour agir plus efficacement ;
- ➔ Recours à la MRS pour identifier et valoriser les habilités ;
- ➔ Offre de formation accessible sur l'ensemble du territoire de la Nouvelle-Aquitaine permettant à chacun, au plus proche de son lieu de vie, d'acquérir les sept domaines du "Socle de connaissances et de compétences professionnelles" (Référentiel CléA [COPANEF 2015]) ;
- ➔ Actions spécifiques et / ou expérimentations via appels à projets (illettrisme ou autres) ;
- ➔ Soutien à la validation du CléA BTP et à l'organisation de formations « parcours de premiers savoirs » ;
- ➔ Mobilisation et adaptation optimales de dispositifs réactifs aux besoins de l'économie, comme la PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel), la POE I (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle), la POE C (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective), l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), le PRF notamment dans le cadre du pacte ;
- ➔ Actions et expérimentations ciblées, notamment sur les territoires fragilisés ou exposés à des lourds enjeux de reconversion ou de redynamisation : mises en situation concrètes (immersions, visites de chantiers et / ou d'entreprises, rencontres de professionnels...), tests de nouvelles solutions avec les usagers et les bénéficiaires dans le cadre de la démarche de « Lab Régional » ;
- ➔ Intensification des expérimentations sur le logement : bourse au logement, accès à des logements en proximité des lieux de stage pour limiter les déplacements... ;
- ➔ Plateformes d'aide à la mobilité pour des publics fragiles dans les territoires ;
- ➔ Meilleure prise en charge du coût des déplacements des stagiaires ;
- ➔ Déploiement réussi d'initiatives comme le programme HOPE (Hébergement, Orientation et Parcours vers l'Emploi) ou encore l'action FFB « 15 000 bâtisseurs »

visant le recrutement de jeunes demandeurs d'emploi issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou migrants ;

→ Soutien aux travaux engagés par les partenaires sociaux et le CREFOP, notamment dans le cadre des expérimentations de transfert de compétences entre métiers telles que la « fleur des possibles » ;

→ Développement équilibré (qualitatif et quantitatif) des marchés clausés, en tenant en compte d'une insertion durable.

### **3.3.5 Formation professionnelle continue des salariés**

Suite à une période de très forte crise, un mouvement de reprise est constaté et les entreprises de la filière doivent s'organiser, dans une approche globale, pour appréhender les évolutions techniques et technologiques et ainsi éviter toute rupture préjudiciable aux parcours professionnels des salariés.

#### **3.3.5.1 Objectifs partagés**

> ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET ARTISANS DANS L'ANTICIPATION DES MUTATIONS DE TOUT ORDRE ET DANS LA STRUCTURATION DE LEURS BESOINS DE RECRUTEMENT

> SECURISER LES PARCOURS EN APPUYANT LES EVOLUTIONS ET LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

> MOBILISER LES DISPOSITIFS DE PROFESSIONNALISATION EXISTANTS

#### **3.3.5.2 Pistes et Moyens d'actions**

- Accompagner et consolider les compétences cœur de métiers ;
- Accompagner l'ingénierie et les actions visant à l'acquisition des compétences en lien avec les évolutions réglementaires, technologiques, organisationnelles, environnementales et numériques (gestion des déchets, LEAN, BIM, développement des matériaux bio-sourcés, alternatifs et communicants...) ;
- Maintenir et développer l'emploi et les compétences ;
- Appuyer les démarches de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) ;
- Favoriser les démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences – GPEC- pour accompagner les branches professionnelles dans la définition et la mise en œuvre d'une politique RH et numérique (encadrement intermédiaire, mobilisation du CPF, entretiens professionnels...) ;
- Répondre à l'évolution de la structuration des emplois, aux transformations du monde du travail et aux conséquences de cette métamorphose sociétale chez les nouveaux entrants en formant l'encadrement et les futurs chefs d'entreprise ;
- Permettre la mutualisation des pratiques existantes pour identifier les personnes en situation d'illettrisme et proposer des modalités pédagogiques adaptées ;
- Assurer la maîtrise des connaissances et compétences de base à travers la promotion du CléA BTP pour permettre un repérage et une orientation vers les dispositifs adéquats ;
- Construire des passerelles entre les professions, identifier les compétences transférables et faciliter les possibilités de reconversion ;
- Accompagner toutes les formes de transition professionnelle (bilan de compétences, Validation des Acquis de l'Expérience –VAE-, formations complémentaires).

#### **3.3.5.3 Résultats attendus**

→ Amélioration de la compétitivité et de la performance des entreprises par le développement des compétences et la sécurisation des parcours des salariés :

- Mobilisation des différents dispositifs d'accompagnement au plan de développement des compétences (GPEC et formation) ;
  - Réponse à des appels à projets spécifiques (FEST, digitalisation, immersion...) pour faire face, notamment, aux difficultés de recrutement.
- ➔ Structuration du besoin de recrutement ;
  - ➔ Evolution personnelle et professionnelle des salariés ;
  - ➔ Augmentation du nombre de Projets de Transition Professionnelle (CPF PTP).

### 3.3.6 DISPOSITIFS TRANSVERSAUX

De plus en plus, des réseaux d'acteurs interviennent en partenariat renforcé pour développer une large gamme de formations professionnelles, technologiques et générales, relevant de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, ainsi que de la formation initiale ou continue, qui sont centrées sur une filière et / ou un secteur d'activité d'excellence correspondant à un enjeu économique national ou régional soutenu par les pouvoirs publics et les entreprises. En lien avec la politique de redressement productif de la France, l'enjeu est de rechercher des synergies entre des lycées professionnels et polyvalents, des centres de formation des apprentis -CFA-, des organismes de formation, des établissements d'enseignement supérieur, des laboratoires de recherche, des pôles de compétitivité ainsi que des entreprises.

Les liens privilégiés avec les entreprises locales facilitent l'accueil des élèves pour leur formation en entreprise et la formation continue des salariés. Ils favorisent également la réalisation de prototypes, en mettant des plateaux techniques à disposition des acteurs de ces réseaux. Enfin, ces dispositifs transversaux sont un lieu propice aux transferts de compétences ainsi qu'à l'innovation technologique sous toutes ses formes.

En Nouvelle-Aquitaine, l'« école régionale du patrimoine Notre-Dame » va mobiliser et organiser les forces vives des filières du bâtiment, de la pierre, du bois et des métaux ainsi que les architectes et ingénieurs pour la reconstruction de l'édifice. En effet, à travers les compagnons du devoir, apprentis, lycées professionnels, etc. l'appareil de formation régional est complet dans la filière restauration et construction. L'idée est que la Nouvelle Aquitaine se dote d'une carte de visite d'excellence en matière de reconstruction de grands monuments en préparant des professionnels capables de penser la reconstruction de la cathédrale, de la pierre aux vitraux et à la charpente...

Formidable outil de mise en réseau des opérateurs de formation<sup>5</sup>, des entreprises et des artisans liés à la construction et la restauration de bâtiments historiques, cette école constitue une opportunité unique d'orienter les jeunes vers certains métiers et de créer de l'emploi qualifié. Ainsi, des opérations majeures, y compris d'envergure supra régionale -comme, par exemple, le chantier de reconstruction de la la charpente de Notre-Dame de Paris-, servent de catalyseurs pour impulser la mobilisation et encourager le dynamisme de ces dispositifs transversaux.

#### **3.3.6.1 Objectifs partagés**

> RENFORCER LE DEVELOPPEMENT DE POLES D'EXCELLENCE, notamment :

- POURSUIVRE L'APPUI AU SEIN DES TROIS CMQ AU CŒUR DE LA FILIERE, à savoir (i) 'CONSTRUCTION DURABLE ET ECO-REHABILITATION' (Felletin), (ii) 'GENIE CIVIL ET INFRASTRUCTURES INTELLIGENTES (Égletons)' ET (iii) 'FORET ET BOIS' (Aquitaine, l'établissement support étant le lycée polyvalent Haroun Tazieff à Saint-

<sup>5</sup> Le Lycée des Métiers du Bâtiment à Felletin dans la Creuse en tant siège ainsi que, notamment, des lycées professionnels des métiers du bâtiment à Blanquefort, Libourne et Langon.

Paul-Les-Dax) ET ENCOURAGER LEUR RAYONNEMENT AU NIVEAU NATIONAL ET INTERNATIONAL ;

- ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE D'UN CAMPUS D'EXCELLENCE HABITAT INTELLIGENT ET DE L'« ECOLE REGIONALE DU PATRIMOINE NOTRE-DAME »

> INITIER DES DEMARCHES ET EXPERIMENTATIONS SELON LES SUJETS D'ACTUALITE DE TYPE GESTION GLOBALE D'UN CHANTIER, VALORISATION DES DECHETS ...

### **3.3.6.2 Pistes et Moyens d'actions**

- Participer activement à l'animation et au développement des CMQ et des pôles d'excellence ;
- Faire de dispositifs transversaux, et particulièrement de l'« école régionale du patrimoine Notre-Dame », des vecteurs d'une orientation professionnelle choisie et de création d'emplois qualifiés, en alliant nouvelles technologies (BIM) et tradition (rénovation patrimoniale : charpente, taille de pierres...) ;
- Mettre en place des initiatives territoriales à partir des problématiques identifiées et dans une logique de complémentarité des actions menées par les différents acteurs.

### **3.3.6.3 Résultats attendus**

→ Participation à la mise en place et à l'animation de toutes formes de coopération permettant d'organiser des parcours de formation au plus près des besoins des personnes et des territoires ;

→ Développement de toutes démarches et initiatives innovantes ;

→ Mise en réseau des lycées, écoles, universités et instituts de formation initiale ainsi que des structures de formation professionnelle, des entreprises et des filières régionales concernées grâce à la l'"école régionale du patrimoine Notre-Dame" hébergée par le lycée des métiers du bâtiment de Felletin.

## **3.4 Article 7 PREVENTION - SANTE - SECURITE AU TRAVAIL**

### **3.4.1 Objectif partagé**

> PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

### **3.4.2 Pistes et Moyens d'actions**

- Accompagner les entreprises en matière de santé et de sécurité au travail en favorisant l'organisation de la prévention et en recherchant les leviers nécessaires (repérage, mise en œuvre d'actions, suivi...) ;
- Anticiper la nécessité d'une reconversion et / ou ré orientation pour les salariés en deuxième partie de carrière, particulièrement dans les métiers sollicitant les capacités physiques ;
- Développer les bonnes pratiques d'analyse et d'aménagement de postes afin de prévenir les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et les risques psycho-sociaux, afin de permettre le maintien dans l'emploi et la bonne gestion des fins de carrière.

### 3.4.3 Résultats attendus

- Soutien au développement de méthodologies relatives à l'amélioration de l'organisation de chantier (Lean) avec une prévention efficace des risques professionnels qui prend en compte le facteur humain ;
- Intégration dans les blocs de compétences des référentiels « métiers » des pré requis autour de la prévention et la sécurité : SST (Sauveteur Secouriste du Travail), SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes), Gestes et Postures - Prévention des Risques Liés à l'Activité Physique, formations amiante ... ;
- Valorisation et promotion d'outils comme, par exemple, un (des) guide (s) « anticipation pour une reconversion / réorientation au service de la sécurisation des parcours » en vue d'insuffler une logique de prévention à destination de tous publics.

## 3.5 Article 8 TRANSITION ENERGETIQUE, ECOLOGIQUE ET CLIMATIQUE

### 3.5.1 Enjeux

La France s'est engagée sur des objectifs d'atténuation et d'adaptation à travers l'Accord de Paris de la Convention Cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique, signé en décembre 2015 et ratifié en novembre 2016. L'adaptation se traduit dans des réponses concrètes aux situations critiques pour la survie et l'évolution des activités humaines et le fonctionnement des écosystèmes. Quant à l'atténuation, la cible est de limiter le réchauffement à 2° voire 1,5° en 2100 en réduisant les émissions de Gaz à Effet de Serre.

La LTECV a confirmé l'objectif de 500 000 rénovations énergétiques de logements par an depuis 2017 et fixé un objectif de rénovation avant 2025 de tous les bâtiments privés résidentiels dont la consommation en énergie primaire est supérieure à 330 kWhEP/(m<sup>2</sup>.an), ainsi qu'un objectif de diminution des consommations énergétiques des bâtiments tertiaires de 40% en 2030 et 60 % en 2050.

La rénovation thermique du bâti existant (bâtiments tertiaires, parc public, copropriétés et habitat résidentiel) constitue d'une des clés de voûte de la transition énergétique. Or, ce marché est encore peu mature. Créer les conditions d'une massification de la rénovation, être pionniers et exemplaires de la transition écologique et énergétique (TEE), à l'instar des TEPOS (territoires à énergie positive) Nouvelle-Aquitaine, constituent une priorité dont les acteurs veulent pleinement s'emparer.

En matière d'infrastructures, la LTECV fixe des objectifs de valorisation et d'utilisation de matériaux recyclés qui font déjà l'objet d'engagements du secteur des Travaux Publics via des conventions d'engagements volontaires (CEV) avec les principaux donneurs d'ordre du secteur, les conseils départementaux notamment.

Trois objectifs du SRADDET concernent directement la filière BTPNM, à savoir :

- Objectif 49 : Réduire les consommations d'énergie des et dans les bâtiments ;
- Objectif 55 : Développer l'éco construction en visant l'amélioration de la qualité de l'air intérieur ;
- Objectif 58 : Développer la prévention et la valorisation des déchets du BTP.

Le déploiement de solutions matures d'efficacité énergétique et d'énergies renouvelables, la montée en compétences et la structuration des professionnels sont des actions à privilégier en vue de faire de la TEE une opportunité de développement pour le territoire néo aquitain.

### 3.5.2 Objectif partagé

> DEMULTIPLIER ET AMPLIFIER LES ACTIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ENERGETIQUE ET ECOLOGIQUE, EN FAISANT DE LA NOUVELLE-AQUITAINE UNE REGION EXEMPLAIRE

### 3.5.3 Pistes et Moyens d'actions

- Adapter les plateaux techniques en lien notamment avec les plateformes PRAXIBAT installées en région par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie -ADEME- et la Région pour s'initier à de nouvelles pratiques ;
- Accompagner l'ingénierie et les actions visant à l'acquisition des compétences en lien avec la transition énergétique, la biodiversité et le climat, notamment à travers des actions pour (i) récupérer et valoriser les déchets de chantier ; (ii) prévenir et diminuer l'utilisation des ressources (notamment économies d'eau) et (iii) optimiser et boucler les flux de matière et d'énergie ;
- Soutenir le développement des matériaux bio-sourcés, recyclés, alternatifs,... sur toute la chaîne des acteurs (accompagnement des maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre, formations initiales et continues spécifiques...) ;
- Améliorer le niveau de formation des professeurs et formateurs sur les enjeux de performance énergétique et écologique dans la formation initiale et continue.

### 3.5.4 Résultats attendus

→ Poursuite et / ou reprise du dispositif « Formation aux économies d'énergie dans le bâtiment » (FEE-Bat®) et autres initiatives portées par des acteurs comme ARTÉÉ (Agence Régionale pour les Travaux d'Économies d'Énergie) et / ou formations pratiques sur site dans le cadre de FEST ... ;

→ Déploiement de formations de type Massive Open Online Course -MOOC-, FOAD en lien avec l'ADEME et / ou d'autres institutions sur le thème du BTP durable (comme, par exemple, le MOOC « optimisation des chaufferies » sur la plateforme <https://www.mooc-batiment-durable.fr/> soutenue par la Région) ;

→ Intégration de modules de formation adaptés pour prendre en compte l'évolution des contenus des métiers « verts » et « verdissants » aussi bien pour les professionnels que pour les stagiaires : gestes professionnels<sup>6</sup>, nouveaux matériaux<sup>7</sup>, nouveaux process ;

→ Amélioration des connaissances réglementaires et techniques en matière de performance énergétique au sein des entreprises artisanales et petites entreprises.

---

<sup>6</sup> Installation de panneaux solaires sur les toits pour les couvreurs ; Nouveaux gestes métiers chez les maçons, charpentiers, plombiers et peintres dans les domaines de l'isolation thermique et de la ventilation (ponts thermiques, isolation thermique par l'extérieur) ; Compétences relevant de l'aménagement paysager et techniques de couverture et d'étanchéité des bâtiments en rapport avec la végétalisation des bâtiments...

<sup>7</sup> Nouveaux matériaux comme les panneaux isolants sous vide et / ou des matériaux bio sourcés type bois, chanvre, lin... mais aussi nouveaux matériels performants énergétiquement -chaudière à condensation, brique monomur, pompe à chaleur, compteurs intelligents, etc.-.

## 3.6 Article 9 TRANSITION NUMERIQUE

Pour les entreprises du secteur de la construction, la transformation numérique représente une réelle opportunité de développer leurs activités. Grâce à la digitalisation, la collaboration entre les membres d'une équipe, notamment pour faire face aux problématiques liées au volume de d'informations et de données traitées dans le cadre d'un projet de construction entre tous les participants (maîtres d'œuvre, bureaux d'études, maîtres d'ouvrage, cabinets d'architectes, etc.) sera renforcée.

Toutefois, si la possession d'au moins un terminal connecté au web est pleinement généralisée et que la numérisation progresse, les usages faits du numérique sont encore très hétérogènes.

### 3.6.1 Objectif partagé

> FAIRE DES OUTILS NUMERIQUES A DISPOSITION UN LEVIER DE DEVELOPPEMENT ET DE GAIN EN EFFICACITE

### 3.6.2 Pistes et Moyens d'actions

- Mobiliser les dispositifs pouvant contribuer à lever les freins à l'utilisation des outils numériques ;
- Mettre tous les moyens en œuvre pour aider les entreprises, et particulièrement les artisans et très petites entreprises, à prendre le meilleur parti des solutions logicielles et mobiles ;
- Permettre la montée en compétences des professionnels de la construction autour du numérique et le développement d'outils adaptés à tous les chantiers, en accordant une attention toute particulière aux solutions BIM pour les petits projets ;
- Expérimenter et capitaliser le numérique dans le quotidien de l'acte de construire ;
- Améliorer la maîtrise et l'anticipation de la transformation numérique.

### 3.6.3 Résultats attendus

- Evaluations des besoins en matériels ;
- Soutien aux investissements matériels, en particulier pour les petites structures ;
- Evaluations de l'efficacité des investissements dans les nouvelles technologies ;
- Soutien des petites structures dans l'utilisation du numérique, notamment en familiarisant les artisans et ouvriers au BIM ainsi qu'aux machines à commande numérique, drones, casques 3D pour le métrage, chaussures connectées, etc. ;
- Adaptation des formations initiales et continues ;
- Sensibilisation sur les gains obtenus via l'appropriation des outils numériques en termes de coûts, qualité, productivité et sinistralité, pour toutes les étapes de l'acte de construction<sup>8</sup>, dans toutes les procédures de marchés;
- Accompagnement de la maîtrise d'ouvrage publique à l'usage du numérique, dans le respect des règles de la commande publique, visant à garantir l'accès de toutes les entreprises aux marchés publics ;
- Mise en œuvre d'actions opérationnelles pilotes.

---

<sup>8</sup> Phases d'exploitation, de maintenance, d'entretien et de rénovation.

## **4 PILOTAGE ET MISE EN OEUVRE**

La coordination attendue passe non seulement par une connaissance réciproque des politiques et dispositifs de chacun des signataires, mais surtout par la mise en œuvre de programmes d'actions. Aussi, les partenaires s'informeront mutuellement des projets en gestation et / ou initiés qui entrent dans le champ des orientations retenues du CRF.

### **4.1 Article 10 INSTANCE DECISIONNELLE ET DE GOUVERNANCE**

Un comité est constitué pour assurer le pilotage stratégique du CRF.

#### **4.1.1 Missions du comité de pilotage (COPIL)**

Instance politique de coordination et de validation, le COPIL se réunit au moins une fois par an, pour valider :

- les orientations sur les besoins en compétences et en qualifications de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice ;
- le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée ;
- les modifications éventuelles du contrat régional de filière, par voie d'avenant.

Ce pilotage devra permettre de :

- partager régulièrement la vision globale de l'avancée des engagements communs ;
- émettre un avis sur la cohérence et l'efficacité des cartes de formation ;
- s'approprier les éléments de suivi et d'observation des besoins en continu ;
- le cas échéant, ajuster les objectifs et les projets sur la période du contrat.

#### **4.1.2 Composition du COPIL**

Le Comité de Pilotage est composé des signataires impliqués dans les thématiques OFE et de partenaires à solliciter / mobiliser selon les ordres du jour.

Ainsi, le COPIL est composé comme suit :

##### **(a) Des signataires :**

Pour l'Etat :

- la Préfète de région de Nouvelle-Aquitaine ou son (ses) représentant(s), dont notamment la DIRECCTE ;
- les autorités académiques ou leur(s) représentant(s) :
  - Rectrice de région académique
  - DRAAF
- Le directeur régional de Pôle Emploi

Pour le Conseil Régional de la Nouvelle-Aquitaine :

- le Président du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine ou son (ses) représentant(s)

Pour les organisations professionnelles patronales :

- le Président de la FFB Nouvelle-Aquitaine ou son représentant,
- le Président de la Fédération Régionale des Travaux Publics –FRTP- Nouvelle-Aquitaine ou son représentant,
- le Président de la CAPEB Nouvelle-Aquitaine ou son représentant,

- le Président de la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics -SCOP BTP- Nouvelle-Aquitaine ou son représentant,
- le Président de la Fédération du Négoce de Bois et des Matériaux de construction –FNBM- ou son représentant.

**(b) Des partenaires comme, notamment :**

- L'Union Nationale des Industries de Carrières Et Matériaux de construction –UNICEM- Nouvelle-Aquitaine
- La Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du Paysage
- La Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL)
- Les pôles de compétitivité et les clusters
- Les prescripteurs : Cap Emploi, association régionale des missions locales...
- Les partenaires sociaux représentés au sein de CPREF de la filière à travers le Président et / ou le Vice-Président
- La délégation régionale de l'OPCO Construction
- Le Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale –FAFCEA-
- Le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire –FAFTT-
- Le fonds pour l'emploi du travail temporaire
- Le fonds d'action sociale du travail temporaire
- La CERC
- L'OPPBTP
- L'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- La / les DRDFE / DDDFE (Direction Régionale / Délégations Départementales aux Droits des Femmes et à l'Égalité)
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine
- ...

## **4.2 Article 11 INSTANCES OPERATIONNELLES**

### **4.2.1 Comité technique (COTECH)**

Lieu de mutualisation, harmonisation et co-construction, un COTECH rassemblant les représentants des différents signataires et partenaires, et selon l'ordre du jour, des personnes qualifiées se réunit au moins une fois par semestre pour animer et mettre en œuvre les objectifs du présent contrat. Plus concrètement, ce COTECH aura la charge de :

- définir et proposer des actions existantes ou nouvelles, annuelles ou pluriannuelles qui s'inscrivent dans la logique d'intervention à engager ;
- déterminer les modalités pratiques et les moyens à mobiliser pour réaliser les actions préalablement définies ;
- analyser les inflexions souhaitables à apporter aux actions engagées, compte tenu des informations les plus récentes sur l'activité de la filière et / ou des résultats d'études menées dans le cadre de l'activité du CRF ou autres ;
- pré-identifier les éventuels avenants nécessaires.

Il est envisagé que, selon les cas et en tant que de besoin, certaines actions retenues s'exercent dans le cadre d'une convention d'application, négociée et formalisée dans le cadre du COTECH avant validation en COPIL.

Plus généralement, au titre de son rôle d'assistance au COPIL, le COTECH est chargé de :

- préparer les décisions,
- suivre les actions engagées,
- étudier les bilans quantitatifs et qualitatifs réalisés à l'occasion de l'application des diverses propositions et les évaluations
- définir des critères d'évaluation communs aux différents signataires qui permettent de mesurer l'impact direct des actions de manière à assurer leur transférabilité.

#### 4.2.2 Groupes de travail (GT)

Au cours de chaque exercice, des GT seront mis en œuvre, en tant que de besoin, sur des thématiques définies en COPIL afin de décliner opérationnellement les objectifs du contrat.

Deux types de GT peuvent être envisagés :

1. Des GT thématiques et / ou territoriaux auxquels seront fixés des objectifs quantitatifs et / ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un (ou plusieurs) partenaire(s) du contrat de filière en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions ;
2. Des GT techniques destinés à alimenter des réflexions sur les dispositifs mis en œuvre par les organisations professionnelles (démarches compétences, Communication métiers, GPEC, formation en réalité virtuelle pour les professionnels du bâtiment telle que BATISCAF...), par l'Etat (EDEC et conseil RH), par la Région (Service Public Régional de la Formation Professionnelle –SPRF- et initiatives / expérimentations via appels à projets) et / ou par les autres acteurs (Pôle Emploi, ...)

Ces GT pourront prendre la forme de cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement qui permettent une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires SPRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

## **4.3 Article 12      DECLINAISON      OPERATIONNELLE      ET TECHNIQUE**

### 4.3.1 Mise en œuvre du Partenariat

Au regard des axes et orientations validés par le comité de pilotage, chacun des signataires s'engage à mobiliser tous les moyens dont il dispose, y compris financiers, pour la réalisation des objectifs identifiés, et qui seront déclinés dans le cadre de l'exécution du présent contrat.

### 4.3.2 Suivi et Evaluation

#### **(a) Suivi des actions opérationnelles :**

A l'issue de chaque exercice, un compte-rendu d'exécution est publié afin de rendre compte aux parties prenantes des travaux conduits par les GT et le COTECH. En complément, un tableau de bord régional va mettre en lumière des indicateurs clés comme, par exemple, les flux de formés, les conditions d'insertion et les suites de parcours des personnes....

#### **(b) Point d'étape et évaluation**

Avec le concours de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour agréger les données quantitatives et qualitatives, un point d'analyse pourra être proposé et mis à disposition des partenaires pour :

- alimenter les pistes de réflexion ;
- évaluer et apprécier les conditions de mise en œuvre des actions.

En complément des données collectées dans un tableau de bord régional et des analyses mises à disposition, des indicateurs physico-financiers pourront être proposés par les signataires. Des réalisations d'enquêtes ou d'études ciblées permettant de disposer d'approches qualitatives et / ou longitudinales pourront également compléter les analyses précédentes.

Ainsi, le suivi et l'évaluation vont permettre de :

- faire un point d'étape à mi-parcours pour réorienter certains axes dans la poursuite du contrat ;
- apprécier le degré d'atteinte des objectifs poursuivis et l'impact des choix de mise en œuvre réalisés, en prenant en compte la complexité de leur contexte socio-économique.

### **4.3.3 Communication**

Le présent contrat engage un partenariat pour l'action dont les résultats devront être communiqués. Ce faisant, sera systématiquement indiquée, de façon lisible et explicite, la participation de chacun des signataires à la réalisation de l'opération par une publicité appropriée, conforme aux logotypes fournis par les institutions, sur tous les supports de communication et d'information, qu'ils soient imprimés ou électroniques, lors des réunions publiques et à l'occasion des relations avec la presse.

Parallèlement, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine sera sollicité pour la contribution à la communication et à la diffusion de l'information au sujet des travaux engagés (site internet et newsletter hebdomadaire) et l'information grand public.

## **4.4 Article 13 DUREE ET VALIDITE**

Conclu pour la période 2019-2022, sauf dénonciation d'un des signataires dans le respect des conditions précisées en article 15, le présent contrat prend effet à la date de sa signature et arrivera à échéance au 31 décembre 2022.

## **4.5 Article 14 MODIFICATIONS**

Le présent contrat pourra être modifié et /ou complété, après proposition du COPIL, par voie d'avenant, et également, en cas d'intégration d'un nouveau partenaire ou de résiliation du présent contrat par un des signataires.

## **4.6 Article 15 RESILIATION**

Le présent contrat peut être dénoncé par l'une des parties sous réserve d'adresser à toutes les autres parties un courrier précisant les raisons pour lesquelles cette résiliation est souhaitée. Ce courrier devra également préciser les solutions que cette partie souhaite mettre en œuvre pour finaliser les engagements en cours.

Ce courrier devra être adressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette résiliation prendra effet six mois à compter de sa notification aux autres parties.

Le COPIL se réunira de manière exceptionnelle pour proposer les adaptations nécessaires du présent contrat consécutives à la résiliation.

## Table des matières

PREAMBULE.....	5
1 ELEMENTS DE CONTEXTE.....	6
2 DISPOSITIONS GLOBALES.....	7
2.1 Article 1 OBJET .....	7
2.2 Article 2 DECLINAISONS GENERALES .....	7
2.3 Article 3 CHAMPS D'APPLICATION .....	8
2.3.1 Le champ économique.....	8
2.3.2 Le champ des secteurs d'activités et métiers / familles professionnelles.....	8
2.3.3 Le champ de la formation.....	8
3 AXES DE PROGRES PRIORITAIRES.....	9
3.1 Article 4 VEILLE, OBSERVATION ET PROSPECTIVE.....	9
3.1.1 Enjeux .....	9
3.1.2 Objectif Partagé.....	9
3.1.3 Pistes et Moyens d'actions .....	9
3.1.4 Résultats Attendus .....	10
3.2 Article 5 ORIENTATION, PROMOTION ET ATTRACTIVITE DES METIERS .	10
3.2.1 Enjeux .....	10
3.2.2 Objectif partagé.....	11
3.2.3 Pistes et Moyens d'actions .....	11
3.2.4 Résultats attendus.....	11
3.3 Article 6 FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE : FORMER ET INSERER	11
3.3.1 Appareil et modalités de formation .....	12
3.3.2 Formation professionnelle initiale PAR VOIE SCOLAIRE.....	13
3.3.3 Formation professionnelle PAR APPRENTISSAGE.....	15
3.3.4 Formation professionnelle continue des demandeurs d'emplois.....	16
3.3.5 Formation professionnelle continue des salariés.....	18
3.3.6 DISPOSITIFS TRANSVERSAUX .....	19
3.4 Article 7 PREVENTION - SANTE – SECURITE AU TRAVAIL .....	20
3.4.1 Objectif partagé.....	20
3.4.2 Pistes et Moyens d'actions .....	20
3.4.3 Résultats attendus.....	21
3.5 Article 8 TRANSITION ENERGETIQUE, ECOLOGIQUE ET CLIMATIQUE.....	21
3.5.1 Enjeux .....	21
3.5.2 Objectif partagé.....	22

3.5.3	Pistes et Moyens d'actions .....	22
3.5.4	Résultats attendus.....	22
3.6	Article 9 TRANSITION NUMERIQUE .....	23
3.6.1	Objectif partagé.....	23
3.6.2	Pistes et Moyens d'actions .....	23
3.6.3	Résultats attendus.....	23
4	PILOTAGE ET MISE EN OEUVRE.....	24
4.1	Article 10 INSTANCE DECISIONNELLE ET DE GOUVERNANCE.....	24
4.1.1	Missions du comité de pilotage (COPIL) .....	24
4.1.2	Composition du COPIL .....	24
4.2	Article 11 INSTANCES OPERATIONNELLES .....	25
4.2.1	Comité technique (COTECH) .....	25
4.2.2	Groupes de travail (GT) .....	26
4.3	Article 12 DECLINAISON OPERATIONNELLE ET TECHNIQUE.....	26
4.3.1	Mise en œuvre du Partenariat.....	26
4.3.2	Suivi et Evaluation.....	26
4.3.3	Communication.....	27
4.4	Article 13 DUREE ET VALIDITE.....	27
4.5	Article 14 MODIFICATIONS.....	27
4.6	Article 15 RESILIATION.....	27
5	LISTE DES ACRONYMES.....	31

## **5 LISTE DES ACRONYMES**

Ci-après la liste et signification des acronymes présentés par ordre alphabétique :

ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AFPR	Action de Formation Préalable au Recrutement
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARTÉE	Agence Régionale pour les Travaux d'Économies d'Énergie
BIM	Building Information Modeling
BMO	Besoin en Main d'œuvre
BTP	Bâtiment et des Travaux Publics
BTPNM	Bâtiment, Travaux Publics, et Négoce de Matériaux de construction
CACES®	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAP	Certificat d'Aptitudes Professionnelles
CAPEB	Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CEP	Contrat d'Etudes Prospectives
CERC	Cellule Économique Régionale de la Construction
CEV	Conventions d'Engagements Volontaires
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CLAP	Connaissance Locale de l'Appareil Productif
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
COFIL	Comité de pilotage

COT	Contrat d'Objectifs Territoriaux
COTECH	Comité technique
CPF	Compte Personnel de Formation
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles
CPREF	Commission Paritaire Régionale Emploi Formation
CREFOP	Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
CRF	Contrat Régional de Filière
Dares	Direction de l'Animation de la Recherche, des études et des Statistiques
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DRDFE / DDDFE	Direction Régionale / Délégations Départementales aux Droits des Femmes et à l'Égalité
DREAL	Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
EDEC	Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences
FAFCEA	Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale
FAFTT	Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire
FEE-Bat®	Formation aux économies d'énergie dans le bâtiment
FEST	Formation En Situation de Travail
FFB	Fédération Française du Bâtiment

FNBM	Fédération du Négoce du Bois et des Matériaux de construction
FNTP	Fédération Nationale des Travaux Publics
FOAD	Formation à distance
F RTP	Fédération Régionale des Travaux Publics
GEIQ	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
GT	Groupe de travail
HOPE	Hébergement, Orientation et Parcours vers l'Emploi
LTECV	Loi relative à la Transition Energétique pour la Croissance Verte
MOOC	Massive Open Online Course
MRS	Méthode de Recrutement par Simulation
OFE	Orientation Formation Emploi
OPCO	Opérateur de compétence
OPPBTP	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
OREF	Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
PACTE	Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises
PFMP	Période de formation en milieu professionnel
PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
POE C	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective
POE I	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

Pôle 3E	Pôle Entreprises, Emploi, Economie
PRF	Programme Régional de Formation
PTP	Projet de Transition Professionnelle
RH	Ressources Humaines
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SCOP BTP	Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics
SPRF	Service Public Régional de la Formation Professionnelle
SRADDET	Schéma d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité du Territoire
SRDEII	Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation
SSIAP	Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
TEE	Transition écologique et énergétique
TEPOS	Territoire à énergie positive
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
UNICEM	Union Nationale des Industries de Carrières Et Matériaux de construction
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience