CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

Métiers du

Bâtiment, des Travaux Publics et du

Négoce de Matériaux de construction

2024-2028

Conclu entre :

- La **Région Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son président,
- **L'État**, représenté par le préfet de Région,
- Les **Académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers** représentées par la rectrice de la Région Académique
- **Pôle emploi**, représenté par son directeur Régional,

Et d'autre part,

- La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment Nouvelle-Aquitaine (**CAPEB NA**), représentée par son président,
- La Fédération Française du Bâtiment Nouvelle-Aquitaine (**FFB NA**), représentée par sa présidente,
- La Fédération des Distributeurs de Matériaux de Construction (**FDMC**), représentée par sa présidente.
- La Fédération Régionale des Travaux Publics Nouvelle-Aquitaine (**FRTP NA**), représentée par son président,
- La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics Nouvelle-Aquitaine (**SCOP BTP NA**), représentée par son président,

Sont par ailleurs associés à la démarche

- **Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine**,
- L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (**AGEFIPH**)
- L'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ARACT**)
- La Cellule Economique Régionale de la Construction Nouvelle-Aquitaine (**CERC NA**)
- L'**OPCO CONSTRUCTYS**
- Les acteurs de l'Insertion par l'Activité Économique (**INAE**)

Table des matières

AVANT PROPOS 4

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE 5

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 7

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales 7

1.2 Article 2 – Champ d'application 7

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications 8

2 PRIORITÉS 9

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE 9

Observer et anticiper les transitions 9

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ 11

Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie 11

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES 13

Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement 13

2.4 Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT 15

Fidéliser, recruter, accompagner 15

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE 17

3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles 17

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique 18

4. LISTE DES ABREVIATIONS 19

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (SRDEII, SRADDET...), 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 (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

- Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables,

- Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain,

- Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels.

Véritable espace de concertation, de production d'idées, de mutualisation et d'engagements de chacun des partenaires, les CRF ont toute leur place aujourd'hui et encore plus demain dans notre société qui fait face à de nombreux enjeux :

- Des transitions (sociétale, énergétique, numérique, environnementale…) qui transforment profondément notre manière de produire, de consommer et qui ont des impacts majeurs sur les compétences des actifs et sur les métiers,
- L'égalité Femmes-Hommes,
- La Qualité de Vie au Travail (QVT), qui s'est révélée être un facteur discriminant en termes d'attractivité des entreprises,
- L'inclusion dans les entreprises des personnes en situation d'exclusion ou éloignées du marché du travail (illettrisme, personnes en situation de handicap, seniors…)
- La prise en compte de la diversité et de la spécificité des territoires.

L'ensemble des préoccupations citées dans cet avant-propos constitueront les fils rouges des priorités de cette contractualisation

L'enjeu d'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail, dont plus particulièrement les publics en situation de handicap et d'illettrisme, s'inscrit dans une cohérence globale des politiques portées par la Région Nouvelle-Aquitaine. En la matière, la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la formation des personnes en situation de handicap relèvent d'une politique volontariste forte engagée depuis de nombreuses années afin de favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à l'emploi, des publics fragilisés. Cette volonté se traduit dans le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) ainsi que dans la stratégie illettrisme.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Portrait des secteurs Bâtiment, Travaux Publics, Négoce de Matériaux

Selon le dernier recensement de l'INSEE, plus **190 000 personnes** occupent un métier dans le Bâtiment et les Travaux Publics en Nouvelle-Aquitaine, soit 8 % des professionnels néo-aquitains.

Les **femmes occupent 7 %** des postes et davantage d'emplois sur des postes techniques ou d'études ; contre 49 % tous métiers confondus.
Plus de **45 % des actifs possèdent un niveau CAP** et 20 % le niveau Bac (27 % et 22 % tous métiers).
Par ailleurs, **12 % des actifs ont moins de 25 ans** (10 % tous métiers) et 15 % 55 ans et plus (18 % tous métiers).
Il s'agit d'emplois en grande partie à **temps complet et en CDI, occupés à 80 % par des ouvriers.**
Ce sont des 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 **28 % 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).

Les métiers des entreprises de **Négoce des matériaux de construction** (chauffeur livreur, magasinier négoce des matériaux de construction, vendeur comptoir, attaché technico-commercial, chef d'agence…), quant à eux, sont **transverses et s'exercent dans de multiples secteurs d'activité.**
Ils requièrent néanmoins des savoirs et savoir-faire spécifiques aux matériaux et procédés de construction. Présents sur l'ensemble du territoire, ils s'adressent à une clientèle composée en majorité de professionnels. Au total, le secteur « Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction » (code NAF 4673A) emploie environ 9 000 actifs néo-aquitains.

La caractéristique majeure de la filière Bâtiment et Travaux Publics 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 quarts si l'on rajoute les établissements de très petite taille (effectif jusqu'à 5 salariés).

Avec 23 500 projets de recrutements annuels moyens sur les trois dernières années en région, la filière Bâtiment et Travaux Publics a des **besoins en recrutement récurrents**, en lien avec le renouvellement du personnel en poste et la gestion des âges. Plus de la moitié des besoins sont liés aux départs à la retraite des effectifs.
Ces besoins concernent particulièrement :
- Les métiers de **maçons et les spécialités du second œuvre**, portées par les activités de rénovation (peintres, électriciens et chauffagistes) dans le bâtiment.
- La **conduite d'engins**, porte d'entrée des jeunes dans le métier et les fonctions supports et réseaux (topographes, direction de chantiers du TP) et la **construction et l'entretien des réseaux** secs (monteurs réseaux électrique) et humides (canalisateurs) pour les Travaux publics.
Les **besoins sont croissants** dans les fonctions **d'encadrement** et de **conception/études**.

En 2023, près de **84 % des recrutements sont jugés difficiles** pour les métiers de la filière Bâtiment et Travaux Publics (61 % tous métiers), en lien avec des problèmes de sourcing, de viviers de candidats, et du manque d'attractivité.
Des difficultés constantes sont observées par les partenaires du CRF pour les métiers de maçons, plombiers/chauffagistes, couvreurs, charpentiers (métal notamment), conducteurs d'engins, géomètres, monteurs réseaux, canalisateurs, ouvriers VRD, mécaniciens d'engins, chefs de chantier et conducteurs de travaux.

Des tensions et difficultés spécifiques sont à noter dans le secteur du négoce de matériaux de construction, particulièrement sur les métiers de chauffeur-livreur, magasinier - vendeur libre-service et attaché technico-commercial (manque de personnes formées à proximité, d'expérience des candidats sur le domaine, exigences des candidats sur les conditions d'emploi, concurrence entre entreprises…).

Les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics réinventent leurs pratiques et font appel à des professionnels plus qualifiés, en raison des transitions écologique, énergétique et numérique (RT, bâtiment durable, matériaux biosourcés et filière verte, eau, mobilité douce, BIM, Lean construction, etc…).

L'appareil de formation s'adapte progressivement aux nouvelles attentes et la filière bénéficie d'une **offre de formation diversifiée**, qui couvre l'ensemble du territoire régional, du CAP au niveau ingénieur. Elle est également variée, avec la présence de pôles d'envergure nationale (ex. TP Egletons), des CFA du BTP, des Lycées des Métiers (ex. Felletin), des écoles d'ingénieurs (Anglet), etc.
En 2021, on compte plus de 7 500 diplômés sur des formations menant aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics en Nouvelle-Aquitaine (plus de 60 % sur des formations niveaux 3).

Les 8 700 **contrats d'alternance** signés en 2021 dans une entreprise du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (quelle que soit la formation préparée), représentent **12 % des contrats signés en Nouvelle-Aquitaine** (+ 13 % par an depuis 2017, contre + 4 % tous secteurs).
Le secteur de la construction est celui qui a, traditionnellement, le plus recours à l'apprentissage.

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'État et les représentants des branches professionnelles s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce CRF consacré aux métiers du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoce de Matériaux de Construction.

Les CRF ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

Le présent CRF vise à engager les signataires autour des quatre priorités suivantes :

- **OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE**, observer et anticiper les transitions
- **ATTRACTIVITÉ**, promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie
- **PARCOURS et COMPETENCES**, Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement
- **EMPLOI et RECRUTEMENT**, fidéliser, recruter, accompagner

La contractualisation entre les signataires porte sur un certain nombre d'objectifs prioritaires partagés, définis en fonction notamment des réalités économiques constatées dans le champ d'application et déclinés en engagements attendus à son échéance.

Les signataires s'engagent dans la co-animation, la réalisation des préconisations formulées et co- élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs Orientation Formation Emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions.

Les organisations professionnelles signataires s'engagent à informer leurs organisations syndicales représentatives de branche respectives de l'existence du présent CRF et de l'avancée des travaux et actions entreprises dans le cadre de celui-ci.

Les moyens consacrés à la déclinaison opérationnelle du CRF seront définis contractuellement entre les parties signataires.

1.2 Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du présent CRF est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales pourront être mises en œuvre.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront être pris en considération.

1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique

Dans une optique de filière, le périmètre retenu dépasse le cadre « traditionnel » du Bâtiment et des Travaux Publics 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.

1.2.2 Article 2.2 – Le périmètre des métiers couverts

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 CRF et les engagements de ses signataires concernent exclusivement les entreprises ressortissantes du champ professionnel des secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoce de Matériaux de Construction (autrement dit, les administrations au sein desquelles divers métiers peuvent s'exercer ne sont pas inclues).

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation

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

- de la formation professionnelle initiale par voie scolaire et supérieure ;
- de la formation professionnelle initiale et continue en alternance (apprentissage et professionnalisation);
- de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi ;
- de la formation professionnelle continue des salariés.

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

Le présent CRF prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2028.

Le présent CRF pourra être modifié et/ou complété, après décision du Comité de Pilotage, par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce CRF.

Les modifications peuvent concerner le champ d'application, la liste des signataires et les objectifs partagés.

Le présent CRF peut par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception six mois au moins avant la date anniversaire de la signature, à la demande de l'une des parties.

De nouvelles modalités seront alors recherchées pour définir les moyens permettant d'achever les actions en cours.

2 PRIORITÉS

Dans des conditions d'accélération des transitions écologique, énergétique, numérique, sociétale, de contexte inflationniste, de tension sur les recrutements ayant atteint des niveaux records, de précarisation d'une partie importante de la population active et d'inégalités sociales croissantes, le capital humain est plus que jamais une préoccupation centrale des politiques publiques et des entreprises, il participe à la capacité de s'adapter rapidement aux changements de l'environnement.

La Région Nouvelle-Aquitaine, à travers ses différents documents cadres, et plus particulièrement dans les orientations du CPRDFOP 2023-2028, donne l'occasion à ses signataires, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux, de revisiter et de projeter leur action commune à l'aune de ce contexte et de ces évolutions.

Ainsi l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux ont fait le choix de placer l'humain, les femmes et les hommes de Nouvelle-Aquitaine au cœur des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle et donc du nouveau CPRDFOP 2023-2028. Il s'agit non seulement d'aider tout un chacun à s'informer, s'orienter, se former, s'insérer et évoluer tout au long de la vie professionnelle mais également de situer chaque individu dans un défi collectif d'adaptation de la société aux nombreux changements qui s'opèrent actuellement et s'accélèrent dans l'économie, le travail et les modes de vie.
Les axes et priorités définis avec les partenaires du CRF des métiers du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoce de Matériaux de Construction tiennent non seulement compte des enjeux de la filière, tout comme des besoins des publics et des territoires mais également des orientations du CPRDFOP 2023-2028.

Les partenaires ont défini quatre priorités au sein du CRF Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction qu'ils ont déclinées en objectifs opérationnels ainsi qu'en engagements.

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE

Observer et anticiper les transitions

2.1.1 Enjeux

Compte tenu de l'étendue du territoire de la région Nouvelle-Aquitaine et de son hétérogénéité, les enjeux et problématiques pour le secteur connaissent une grande diversité ainsi que des variations locales. Les données collectées et les analyses produites devront permettre une bonne appréhension de cette diversité.

Face aux évolutions identifiées pour le secteur Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction, les échanges d'informations et partages d'analyses sur les transformations en cours, sur les signaux faibles émis (au niveau régional, comme national) sont donc nécessaires afin d'anticiper les mutations à prévoir tant au niveau de l'appareil de formation et des contenus pédagogiques que sur le volet emploi. D'autre part, les entreprises de la filière se trouvant confrontées à d'importantes difficultés de recrutement et d'attractivité sur des métiers, dits stratégiques et fondamentaux, à fort potentiel d'emplois de la filière, il s'agira de maintenir une veille et de conduire des analyses plus spécifiques à ceux-ci.

Pour ce faire, au sein même de la filière, les différents observatoires et centre

d'études (Observatoire des Métiers du BTP, CEP TP, CERC Nouvelle-Aquitaine, OPCO CONSTRUCTYS, Observatoire des métiers du Négoce des Matériaux de Construction…) produisent régulièrement (au niveau national et régional), des éléments de veille, des statistiques et des analyses, notamment sur les volets emploi, formation et transitions.
A l'échelle régionale, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et la CERC Nouvelle-Aquitaine sont producteurs d'analyses sectorielles ainsi que de tableaux de bord et analyses. Il s'agira donc de s'appuyer sur ces éléments, ainsi que sur les travaux mobilisables, tout comme sur les données produites par Pôle Emploi et la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).
Tout autre matériau s'inscrivant dans les besoins identifiés pourra être utilisé.

2.1.2 Objectifs

- **Objectif 1 :** Réaliser une veille sur les besoins en compétences et en emploi des entreprises sur les métiers dits stratégiques et fondamentaux, à fort potentiel de recrutement de la filière, suivre les évolutions de compétences et les référentiels

- **Objectif 2 :** Identifier les évolutions métiers, en compétences et en emploi liées aux transitions écologique, énergétique et numérique

- **Objectif 3 :** Observer les transitions sociétales : rapport au travail, organisation du travail, pratiques de recrutement d'intégration et de fidélisation, QVT, santé sécurité

- **Objectif 4 :** Partager les données sur la promotion et la communication

- **Objectif 5 :** Observer les différents parcours empruntés pour exercer un métier donné

2.1.3 Engagements

➡ Produire des analyses (Cap Métiers et la CERC Nouvelle-Aquitaine : relation emploi-formation, évolution des compétences et des référentiels ...) concernant les métiers fondamentaux et à fort potentiel de recrutement de la filière permettant ainsi une exploitation fine. Les partenaires s'accorderont sur la définition et la stabilisation d'une liste de métiers.

➡ Partager les travaux entre partenaires aux différents échelons : recenser les études nationales et régionales existantes, identifier les sources de données les plus pertinentes, sélectionner les variables ad hoc à observer et en stabiliser la liste afin de produire un tableau de bord qui permettra d'anticiper les évolutions écologique, énergétique et numérique au sein du secteur.
(Métiers liés à l'accessibilité et l'adaptation des logements aux publics en situation de handicap et surtout en situation de dépendance ou de perte d'autonomie. Mise en place de ma Prime Adapt' au 01/01/2024 et l'accroissement mécanique des publics concernés, vont nécessairement générer des besoins en compétences et donc en emplois).
Proposition d'action Cap Métiers : sera en mesure de fournir des éléments grâce à un travail sur le développement durable qui démarrera fin 2023. Faire connaître les outils mis en place par les branches professionnelles (OPMQ BTP, CCCABTP, TP demain, FFB, CERC, FNTP/FRTP…)

- Recenser les études pertinentes et dresser un état des lieux des difficultés freinant les recrutements et les facteurs influant sur la fidélisation des salariés (volets employeur et salarié). S'appuyer également sur les travaux et projets de l'ANACT.

- Recenser les événements régionaux en lien avec l'information, la communication, la promotion et l'orientation spécifiques à la filière Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction, voire d'envergure plus généraliste. Etablir une cartographie qui sera actualisée régulièrement avec pour objectif d'optimiser l'efficience des actions et créer des synergies entre acteurs des branches professionnelles stratégiques de la région Nouvelle-Aquitaine (mutualisation de moyens, d'actions …).

- Mener une réflexion en lien avec le groupe projet du PRAFQPH et Cap métiers NA pour faire évoluer l'observatoire de l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées copiloté par l'État et la Région afin de mieux caractériser les constats et besoins en fonction des filières. Par ailleurs, une réflexion pourra être initiée autour d'une meilleure lisibilité des publics en situation de handicap et des publics en situation d'illettrisme dans la filière (part, typologie, besoins…) en lien avec les partenaires régionaux AGEFIPH, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), Centres ressource formation handicap (CRFH) et illettrisme et analphabétisme (CRIA).

- Partager les données disponibles sur l'insertion à 3/6 mois, réaliser une étude sur les parcours en amont de la formation (focus compétences), analyser les suivis de parcours, de l'orientation à l'insertion et maintien dans l'emploi.

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ

Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie

2.2.1 Enjeux

Les groupes de travail dans le cadre du CRF Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction 2019-2022 (prolongé en 2023) ont donné lieu à de nombreux échanges concernant l'attractivité des branches du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoce de Matériaux de Construction. Les discussions ont permis d'identifier des problématiques communes à ces trois secteurs sur le volet attractivité et plus particulièrement au regard de la promotion et de la communication : une visibilité longue à créer, une communication à développer avec une notion de territoire à prendre en compte dans la stratégie de communication et d'attractivité.

Les partenaires soulignent en effet que la visibilité, en dépit de nombreuses actions, est longue à créer et que la communication, bien qu'un nombre d'informations et d'actions soient déjà déployées (comme l'action des fédérations impliquées dans l'organisation des épreuves à l'occasion des Olympiades des Métiers), est à développer ou plus précisément à structurer. De fait, les travaux dans le cadre du CRF, devront faciliter une meilleure coordination ainsi qu'une mutualisation d'actions.
D'autre part, La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2019, permet aux régions de participer également à l'accompagnement à l'orientation en organisant l'information sur les métiers et les formations.
Par ailleurs, tel que les concertations du CPRDFOP 2023-2028, l'ont reprécisé, l'accès à l'information sur les métiers et les formations constituent ainsi autant d'enjeux pour

donner à tous les clés et les codes pour se réaliser au travers d'une première insertion professionnelle réussie ou de l'accès et du maintien dans des emplois de qualité. Les choix qui en découlent sont tout aussi importants pour répondre aux besoins de compétences des entreprises et des territoires, qu'il s'agisse des métiers les plus demandés aujourd'hui ou de l'anticipation des métiers de demain.
Les leviers à actionner sont multiples, il convient, entre autres de garantir une orientation choisie afin de limiter les ruptures et changements de parcours, et ce quel que soit l'individu, l'étape de vie (formation initiale, réorientation, reconversion). Ce choix de s'insérer dans une filière et/ou un métier doit être éclairé par les différents acteurs de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement. Ceux-ci doivent être accompagnés dans le développement de leurs connaissances des filières, des métiers, des formations y conduisant, des évolutions liées aux transitions. Il est effectivement fondamental que les publics puissent avoir accès à une information sur les filières et les métiers insérant, souvent moins connus du grand public et offrant un fort potentiel de recrutement, tout comme des perspectives d'évolutions. La sensibilisation doit en outre porter sur les aspects environnementaux et écologiques des filières, leviers d'attractivité.

Enfin, la réforme des lycées professionnels se déploiera progressivement à partir de la rentrée scolaire 2023. Elle vise, entre autres, à assurer l'avenir de tous les élèves, au plus près de leurs besoins et de leurs aspirations. La voie professionnelle doit redevenir une voie de réussite, d'excellence et reconnue par tous. Le rapprochement entre l'école et l'entreprise est un des piliers de la réforme qui entend relancer le partenariat entre l'école et l'entreprise et trouver une meilleure adéquation entre les besoins d'un territoire et les formations. La volonté est de travailler à une meilleure insertion professionnelle des élèves, notamment en présentant dès le plus jeune âge les orientations possibles dans la région et le département.

Dans cette dynamique, les échanges en groupes de travail du CRF Bâtiment, Travaux publics et Négoce de Matériaux de Construction ont fait émerger une demande de la part des partenaires de suivre la mise en place de la réforme et de bénéficier d'un espace de partage d'informations.

2.2.2 Objectifs

- **Objectif 6 :** Faciliter l'orientation choisie à chaque étape de la vie professionnelle.

- **Objectif 7 :** Promouvoir l'offre de formation dans une logique de parcours et d'évolution professionnelle.

- **Objectif 8 :** Développer les relations école-monde professionnel

2.2.3 Engagements

➡ Faciliter l'information pour développer la visibilité et la connaissance des secteurs Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction et de leurs métiers - informer pour changer les représentations et idées reçues.

➡ Communiquer sur les métiers et leurs évolutions (évolutions techniques, numériques, technologiques, développement des aspects santé et sécurité au travail, conditions sociales et de rémunération…) afin d'agir sur les représentations (cibles : publics en recherche d'une orientation, familles, prescripteurs, professionnels de l'orientation, acteurs du monde l'insertion …).

- Favoriser la diversité des rencontres entre publics Néo-Aquitains en orientation et professionnels de la filière construction (exemple : suivi et retour d'expérience de la première édition du salon SOPRO 8 & 9 novembre 2023…).
- Suivi de l'étude développée par la CERC Nouvelle-Aquitaine sur la Féminisation du secteur BTP.
- Informer sur les suites de parcours et favoriser leur « accès ».
- Identifier les passerelles de formation et passerelles métiers (compétences).
- Permettre aux organismes de formation de présenter aux conseillers du CEP les actions qu'ils mettent en œuvre (ainsi que les plateaux techniques utilisés …).
- Clarifier l'offre de formation : manque de lisibilité sur les parcours de formation des organismes de formation.
- Prendre en compte la demande croissante des stagiaires de poursuivre vers le bac et plus : relation avec l'Université et les écoles d'ingénieurs.
- Maintenir les formations du CAP à l'ingénieur.
- Echanger des informations sur la mise en place de la réforme de la voie professionnelle 2023.
- Partager des données sur les plateaux techniques, contribuer à leur évolution.
- Poursuivre le travail de consultation sur la construction de la carte des formations par apprentissage.
- Suivre des actions école-entreprise, des comités locaux école-entreprise (CLEE), des Formations complémentaires d'initiative locale (FCIL), Campus régional du patrimoine bâti, Campus UBI à Anglet, Campus des métiers et des qualifications (CMQ), …
- Mettre en œuvre une consultation des CPREF conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics sur l'évolution de la carte scolaire de la voie professionnelle
- Contribuer, en lien avec les travaux menés dans le cadre du CPRDFOP et du PRAFQPH, à une réflexion autour de la création d'un réseau d'entreprises «handi'accueillantes» et à sa mise en visibilité. Sensibiliser par ailleurs les entreprises à l'accueil de publics handicapés en orientation professionnelle afin d'élargir les possibles, de lutter contre les stéréotypes et de prendre en compte et d'anticiper dès cette étape les besoins d'aménagements en formation et en emploi.

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES

Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement

2.3.1 Enjeux

Le capital humain – les connaissances, les qualifications et les compétences - représente un atout essentiel pour soutenir la croissance économique et réduire les inégalités sociales.
Dans un contexte de changements économiques, technologiques, environnementaux et sociaux qui exigent de la souplesse, ainsi qu'une capacité à s'adapter et à

apprendre tout au long de la vie, les entreprises, les individus et les pouvoirs publics ont intérêt au renouvellement et à l'élévation des qualifications de la population et de la main-d'œuvre.

La mise en place de Pactes entre les régions et l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a représenté une opportunité sans précédent pour augmenter la capacité de formation des acteurs régionaux et renforcer le développement de l'approche compétences, en complément d'un renforcement de la qualification des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés, dans une approche de parcours.

Cette troisième priorité aura pour objectif d'agir sur le volet formation afin de garantir l'élévation des compétences directement liés aux transitions. Seront considérées les trois voies de formation ainsi que le volet formation des formateurs.

Par ailleurs, certaines problématiques nationales et régionales ont été identifiées par les acteurs.

2.3.2 Objectifs

- **Objectif 9 :** Accompagner l'évolution des métiers

- **Objectif 10 :** Améliorer le positionnement (insérer et sécuriser les parcours vers la formation et l'emploi)

- **Objectif 11 :** Accompagner le maintien et la montée en compétence des salariés et des formateurs

2.3.3 Engagements

- Cartographier et analyser l'offre de formation professionnelle, initiale et continue, pour, entre autres, l'adapter aux besoins des entreprises et des territoires.
- Contribuer à adapter l'offre de formation, toutes voies confondues, face aux enjeux environnementaux, technologiques et numériques.
- Contribuer à développer la formation des formateurs.
- Développer des partenariats avec le monde de l'Insertion par l'activité économique (IAE) - qui représente un relai approprié et pertinent s'agissant de capter les publics cibles éloignés de l'emploi (illettrisme, illectronisme, personnes en situation de handicap, seniors, bénéficiaires du RSA…). Penser l'insertion des individus en étant attentifs à l'accompagnement individuel.
- Contribuer à agir sur l'insertion et plus spécifiquement à améliorer l'accès à l'emploi à la sortie de formation, toutes voies confondues mais plus particulièrement pour les jeunes sortis de formation initiale (réduction de la coupure entre fin de formation et marché du travail).
- Concourir à réduire les abandons dans les cursus de formations. Cela peut se traduire, par exemple par une analyse des conditions de réussite.
- Prendre en compte la demande croissante des stagiaires de poursuivre vers le bac et plus : relation avec l'Université et les écoles d'ingénieurs.

- Travailler ensemble à augmenter la lisibilité des offres de formation (dans leur contenu, leur organisation …). Inciter par ce biais les demandeurs d'emploi à découvrir ces métiers ainsi que les conditions de travail tel qu'ils ont évolué.

- Identifier les principes de passerelles entre formations et métiers (couvreur et conduite de drones par exemple). Les évolutions vers la ville intelligente et connectée – SmartCity – pourraient être imaginées sur de nombreux champs, électricité et connectique, raccordement fibre ou bornes IRVE, couverture et électricité pour le photovoltaïque.

- Sécuriser les parcours et développer l'autonomie des salariés dans les contextes d'évolution des entreprises en développant les moyens de repérage des situations d'illettrisme ou de grande fragilité avec la maîtrise de la lecture et de l'écriture et en accompagnant mieux les salariés vers la formation aux savoirs de base.

- Porter une réflexion sur le sujet de la formation en situation de travail (AFEST) comme moyen à investiguer pour accompagner les publics en situation d'illettrisme dans l'acquisition des savoirs de base et pour anticiper les besoins des publics en situation de handicap en emploi.

2.4 Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner

2.4.1 Enjeux

Selon l'enquête Besoin en Main d'œuvre 2023 de Pôle emploi, le secteur construction en Région Nouvelle-Aquitaine fait état de 23 740 projets de recrutement, dont la part de difficiles est de 74% (emploi saisonnier 5,8%).

Les entreprises, et notamment, les TPE & PME, peinent à attirer et peuvent voir leur rentabilité freinée par un manque de personnel qualifié.

Si on assiste à un changement dans le comportement des français et leur rapport au travail, les entreprises, dans un souci de pérennité, tendent à s'adapter à ces évolutions et à revoir leurs pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation. Le salaire ne représente plus systématiquement le critère principal pour attirer les candidats potentiels.
Les entreprises de la filière Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction, pour réussir le pari de recruter davantage de jeunes cherchent notamment à prendre en compte leurs aspirations, le travail et l'entreprise devenant de plus en plus sources d'épanouissement et d'enrichissement personnel.

La formation sur les volets RH, la qualité de vie et santé au travail, tout comme la sensibilisation aux transitions sociétales, environnementales, notamment les évolutions liées au rapport au travail, sont autant d'axes autour desquels il sera proposé d'intensifier les échanges.
Enfin, il conviendra de mettre en place des expérimentations sur le volet recrutement, et dans les territoires, en mobilisant de nouvelles modalités, comme l'AFEST par exemple.

2.4.2 Objectifs

- **Objectif 12 :** Développer l'emploi et faciliter les recrutements en priorisant de "nouveaux publics"

- **Objectif 13 :** Sensibiliser les managers/dirigeants aux transitions sociétales (rapport au travail, qualité de l'intégration et du management**)**

- **Objectif 14 :** Accompagner les entreprises du secteur dans la mise en place d'une politique RH

- **Objectif 15 :** Partager des informations sur l'évolution des conditions de travail pour le maintien en emploi des salaries

2.4.3 Engagements

- Identifier les freins au recrutement.
- Attirer de nouveaux publics et réfléchir à des process de recrutements idoines (féminisation, PSH, migrants, « séniors », personnes sous-mains de justice).
- Prendre en compte dans les réflexions et les travaux la question de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes en situation d'illettrisme : sensibilisation des entreprises, outillage, connaissance des ressources activables pour les appuyer dans leurs démarches d'accompagnement de leurs salariés vers la formation…
- Développer l'AFEST.
- Développer de nouvelles pistes de cibles potentielles : Etudiants en réorientation et /ou décrocheurs, services civiques, jeunes de l'Epide (Établissement pour l'insertion dans l'emploi).
- Peut-être également cibler le public « Dys » qui représente environ 6 à 8% de la population pour les neuroatypiques classés dans les handicaps invisibles mais qui peuvent avoir une vraie appétence pour le travail manuel.
- Sensibiliser les managers/dirigeants aux transitions sociétales (rapport au travail, qualité de l'intégration et du management).
- Renforcer la formation des dirigeants et futurs dirigeants d'entreprises sur les nouveaux enjeux stratégiques : innovation, environnement, management, ressources humaines et responsabilité sociétale (notamment les TPE/PME).
- Recenser les outils existants pour l'aide, l'accompagnement au recrutement.
- Réaliser un « état des lieux » des nouvelles pratiques d'embauche.

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

La coordination attendue passe non seulement par une participation active de chacun des partenaires, 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 présent contrat régional de filière.

3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles

3.1.1 Comité de pilotage

Présidé par un élu du conseil régional, le comité de pilotage, en tant qu'instance politique de coordination et de validation, assure le pilotage stratégique du présent CRF. Il se réunira 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 CRF, par voie d'avenant[1]

Ce pilotage devra permettre de :

- Partager régulièrement la vision globale de l'avancée des engagements communs
- Émettre un avis sur la cohérence et l'efficience des cartes de formation
- S'approprier les éléments de suivi et d'observation des besoins en continu
- Ajuster, le cas échéant, les objectifs et les projets sur la période du CRF

3.1.2 Comité technique

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

Il a la charge de la préparation des comités de pilotage : ordre du jour, préparation des documents de synthèse, etc.

Il pilote directement la fonction de Observation Veille Prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et des ressources éventuelles des partenaires, en particulier de la CERC Nouvelle-Aquitaine.

Il assure un suivi régulier des actions mises en place sous la responsabilité du Comité de Pilotage. Il fixe la composition des groupes de travail thématiques.

3.1.3 Groupes de travail

Trois types d'instance technique seront conduits durant la durée du CRF et sous l'égide du comité de pilotage.

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF en déclinaison des objectifs

- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage

[1] Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du CRF Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.

- Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement pourraient permettre 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.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le comité de pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux, pour les décisions concernant l'offre de formations
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 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 CRF.

3.2.2 Suivi et évaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés.
Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du CRF procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.
Un bilan du CRF est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs.
Avec le concours de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et de la CERC Nouvelle-Aquitaine pour agréger les données quantitatives et qualitatives, un point d'analyse (suivi de métiers stratégiques du CRF et mise à jour du portrait statistique à mi-parcours) 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

3.2.3 Communication

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du présent CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

4. LISTE DES ABREVIATIONS

AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
AFPR	Action de Formation Préalable au Recrutement
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ANLCI	Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
AROFE	Agence Régionale pour l'Orientation, la Formation et l'Emploi
BIM	Building Information Modeling = Modélisation des informations du bâtiment
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPEB	Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment Nouvelle-Aquitaine
CCABTP	Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics)
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CEP	Contrat d'Études Prospectives
CERC	Cellule Economique Régionale de la Construction
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CLEE	Comités Locaux École-Entreprise
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
COPIL	COmité de PILotage
COTECH	COmité TECHnique
CPREF	Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CRIA	Centres ressource illettrisme et analphabétisme
CRF	Contrat Régional de Filière
CRFH	Centres Ressource Formation Handicap
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
Epide	Etablissement pour l'insertion dans l'emploi
ERIP	Espace Régional d'Information de Proximité
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FFB	Fédération Française du Bâtiment
FDMC	Fédération des Distributeurs de Matériaux de Construction
FRTP	Fédération Régionale des Travaux Publics
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GT	Groupe de Travail
INAE	INsertion par l'Activité Économique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
HSP	Habilitation de Service Public
IRVE	Infrastructure de Recharge de Véhicule Électrique
NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
OPCO	Opérateur de COmpétences
OPMQ	Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
PME	Petite et Moyenne Entreprise
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PRAFQPH	Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées
PRF	Plan Régional de Formation
PSH	Personne en situation de handicap
QHSE	Qualité, hygiène, sécurité, environnement
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
RH	Ressources Humaines
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
RT	Règlementation Thermique
SCOP BTP	Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics
SOPRO	Salon des Professionnels de l'Orientation
SRADDET	Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires
SRDEII	Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation
TP	Travaux Publics
TPE	Très Petite Entreprise
TTNA	Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine
VRD	Voirie et réseaux divers