



# BUILD UP SKILLS

#emplois #métiers #formations

## LIVRABLE D4.2

### ELABORATION DE LA FEUILLE DE ROUTE ET DU PLAN D'ACTION 2023-2030



Cofinancé par  
l'Union européenne



# TABLE DES MATIÈRES

<b>3</b>	<b>Avant-Propos .....</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Résumé exécutif .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>10</b>
2.1	<b>La mobilisation de tous les acteurs autour d'enjeux partagés.....</b>	<b>10</b>
2.2	<b>Atteindre les objectifs 2030 de la France et de l'Union Européenne.....</b>	<b>11</b>
2.3	<b>Données et enseignements de l'état des lieux .....</b>	<b>12</b>
2.3.1	<b>Enseignements sur l'état de la demande de rénovation et de construction performante.....</b>	<b>12</b>
2.3.2	<b>Enseignements sur la formation et l'emploi dans le secteur du bâtiment..</b>	<b>13</b>
2.4	<b>Méthodologie d'élaboration de la feuille de route .....</b>	<b>16</b>
2.4.1	<b>Gouvernance .....</b>	<b>16</b>
2.4.2	<b>Concertation et consultation nationales .....</b>	<b>16</b>
2.4.3	<b>La démarche suivie dans les territoires partenaires .....</b>	<b>18</b>
2.5	<b>Enseignements tirés des autres projets européens ou nationaux.....</b>	<b>19</b>
2.5.1	<b>PROJET CONSTRUCTION BLUEPRINT .....</b>	<b>19</b>
2.5.2	<b>PROJET BIMPLEMENT .....</b>	<b>19</b>
2.5.3	<b>PROJET RENOV'UP .....</b>	<b>20</b>
2.5.4	<b>ACTIMMO.....</b>	<b>20</b>
2.5.5	<b>BUSLEAGUE .....</b>	<b>20</b>
2.5.6	<b>BUS GO CIRCULAR .....</b>	<b>22</b>
<b>3</b>	<b>Feuille de route : Orientations et propositions à l'échelle nationale.....</b>	<b>23</b>
3.1	<b>Axe 1 – Soutenir la demande de performance en construction et en rénovation .....</b>	<b>23</b>
3.1.1	<b>Contexte et Enjeux.....</b>	<b>23</b>
3.1.2	<b>Enjeux spécifiques au parc résidentiel.....</b>	<b>24</b>
3.1.3	<b>Enjeux spécifiques au parc tertiaire .....</b>	<b>25</b>

3.1.4	Quels sont les objectifs spécifiques pour la demande de performance ?..26	26
3.1.5	Quelles orientations pour soutenir la demande et le marché de la performance ?.....27	27
3.1.6	Propositions d'actions.....28	28
3.2	Axe 2 - Favoriser le recrutement et le maintien des actifs dans le secteur .....31	31
3.2.1	Contexte & Enjeux .....31	31
3.2.2	Quels sont les objectifs spécifiques pour le recrutement ? .....33	33
3.2.3	Quelles orientations pour assurer les effectifs nécessaires à l'atteinte des objectifs nationaux ? .....33	33
3.2.4	Propositions d'actions.....34	34
3.3	Axe 3 – Développer la formation.....37	37
3.3.1	Contexte et enjeux .....37	37
3.3.2	Quels sont les objectifs spécifiques pour la formation ?.....39	39
3.3.3	Quelles orientations pour former les professionnels du bâtiment à la transition écologique ?.....39	39
3.3.4	Propositions d'actions.....40	40
2	Mise en œuvre des propositions BUS2 .....43	43
2.1	L'articulation à tous les niveaux des politiques de l'emploi et de la transition écologique.....43	43
2.2	Un programme pour concrétiser les actions BUS2 à l'échelle des territoires....44	44
3	Les feuilles de route des territoires.....46	46
3.1	Territoire Aix Marseille .....46	46
3.2	Cambrésis .....53	53
3.3	Cotentin.....58	58
3.4	Métropole Européenne de Lille (MEL) .....63	63
4	Conclusion .....67	67
5	Témoignages.....68	68
6	Contributeurs .....71	71
7	Références .....72	72
8	Glossaire .....73	73

<b>4</b>	<b>Listes Annexes.....</b>	<b>76</b>
	<b>ANNEXE 1 - GUIDE DES ENTRETIENS, LISTE DES ENTRETIENS.....</b>	<b>77</b>
	<b>ANNEXE 2 - Compte-rendu des ateliers .....</b>	<b>82</b>
	<b>ANNEXE 3 – Fiches bonnes pratiques.....</b>	<b>83</b>
	<b>ANNEXE 4 – 17 Fiches actions détaillées.....</b>	<b>110</b>
	<b>ANNEXE 5 – COMPTE RENDU DE LA JOURNÉE BUS2 « PROPOSITIONS ET PERSPECTIVES » DU 27/03/2024.....</b>	<b>182</b>
	<b>ANNEXE 6 – MODÈLE DE COURRIER DE SOUTIEN.....</b>	<b>183</b>

### 3 AVANT-PROPOS

The French BUS2 community brings together public and private actors from the value chain of the building, employment, and training sectors: white- and blue-collar workers, local authorities, training organizations, real estate stakeholders, etc. Based on a 2023 report assessing the strengths and needs in terms of jobs, professions, and skills, which provides a general framework for actions to enhance building performance, a series of thematic workshops was conducted with numerous stakeholders to identify and formulate actions to be implemented to meet the human resource needs of various professions until 2030 and to develop the market by supporting the demand for performance.

Through its coordinated proposals, mainly based on successful experiences or best practices (see annex 3), the BUS2 ecosystem aims to provide concrete responses to the challenges faced by the sector: the gradual decrease in the number of professionals due to, among other factors, retirements, recruitment tensions to meet market demands, the integration of energy and ecological issues into qualifications and training (national pathways for mitigation and adaptation to climate change, population aging), coordination of trades and skills, especially on construction sites, and the integration of new ecological issues into building qualifications and training.

BUS2 aims to involve the state, local authorities, and all stakeholders in the territories in implementing these proposals, notably by supporting and strengthening the coordination of initiatives in connection with building, education, and training actors. Thus, each axis of this roadmap outlines major orientations and sets forth action proposals that have all been developed with building stakeholders and have been implemented in the territories. Largely inspired by local experiences, this roadmap serves as a relevant and comprehensive tool for transmission and implementation for building stakeholders.

# 1 RÉSUMÉ EXÉCUTIF

BUS2 est une démarche participative qui s'appuie sur une communauté de professionnels, d'acteurs de la transition écologique, de l'emploi et de la formation, à l'échelle nationale et dans 3 bassins d'emploi : Le Cambrésis, le Cotentin, et le territoire de la métropole Aix-Marseille.

La communauté BUS2 a construit des propositions d'actions, qui reflètent les préoccupations des acteurs impliqués et sont autant de contributions à la réflexion sur les enjeux de la transition écologique du secteur. Elles ne traitent toutefois pas les enjeux de manière exhaustive, certains étant abordés dans des instances spécifiques par ailleurs. Largement centrées sur la mobilisation de l'offre professionnelle et le renforcement des compétences, elles ne traitent ainsi pas de l'accompagnement des pouvoirs publics et la stabilisation des politiques de soutien de la demande pour faciliter l'anticipation des acteurs, ni des stratégies d'accompagnement et de développement économique de la filière.

Le secteur du bâtiment en France est riche d'acteurs, de moyens, de dispositifs et d'initiatives œuvrant à la transition écologique de la construction neuve et de la rénovation et à l'évolution des formations initiales et continues aux métiers du bâtiment. Les propositions s'appuient sur des retours d'expérience terrain et des bonnes pratiques (voir annexe 3) pour en garantir la faisabilité et la réussite. Les propositions de BUS2 cherchent donc avant tout à renforcer et massifier les initiatives qui ont montré leur efficacité et à contribuer aux plans d'actions portés par l'État.

Les besoins à l'horizon 2030 sont conséquents et portent autant sur le renforcement de la demande de rénovation énergétique que sur l'offre de compétences et de main d'œuvre. Ils ont été estimés à partir d'un scénario prospectif ambitieux, cohérent avec les objectifs européens de décarbonation et plus généralement de transition écologique. L'état des lieux BUS2 se conclut ainsi sur la nécessité d'atteindre 900 000 rénovations performantes par an dès à présent. Pour cela, il est nécessaire de doubler les effectifs actuels et d'augmenter de 170 000 et 250 000 équivalents temps plein. Les besoins qualitatifs ne représentent pas moins un défi pour le secteur puisqu'il s'agit de lever les freins propres aux différents viviers de recrutement encore peu mobilisés, et d'accélérer une montée en compétence générale de tous les acteurs du bâtiment ainsi que les métiers connexes de l'immobilier, de l'assurance et des banques notamment.

Certaines compétences sont à renforcer, il s'agit de compétences transversales liées au numérique, ou à la co-activité et la gestion des interfaces, etc. comme de compétences techniques (liées à l'étanchéité à l'air ou les ponts thermiques). D'autres en revanche sont nouvelles pour la grande majorité des professionnels du secteur, et exigent une adaptation des dispositifs et des référentiels de formation initiale comme continue, de l'ordre du changement de paradigme pour permettre la rénovation performante et la construction neuve répondant aux exigences de la RE 2020 : réemploi, gestion des ressources, confort d'été, matériaux biosourcés et décarbonés, interfaces métiers, travail en site occupé, accompagnement des maîtres d'ouvrages, etc. Ce sont plus de 500 000 professionnels, soit un tiers des actifs du secteur, qui devront disposer des compétences nécessaires à la rénovation des secteurs résidentiels et tertiaires.

3 axes structurent les propositions de la communauté BUS2 visant à faciliter l'émergence des compétences nécessaires aux atteintes des objectifs des bâtiments, et répondant aux aspirations des professionnels :

## **Axe 1 : Soutenir la demande de performance en construction et en rénovation**

Le marché et la demande sont des moteurs importants pour l'emploi et le développement des compétences, et le niveau atteint résulte en partie de la cohérence des décisions privées et des politiques. La transition écologique du parc de bâtiments repose à la fois sur la rénovation et la construction neuve. La rénovation du parc résidentiel nécessite une intervention et des aides publiques, notamment (aides financières au sens large, l'accompagnement des particuliers, l'appui aux bailleurs sociaux). La rénovation du parc tertiaire est dirigée par la réglementation d'une part, et par la mise à disposition d'un ensemble d'outils et services d'accompagnement aux entreprises et collectivités d'autre part. Par ailleurs, certaines filières nécessitent un soutien accru pour se développer, en rénovation comme en construction neuve.

## **Axe 2 : Favoriser le recrutement et le maintien des actifs dans le secteur**

Alors que le secteur du bâtiment peine à recruter, notamment en raison d'un déficit d'attractivité, la rénovation performante des bâtiments requiert 200 000 emplois (équivalents temps plein) supplémentaires par rapport à aujourd'hui. Le secteur du bâtiment doit renforcer son attractivité pour recruter : les potentiels viviers sont les jeunes, les demandeurs d'emploi, les actifs intéressés par une reconversion et les femmes encore peu présentes dans le secteur, mais aussi les professionnels venant de la construction neuve. Un autre enjeu de taille pour le secteur est de conserver ses talents.

## **Axe 3 : Développer la formation**

Si les professionnels sont qualifiés pour l'exercice « classique » de leur métier, ils doivent acquérir de nouvelles compétences pour intégrer les nouveaux enjeux de la transition écologique du secteur. Tous les métiers sont concernés, y compris des secteurs connexes comme l'immobilier, et les actifs de la construction neuve, particulièrement concernés par les mutations à venir, qui doivent se tourner davantage vers la réhabilitation lourde et la rénovation, Pour cela, les formations initiales comme continues doivent être incitées mais également adaptées aux contraintes des professionnels.

## **Mise en œuvre des propositions BUS2**

L'objectif de la démarche BUS2 est de pérenniser le dialogue entre les acteurs du bâtiment, des professionnels du bâtiment aux acteurs de l'emploi et de la formation, en passant par les services de l'Etat et des collectivités, etc. pour s'assurer d'un pilotage des actions au niveau national et de leur appropriation par les collectivités et leurs partenaires locaux au niveau des bassins d'emploi. Dès lors, cet axe répond à deux enjeux : assurer le lien et la cohérence des propositions BUS2 avec les plans et les orientations nationales, et décliner la dynamique BUS2 dans le plus de territoires possibles.

### **1 Tableau des actions nationales et territoriales**

#### **AXE 1 – SOUTENIR LA DEMANDE DE PERFORMANCE EN CONSTRUCTION ET EN RÉNOVATION**

Aider à la création de Sociétés de Tiers Financement par les collectivités locales, en diffusant un guide	National (annexe 4)
Encourager la coopération entre bailleurs sociaux et la demande de performance à travers des appels à projets à l'échelle de territoires	National (annexe 4)
Rénovation des locaux tertiaires privés : Informer les entreprises et communiquer sur les enjeux, obligations, dispositifs d'aide et d'accompagnement	National (annexe 4)
Partager l'intérêt de la mutualisation de moyens entre communes ou au sein d'un EPCI pour la rénovation des bâtiments tertiaires des petites collectivités locales et les dispositifs permettant de mettre en œuvre cette mutualisation	National (annexe 4)
Faciliter le recours aux produits et matériaux biosourcés et bas-carbone pour la construction neuve et la rénovation : clauses dans les marchés publics et formation	National (annexe 4)
Faciliter le recours au réemploi de produits et matériaux (pour la construction neuve et rénovation) : ingénierie territoriale et formation des professionnels	National (annexe 4)
Création et mise en œuvre d'un observatoire territorial prospectif du besoin emplois compétences formations	Territoire Aix Marseille §5.1
Promouvoir les dispositifs d'accompagnement en faveur de la rénovation globale	Cambrésis §5.2
Encourager la rénovation énergétique des maisons GMF	Cambrésis §5.2
Développer l'information des acteurs de l'immobilier : relancer le dispositif « ACTIMMO »	Cotentin §5.3
Engager les acteurs autour d'une charte valorisée par le territoire	Cotentin §5.3

## AXE 2 - FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DES ACTIFS DANS LE SECTEUR

Lancer une campagne de communication déclinée selon les publics cibles pour faire évoluer l'image des métiers du bâtiment	National (annexe 4)
Susciter des vocations par le geste chez les jeunes	National (annexe 4)
Coordonner et développer l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi dans les métiers du bâtiment dans les territoires	National (annexe 4)
Féminiser les chantiers	National (annexe 4)
Renforcer le rôle des prescripteurs qui orientent et accompagnent les demandeurs dans le secteur du bâtiment	National (annexe 4)
Objectiver les avantages de l'accompagnement de carrière à long terme par une étude socio-économique d'ampleur	National (annexe 4)
Programmation annuelle de sessions de promotion large de la filière bâtiment et de ses opportunités professionnelles	Territoire Aix Marseille §5.1
Parcours de découverte des métiers par le geste	Territoire Aix Marseille §5.1
Atelier de découverte des métiers du bâtiment spécifique public féminin	Territoire Aix Marseille §5.1
Acculturation de l'ensemble des prescripteurs des parcours emploi et formation à l'évolution du secteur et des métiers du bâtiment	Territoire Aix Marseille §5.1
Expérimentation de la VAE inversée comme réponse aux difficultés de recrutement de la filière bâtiment	Territoire Aix Marseille §5.1
Accompagner les parcours de création ou de reprise d'entreprises et de reconversion professionnelle vers la filière bâtiment	Territoire Aix Marseille §5.1
Déployer et enrichir la méthode BTP	Cambrésis §5.2
Essaimer le dispositif BTP « Bâtis Ton Projet »	Cotentin §5.3
Mener une action concertée de féminisation des métiers du bâtiment, en lien avec le CFA de Coutances	Cotentin §5.3
Implanter la certification « Ouvrier en Ecoconstruction » (OEC)	Cotentin §5.3

### AXE 3- DÉVELOPPER LA FORMATION

Développer et massifier des formations par le geste permettant d'acquérir les compétences spécifiques nécessaires pour réaliser des travaux performants (niveaux A et B du DPE)	National (annexe 4)
Inciter les entreprises à monter en compétences pour des rénovations performantes via des clauses formation ou des réseaux de professionnels	National (annexe 4)
Faire monter en compétences les métiers de l'immobilier sur la Transition Écologique : banques, agents immobiliers, notaires, courtiers, syndics...	National (annexe 4)
Promouvoir les MOOC liés à la rénovation et à la construction performantes	National (annexe 4)
Aider à la transition des acteurs spécialisés sur la construction vers la rénovation : partager des retours d'expériences d'entreprises dans le cadre d'un Réno Tour et préparer la reconversion des professionnels	National (annexe 4)
Formation des encadrants chantier à la mixité professionnelle	Territoire Aix Marseille §5.1
Sécurisation des parcours professionnels des salariés en poste	Territoire Aix Marseille §5.1
Formation des professionnels à la gestion des interfaces en rénovation	Territoire Aix Marseille §5.1
Construction et expérimentation d'un module de formation favorisant les passerelles professionnelles vers les marchés de la rénovation	Territoire Aix Marseille §5.1
Formation des professionnels de la transaction immobilière aux enjeux de la rénovation énergétique / Mobilisation des conditions de pérennisation de l'action locale Actimmo 13	Territoire Aix Marseille §5.1
Expérimentation de la Clause Formation	Territoire Aix Marseille §5.1
Mobilisation d'un réseau de plateaux techniques en support à la formation par le geste	Territoire Aix Marseille §5.1
Organiser des formations « par les gestes » Praxibat et FIT	Cambrésis §5.2
Inciter les entreprises du territoire à monter en compétences pour rénover et construire des bâtiments performants	Cambrésis §5.2
récupération et réemploi de déchets du bâtiment	Cambrésis §5.2
Développer la clause formation FIT « Formation Intégrée au Travail »	Cotentin §5.3
Optimiser l'utilisation des 2 plateformes PRAXIBAT du département Promouvoir le dispositif Rénovateurs BBC, et augmenter le nombre de membres associés sur le territoire	Cotentin §5.3

## 2 INTRODUCTION

### 2.1 LA MOBILISATION DE TOUS LES ACTEURS AUTOUR D'ENJEUX PARTAGÉS

La diminution progressive du nombre de professionnels, les tensions au recrutement, l'intégration des enjeux liés à la transition écologique dans les qualifications et les formations, ou encore la coordination des nombreux savoir-faire, sont autant de défis auxquels le projet Build Up Skills 2 (BUS2) tente d'apporter des réponses concrètes. A ces défis s'ajoute la nécessité de massifier les demandes en rénovations et constructions performantes et le passage à l'acte des propriétaires ; le diagnostic réalisé en phase 1 a en effet montré qu'il fallait multiplier par 20 le nombre de rénovations performantes pour atteindre les objectifs fixés pour 2030.

Ces propositions d'orientations et d'actions sont le fruit d'un travail réalisé avec les acteurs français du bâtiment dans le cadre de ce projet européen qui vise à préparer la montée en compétences des acteurs de la filière du bâtiment pour opérer sa transition vers un avenir économe en ressource et respectant le climat.

Pour cela, BUS2 intègre tous les acteurs publics et privés de la chaîne de valeur du secteur du bâtiment : cols blancs et bleus, ministères et collectivités locales, organismes de formation, acteurs de l'immobilier, etc. Il couvre également un périmètre large intégrant les acteurs de la construction neuve, de la rénovation énergétique, des secteurs résidentiel et tertiaire et tenant compte des nouveaux défis tels que l'adaptation, l'économie circulaire, ou encore la préfabrication hors site.

BUS2 a également permis de construire ces propositions d'orientations et d'actions à l'horizon 2030 sur la base d'un diagnostic<sup>1</sup> des atouts et des besoins de ces acteurs qui pose un cadre général pour des actions en faveur de la performance des bâtiments et s'inscrivant dans l'objectif de neutralité carbone en 2050. Ce diagnostic présente ainsi l'état des lieux des enjeux du secteur du bâtiment, des politiques stimulant la demande de rénovation performante ou de construction neuve, mais également les politiques publiques et les initiatives pour améliorer la formation initiale et continue et surmonter les freins au recrutement. Il propose enfin une estimation des besoins en emplois directs et indirects nécessaires à l'atteinte des objectifs énergétiques et climatiques nationaux.

Sur ce socle de connaissances renouvelé, une concertation élargie a été menée avec un grand nombre d'acteurs variés, pour identifier et formuler des actions à mettre en œuvre en vue de satisfaire les besoins de ressources humaines des différents corps de métiers jusqu'en 2030 et de développer le marché de la rénovation performante. Des entretiens plus ciblés ont également été menés dans cette phase 2.

Enfin, BUS2 a pour objectif d'impliquer l'État et les territoires dans la mise en œuvre de ces propositions, notamment en accompagnant et en renforçant la coordination des initiatives, en lien avec les acteurs du bâtiment, de l'éducation et de la formation. Sa valeur ajoutée réside ainsi dans la dimension territoriale forte grâce à la participation de trois bassins d'emploi à la dynamique (Le Pays du Cambrésis, la Communauté d'Agglomération du Cotentin et la Métropole Aix-Marseille-Provence), et dans la volonté de proposer des orientations et des actions fondées sur des bonnes pratiques (voir annexe 3) afin de garantir la possibilité de mise en œuvre.

3 axes structurent les propositions de la communauté BUS2 visant à faciliter l'émergence des compétences nécessaires aux atteintes des objectifs des bâtiments, et répondant aux aspirations des professionnels. Chaque axe comporte plusieurs fiches actions élaborées avec les acteurs du bâtiment, et disponibles également en version détaillée sur le site de BUS2.

- Axe 1 : Soutenir la demande de performance en construction et en rénovation
- Axe 2 : Favoriser le recrutement et le maintien des actifs dans le secteur
- Axe 3 : Développer la formation

Un travail de coordination voire d'animation est nécessaire pour suivre et piloter la mise en œuvre des propositions d'actions.

---

<sup>1</sup> <https://librairie.ademe.fr/urbanisme-et-batiment/6547-diagnostic-des-besoins-en-emplois-metiers-et-competences-du-batiment-jusqu-en-2030.html#:~:text=Le%20diagnostic%2C%20publi%C3%A9%20en%202023,par%20rapport%20au%20niveau%5B%E2%80%A6%5D>

## 2.2 ATTEINDRE LES OBJECTIFS 2030 DE LA FRANCE ET DE L'UNION EUROPÉENNE

Le projet BUS2 a pour objectif de constituer un levier, agissant à la fois sur les compétences, le recrutement et le marché pour permettre d'atteindre les objectifs de décarbonation fixés pour 2030, et s'intégrant dans les politiques nationales.

Dans le cadre du pacte européen pour le climat et les propositions *Fit for 55*, le secteur du bâtiment, deuxième secteur de consommation d'énergie finale (27,9 %) dans l'Union Européenne<sup>2</sup>, a fait l'objet d'une attention particulière, et s'est vu attribuer l'objectif de doubler le taux de rénovation pour atteindre un total de 35 millions de bâtiments rénovés en 2030. Pour cela, les pays européens doivent adopter des politiques ambitieuses pour l'emploi et la formation, tout en renforçant les dispositifs existants. *The Pact for Skills* de 2020 prévoit d'ores et déjà la montée en compétences et la reconversion d'au moins 25 % de la main-d'œuvre du secteur de la construction d'ici 2025.

En France, ces objectifs sont déclinés dans la Stratégie Nationale Bas-Carbone (en cours de révision) **qui allouait en 2019 au secteur du bâtiment un budget carbone correspondant à une réduction de 49 % de ses émissions entre 2015 et 2030, et qui visait sa décarbonation complète en 2050**. Pour respecter ces objectifs, la SNBC prévoyait d'atteindre 700 000 rénovations complètes équivalentes en moyenne par an à partir de 2030, contre les quelques milliers réalisés actuellement. Récemment revus par le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE), les objectifs français visent désormais un rythme de 900 000 rénovations énergétiques par an à l'horizon 2030.

Les lois Énergie-Climat (2019) et Climat et Résilience (2021) sont venues récemment activer plusieurs leviers pour stimuler la rénovation des logements tels que l'interdiction progressive de location des passoires thermiques, l'obligation de réaliser un audit énergétique lors de la vente, d'élaborer pour certaines copropriétés un projet proposant plusieurs possibilités de Plans Pluriannuel de Travaux (PPT) pour les bâtiments de plus de 15 ans, ou encore la réduction du rythme d'artificialisation des sols qui contraint les projets de construction neuve. Le tertiaire n'est pas en reste puisque le Dispositif Eco-Énergie Tertiaire (2019) impose à environ 68 % du parc tertiaire total, une réduction de 40 % de sa consommation énergétique d'ici 2030 et de 60 % d'ici 2050 par rapport à une année de référence qui ne peut être antérieure à 2010.

Côté construction, la Réglementation Environnementale 2020 renforce, pour la construction neuve, les exigences liées à la performance de l'isolation, agit sur les émissions de l'ensemble du cycle de vie d'un bâtiment et intègre enfin le confort d'été. Une nouvelle version du guide RE2020 édité par la Direction de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages (DHUP) et le Cerema est disponible depuis début janvier 2024. Ce guide généraliste détaille les enjeux et le contenu technique de la RE2020<sup>3</sup>.

Le système éducatif et de formation ainsi que le marché de l'emploi sont-ils en mesure de répondre à cette forte demande ? Sur le plan quantitatif, les différentes estimations réalisées récemment dans le cadre de BUS2 ou par des structures partenaires (négaWatt et France Stratégie) estiment ces besoins **entre 170 000 et 250 000 équivalents temps plein supplémentaires**, alors même que le secteur fait déjà face à des difficultés de recrutement.

Sur le plan qualitatif, plusieurs dispositifs politiques<sup>4</sup>, dont certains ne sont pas propres au secteur du bâtiment, ont pu contribuer à soutenir l'emploi dans le secteur du bâtiment et contribuer à adapter les filières professionnelles et éducatives du bâtiment avec les besoins croissants et les compétences nouvelles requises. Toutefois, le secteur du bâtiment ne bénéficie pas d'un cadre et d'objectifs nationaux communs et actuellement, les référentiels de la formation initiale comme continue (titres professionnels et certificats de qualification professionnelle) intègrent encore peu la rénovation énergétique, et encore moins les nouveaux enjeux du bâtiment tels que le confort d'été ou encore l'économie circulaire.

---

<sup>2</sup> Données Eurostat 2021. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Energy\\_statistics\\_-\\_an\\_overview#Primary\\_energy\\_production](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Energy_statistics_-_an_overview#Primary_energy_production)

<sup>3</sup> <https://rt-re-batiment.developpement-durable.gouv.fr>

<sup>4</sup> Ces dispositifs sont exposés chapitre 6 de l'état des lieux BUS2 et comprennent entre autres : les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) et prestations de conseil en ressources humaines (PCRH) les Parcours Emploi-Compétences (PEC) et Contrats Uniques d'Insertion (CUI), les différents plans "Plan jeunesse", Plan d'investissement dans les Compétences (PIC), etc.

Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sont des accords annuels ou pluriannuels créés en 2005 et conclus entre l'État et une ou plusieurs organisations ou branches professionnelles, pour anticiper les mutations socio-économiques sur les emplois et adapter les compétences et les besoins en formation. Jusqu'alors seuls des EDEC au niveau régional avaient été conclus : un tel accord en Occitanie avait permis en 2022 d'accompagner des entreprises pour mieux appréhender les matériaux de substitution bio sourcés et bas carbone, ou encore à considérer davantage le recyclage des déchets. Un EDEC au niveau national est en cours de négociation avec l'opérateur des compétences de la construction Constructys, d'autres EDEC plus locaux notamment par la DREETS 44 sont en cours.

Les politiques de l'emploi ont notamment cherché à favoriser l'employabilité et l'insertion professionnelle des plus jeunes. Le dispositif *Emplois d'avenir* (entre 2012 et 2016), le *Plan priorité jeunesse* (2012) ou encore le parcours emploi-compétence (2018), dédiés au secteur marchand, ont accordé des aides financières aux entreprises pour le recrutement de jeunes, notamment peu qualifiés. Plus récemment, en 2021, l'État a mis en place des plans de réduction des tensions dans plusieurs secteurs économiques, mais malgré celles identifiées dans le bâtiment, ce dernier n'en a pas encore bénéficié.

Les politiques plus récentes intègrent également la question du renforcement des compétences à celle du recrutement. Le Plan d'Investissement dans les Compétences (2018) visait à soutenir le niveau d'entrées en formation en soutenant les programmes préexistants (à destination des jeunes comme des salariés en insertion), mais également via des « pactes régionaux d'investissement dans les compétences ». En 2021, 420 000 jeunes ont ainsi bénéficié de contrats dans ce cadre qui alternent formation, expériences professionnelles et toute autre action favorisant l'autonomie du bénéficiaire. Enfin le plan « 1 jeune 1 solution » en 2020 est venu tout d'abord renforcer des dispositifs existants et a accordé de nouvelles aides pour l'embauche d'alternants, dynamisant grandement la filière puisque les contrats d'apprentissage ont bondi de 40 % cette même année. Le Plan de relance en 2021, qui affichait l'objectif de développer les compétences des métiers d'avenir, a alloué 500 millions d'euros sur 5 ans au développement de nouveaux matériaux de construction bas-carbone, notamment en rénovant et modernisant l'appareil de production de la filière bois. Également, il prévoit un appel à manifestation d'intérêt jusqu'en 2025 « Compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA) qui prévoit de contribuer à former 400 000 personnes par an à horizon 2030 et 1 million de nouveaux diplômés d'ici 2030, à des niveaux d'opérateurs, techniciens, assistants ingénieurs, ingénieurs, master, doctorat, et principalement dans le domaine des STIM (Science, technologie, ingénierie, mathématiques). La première saison de l'AMI CMA de décembre 2021 à mars 2023 a permis tout à la fois de réaliser 59 diagnostics et de financer 116 projets (dispositifs de formation), au cours de 3 vagues successives en 2022 et début 2023, permettant de former 3,1 millions d'apprenants.

Il est aujourd'hui difficile d'estimer dans quelle mesure ce cadre national bénéficie au secteur du bâtiment. De plus, si ces politiques répondent à l'enjeu économique des entreprises, et notamment des plus petites, d'être en mesure d'embaucher et de former si nécessaire, elles ne répondent pas nécessairement aux freins identifiés dans l'état des lieux de BUS2, à savoir les conditions de travail pouvant être jugées difficiles, l'éloignement des lieux de travail, un niveau de rémunération perçu comme trop faible, le manque d'attractivité du secteur pour les plus jeunes dès la formation initiale et le manque de fidélisation des jeunes diplômés.

**Les initiatives des acteurs du bâtiment et dans les territoires foisonnent en ce sens, à l'avant-garde des politiques nationales éducatives et professionnelles. C'est cette synergie que le projet BUS2 souhaite amplifier et accélérer, pour que le secteur du bâtiment soit à la hauteur des enjeux écologiques et des aspirations de ses professionnels.**

## 2.3 DONNÉES ET ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTAT DES LIEUX

L'état des lieux a permis de tirer de nombreux enseignements sur le marché du bâtiment, les ressources humaines du secteur, et les freins à l'atteinte des objectifs 2030.

### 2.3.1 Enseignements sur l'état de la demande de rénovation et de construction performante

Le secteur du bâtiment (résidentiel et tertiaire) représente désormais une consommation finale de 753,7 TWh en 2021, soit **46,5 % de la consommation finale d'énergie en France**. La consommation finale d'énergie du secteur du bâtiment a diminué de 2,3 % entre 2012 et 2021. Cette baisse générale de la consommation cache des disparités selon les types de bâtiments.

En effet, si les secteurs du résidentiel et du tertiaire ont effectivement vu leur consommation d'énergie diminuer, celles des centres commerciaux ont augmenté significativement (de 20%). Par ailleurs, sur les 30 millions de logements que compte la France, seulement 5 % sont classés A et B, et 15 % sont classés F et G et donc considérés comme des passoires thermiques.

## **1 RÉNOVATION RÉSIDENTIEL**

Le rythme actuel de rénovations et notamment performantes, doit être fortement accéléré pour atteindre les objectifs européens et français à horizon 2030 et 2050. Si la SNBC2 vise 700 000 rénovations performantes de logements par an d'ici 2030, c'est près de 900 000 qui sont estimés nécessaires pour atteindre les objectifs européens contenus dans la stratégie Fit for 55. Or en 2023, seules 60 000 rénovations performantes ont été réalisées.

Un certain nombre de freins et de besoins auxquels aspirent à répondre les propositions de BUS2 a été détaillé et analysé dans l'état des lieux : des aides financières permettant de réduire le reste à charge pour les particuliers qui rénovent leurs logements, une visibilité sur le long terme et des mesures davantage orientées vers les rénovations globales plutôt que vers les rénovations par geste. Par ailleurs, la rénovation performante demande d'étudier finement les travaux à réaliser, mais aussi de trouver des compétences et de mettre en place la coordination entre différents professionnels. De plus, son développement est ralenti par différents facteurs, qui font qu'elle n'est pas la priorité pour la plupart des particuliers : des problématiques financières (coûts élevés pas forcément compensés par les aides, audits énergétiques et maîtrise d'œuvre difficiles à faire financer, montages financiers globalement complexes), une méfiance générale envers les dispositifs d'aides et les professionnels, engendrées par de nombreuses arnaques ou malfaçons, des difficultés pour trouver des entreprises qualifiées pour réaliser les travaux, ou encore la gêne et les nuisances causées par les travaux, souvent assez invasifs.

## **2 RÉNOVATION TERTIAIRE**

Côté tertiaire, les objectifs fixés par le Dispositif Eco Énergie tertiaire pour les surfaces supérieures à 1000m<sup>2</sup> demande que le rythme de rénovation passe de 21,5 millions de m<sup>2</sup> par an sur la période historique, à 27 millions dans un scénario compatible avec les objectifs européens. La réglementation est le moteur majeur pour inciter à rénover le bâti actuel, mais le renforcement de l'accompagnement, quasiment absent aujourd'hui, est également nécessaire pour s'assurer de la qualité des travaux et de la maîtrise des coûts engendrés. La rénovation énergétique est également un enjeu pour le petit tertiaire (non assujetti au décret), sur l'aspect maîtrise des coûts de l'énergie et pérennité de l'activité.

Dans le tertiaire, le principal frein reste une certaine méconnaissance des enjeux par les acteurs y compris les élus locaux et leurs services techniques pour le parc public des collectivités. Pour le parc tertiaire privé, les acteurs peuvent se sentir peu concernés notamment s'ils ne sont pas assujettis au dispositif éco énergie tertiaire.

## **3 CONSTRUCTION NEUVE**

Sur la construction, la diminution de la croissance démographique, la réduction attendue de l'artificialisation des sols, l'évolution des structures des foyers (qui fait évoluer le besoin en termes de nature de logements) obligent le marché à s'adapter : recyclage du foncier, diminution du nombre de chantiers, construction modulaire et préfabriquée. Les réglementations évoluent rapidement, obligeant le secteur du bâtiment à se redéfinir tout aussi rapidement. Cela peut conduire à un manque de visibilité pour les acteurs.

### **2.3.2 Enseignements sur la formation et l'emploi dans le secteur du bâtiment**

L'état des lieux BUS2 montre un secteur toujours dynamique, dont les besoins en recrutement sont toujours plus nombreux et variés, mais également de plus en plus sensibles aux aléas économiques et aux réglementations environnementales. La structuration du secteur laisse apparaître actuellement une fragmentation croissante du secteur. Depuis 2012, le nombre de petites entreprises dans le secteur a augmenté de 44%, et les auto-entrepreneurs représentent 72 % des entreprises du BTP. Le secteur du bâtiment compte désormais environ 1,3 millions de salariés, 1,8 en incluant les artisans/auto entrepreneurs. La répartition en catégories socioprofessionnelles est globalement constante sur la période 2012-2022 avec, en 2021, les pourcentages suivants :

Les effectifs, dans les formations pouvant mener au secteur du bâtiment, augmentent légèrement mais insuffisamment pour répondre aux besoins estimés du secteur à l'horizon 2030. En baisse depuis 2012, le nombre d'élèves en formation du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) et au Brevet de Technicien Supérieur (BTS) dans le BTP augmente légèrement depuis 2018 (entre 2 et 5% par an), et représente 87 000 élèves en 2021.

Les effectifs d'élèves suivant des cursus en lien avec le bâtiment dans l'enseignement supérieur ont augmenté de manière significative pour ensuite se stabiliser depuis quelques années. Ils atteignent ainsi environ 38 000 en 2021-2022 (contre 32 000 en 2014).



La formation par voie d'apprentissage est en forte hausse dans l'ensemble des domaines, notamment impulsée par les politiques nationales. La plus forte augmentation concerne l'enseignement supérieur qui représentait en 2020 56 % des contrats, contre 39 % en 2018. Concernant le secteur du bâtiment, d'après le CCCA – BTP, 102 900 jeunes étaient en apprentissage en formation initiale pour l'année scolaire 2020-21, soit 50% de plus que pour la rentrée 2016-2017. Toutefois, la filière souffre d'un taux de sortie plus important que les autres secteurs : 27 % de ceux qui commencent des études de BTP sortent avant le diplôme, contre 13 % pour le reste des filières.

Concernant la formation continue, l'État assure la qualité et le contenu des formations avec 81 titres professionnels et 75 certificats de qualification professionnelle qui concernent le secteur du BTP. Les titres professionnels sont mis à jour chaque année et de nouveaux titres sont créés. En 2019 par exemple, le Ministère du Travail a créé deux nouveaux titres professionnels concernant la modélisation des données du bâtiment : BIM modeleur du bâtiment et Coordinateur BIM du bâtiment. Le manque d'attractivité des métiers du bâtiment, lié notamment aux conditions de travail (horaires, éloignement, pénibilité, conditions sur le chantier, salaire) et à l'image souvent négative du secteur véhiculée y compris parfois par les professionnels, rend plus difficile les recrutements et la formation des jeunes débutants. Ainsi seuls 44 % exercent réellement dans le bâtiment juste après leur diplôme, un taux relativement semblable aux autres secteurs concernant les apprentis<sup>5</sup>. En revanche seuls 39 % demeurent dans le secteur trois ans après leur sortie d'études. Des efforts et des actions sont toutefois entrepris par les entreprises et leurs organisations professionnelles ainsi que par les pouvoirs publics pour améliorer la perception du secteur, valoriser l'utilité sociale et environnementale (réduction des émissions, de la précarité énergétique, etc.).

Les besoins jusqu'en 2030 (et au-delà) sont pourtant conséquents tant sur la quantité de professionnels nécessaires à l'atteinte des objectifs nationaux, que sur la robustesse de leurs compétences pour assurer la qualité des interventions. Les différents scénarios anticipant les besoins en emplois pour la rénovation énergétique des bâtiments à l'horizon 2030 (France Stratégie, BUS2, négaWatt) sont relativement convergents avec un besoin supplémentaire d'emplois estimé entre 170 000 et 250 000 Équivalents Temps Plein (ETP) par rapport à aujourd'hui. De nombreux corps de métiers, principalement mobilisés dans la construction pourraient être mobilisés pour travailler sur la rénovation énergétique de l'enveloppe des bâtiments ou sur le déploiement et la maintenance d'équipements performants et bas-carbone.

<sup>5</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-apprentis-sont-ils-en-emploi-dans-la-branche-ou-ils-ont-fait-leur-apprentissage>

Les formations initiales et continues devront permettre l'émergence de nouvelles compétences et de nouveaux métiers, liés aux outils numériques, à l'usage de nouveaux matériaux, au réemploi de ressources existantes, à la préfabrication hors site, à la rénovation, ou encore aux conseils et à l'accompagnement.

L'ampleur des besoins exigent également des évolutions de l'approche du recrutement par les acteurs du bâtiment, ainsi que des conditions de travail, pour mobiliser tous les viviers de recrutement : jeunes diplômés, femmes, demandeurs d'emplois, personnes éloignées de l'emploi, travailleurs étrangers.

Enfin, la montée en compétences nécessaire à l'atteinte des objectifs 2030 est freinée par la difficulté, notamment chez les petites entreprises ou artisans, de dégager du temps pour des formations supplémentaires aux formations déjà obligatoires, par le manque d'adéquation des supports et formats des formations avec les besoins et les appétences des professionnels, ou encore par le manque à gagner associée à une formation hors chantier. En d'autres termes, c'est souvent le marché qui conduit les entreprises à monter en compétences, volontairement ou par obligation. Certaines maîtrises d'ouvrage, notamment publiques, incluent pour cela des clauses ou des critères de formation pour accéder à des marchés subventionnés, ou mettent en place des répertoires de professionnels qu'elles ont certifiés ou réunis autour de principes et d'engagements.

**L'état des lieux réalisé avec une centaine de structures parties prenantes du bâtiment, de l'emploi et/ou de la formation et de plusieurs territoires pilotes a permis d'identifier des propositions pertinentes de la part des acteurs réunis dans le projet BUS2. Ces propositions visent ainsi à soutenir la demande de rénovation performante dans les différents segments du parc tout en intégrant les nouveaux enjeux liés à la transition écologique. Elles aspirent également à soutenir et essaimer des initiatives existantes pour améliorer l'attractivité du secteur et le recrutement de nouveaux viviers, dans un but d'assurer les ressources humaines nécessaires pour l'atteinte des objectifs écologiques du secteur.**

**Enfin, BUS2 formule des propositions visant à adapter la formation initiale comme continue pour intégrer les enjeux environnementaux mais également les compétences transversales nécessaires à la qualité des interventions. Dans ce contexte, les propositions de BUS2 cherchent avant tout à s'appuyer sur des expériences locales de « bonnes pratiques » (voir annexe 3) qui ont fait leur preuve.**

## 2.4 MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DE LA FEUILLE DE ROUTE

### 2.4.1 Gouvernance

Sur cette phase 2, qui a débuté en septembre 2023, le comité de pilotage et de suivi s'est réuni, incluant les représentants de l'Etat : Ministère de l'Emploi et Ministère de la Transition écologique, 3 fois le 5 septembre, le 23 novembre et le 5 février pour suivre le projet et la cohérence avec les enseignements de la phase diagnostic. (Cf. les compte-rendu des COPIL en annexe 5)

Le comité d'orientations stratégiques s'est réuni le 19 mars 2024 pour valider les propositions d'actions. (Cf. le compte-rendu du COS en annexe 5)

### 2.4.2 Concertation et consultation nationales

À l'échelle nationale, la phase de co-construction de la feuille de route et du plan d'action a été élaborée à partir d'une concertation élargie composée d'une douzaine d'ateliers collaboratifs et d'une quinzaine d'entretiens et d'une consultation grand public. L'objectif était d'obtenir l'adhésion à la feuille de route, par une réelle co-construction de ses actions.

- Une douzaine d'ateliers, plénières et groupes de travail flash a été menée : organisation et animation de 12 ateliers participatifs, utilisant l'intelligence collective pour élaborer la feuille de route, y compris l'ensemble détaillé des actions nécessaires pour atteindre les objectifs, puis tester la faisabilité et l'acceptabilité du plan d'action avec les parties prenantes, les autorités locales et nationales. (Cf. guide de préparation des ateliers en annexe 2)  
Le compte-rendu de chaque atelier est disponible en annexe 2.

1	21/09	Atelier 1a - Soutenir la demande rénovation performante : résidentiel privé	Présentiel
2	21/09	Atelier 2a - Attractivité et recrutement : l'enjeu de la féminisation des chantiers et d'intégration des jeunes	Présentiel
3	21/09	Atelier 3a - Formation : fondamentaux qu'est-ce qu'il manque ?	Présentiel
4	12/10	Atelier 3b - Formation des professionnels et des métiers connexes à la rénovation énergétique	Visio
5	20/10	Atelier 4a - Pilotage national de la Feuille de route	Visio
6	9/11	Atelier 1b - Soutenir la demande de rénovation performante - Focus sur les bâtiments à usage tertiaires	Visio
7	16/11	Plénière de partage des premières productions en atelier	Visio
8	28/11	Atelier Flash - Formation par le geste	Visio
9	30/11	Atelier 3c - Focus sur les défis de la construction neuve	Visio
9	5/12	Atelier 2b - Attractivité et recrutement : focus sur la reconversion professionnelle et l'orientation des demandeurs d'emploi - pendant le CNBD	Présentiel
13	8/12	Atelier flash - Logement social : marchés de la rénovation, compétences	Visio
10	20/12	Atelier 4b - pilotage multi-échelles et appropriation locale des enjeux nationaux	Visio
11	25/01	Plénière de partage final des propositions pour la Feuille de route	Visio

Tableau 1 : planning des ateliers collaboratifs à échelle nationale



## Concertation en ateliers BUS2 entre septembre 2023 et janvier 2024



- À partir d'un guide d'entretien (cf. guide des entretiens en annexe 1), la quinzaine d'entretiens menés par l'ADEME et AVE représentant tous les différents secteurs concernés par le projet : autorités publiques, des professionnels et leurs représentants, des acteurs de l'éducation et de la formation, experts de l'éducation et de la formation ont menés de manière à permettre à chacun d'exprimer son opinion, sans entrave (cf. Compte-rendu de tous les entretiens en annex1 1).

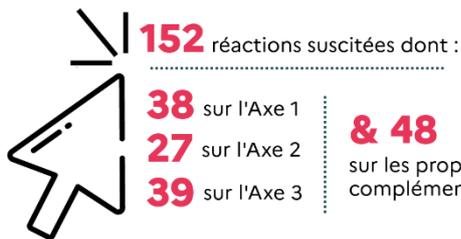
CEREMA	ACTIMMO	DGFEP
AREC Occitanie	Lille Avenirs	ANRU
Comité Stratégique de Filière « Industrie Pour la Construction	Centre scientifique et technique du bâtiment	UFCAC
Saint-Gobain	ADEME	EIFFAGE CONSTRUCTION
CCCA-BTP	France Travail	MANPOWER
HEOL-ENERGIES ET	Fédération éco-construire	

- À cela, s'ajoute 8 autres entretiens avec des projets européens français :
- Les projets européens (dont Blueprint) qui vise à définir les grandes lignes de la feuille de route (orientations stratégiques) et à mettre en évidence la complémentarité avec d'autres projets et initiatives.
- À ce stade, les projets H2020 BIMplement et BUS League et les projets LIFE identifiés avec une application en France sont été spécifiquement interviewés, à la fois sur les questions d'innovation technique et sur l'impact du projet.
- Une consultation en ligne grand public a été mise en place entre le 15/12/2023 et le 15/01/2024 afin de toucher un maximum d'acteurs impliqués dans le secteur du bâtiment, de la construction, de la formation, de l'emploi (cf. rapport de la consultation en annexe 8).



## Consultation en ligne : Les résultats clés

**Près de 230 contributions !**



**& 48**  
sur les propositions  
complémentaires



**76** commentaires  
opérationnels



**Près de 50**  
contributeurs uniques

Dont environ  
**40 structures**  
professionnelles

Réseau Action Climat : RFCP  
Fédération écoconstruire : FPI

Des sociétés de conseils et bureaux d'étude  
Des entreprises du BTP et des artisans  
Des particuliers : Des collectivités locales  
Des acteurs de la formation

### 2.4.3 La démarche suivie dans les territoires partenaires

Dans les 3 territoires qui ont suivi une démarche locale, en parallèle à la démarche nationale, des réunions en atelier, en groupes de travail ou en plénières ont été organisées entre septembre 2023 et mars 2024. Elles ont permis d'établir des consensus autour de fiches actions locales, qui en grande partie, constitue des adaptations des fiches-actions nationales.

#### Territoire de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence (AMP)

La MdE Ouest Provence a organisé les réflexions et piloté les travaux du territoire AMP pour aboutir à un plan d'action partagé par tous les acteurs locaux. Entre septembre 2023 et mars 2024, se sont tenus :

- Participation à la plénière de lancement de la phase 2 nationale à Paris, et mobilisation des partenaires le 21 septembre 2023
- 3 groupes de travail recrutement et sécurisation des parcours professionnels
- 3 groupes de travail formation des professionnels
- 3 groupes de travail Expérimentation et déploiement de modalités de formation adaptées aux contraintes des professionnels (clause formation)
- 3 groupes de travail observatoire
- Intervention table ronde lors de la finale BUS2 à Paris : 27 mars 2024

La plénière de restitution des travaux est prévue le 16 avril 2024

Chaque GT a réuni les partenaires locaux intéressés par le sujet, soit entre 5 et 15 personnes à chaque GT. C'est au sein de ces GT qu'ont été élaborées les actions retenues pour le plan d'action. Au total 44 structures se sont impliquées dans le projet local.

#### Territoire du Pays du Cambrésis

La structure "Cambrésis-Emploi" qui porte le projet BUS2 sur le territoire a organisé plusieurs réunions et rencontres pendant la Phase 2 qui a conduit à l'élaboration de la feuille de route locale.

- Participation à la plénière de lancement de la phase 2 nationale à Paris, le 21/9/23
- Commission habitat du Pays : 13 juillet 2023 2024
- Petit déjeuner artisans sur les groupements d'entreprises par le Pays du Cambrésis avec le CD2E : 21 septembre 2023
- Groupe de travail "marché" : 18 octobre 2023

- Groupe de travail “emploi et compétences” : 19 octobre 2023
- Réunion Visio « expression des territoires » : 14 décembre 2023
- Groupe de travail avec entreprises RGE : 31 janvier 2024
- Petit déjeuner d’information et d’échange du Pays du Cambrésis sur « Les nouvelles aides à la rénovation mobilisables sur le Cambrésis à partir de 2024 » :19 février 2024
- Groupe de travail “valorisation des déchets” : 15 mars 2024
- Intervention table ronde lors de la finale BUS2 à Paris : 27 mars 2024
- Visite chantier d’insertion de récupération des déchets du bâtiment, Récup Tri : 15 avril 2024

### **Territoire du Cotentin**

5 Réunions se sont tenues, à la fois sur les aspects “développement du marché” et sur “Emploi et compétences”

- Participation à la plénière de lancement de la phase 2 nationale à Paris, 21 septembre 2023
- 20 novembre 2023
- 14 décembre 2023
- 11 mars 2024
- 23 mars 2024

## **2.5 ENSEIGNEMENTS TIRÉS DES AUTRES PROJETS EUROPÉENS OU NATIONAUX**

Dans le cadre de la phase 2 “élaboration de la feuille de route “, le consortium BUS2 a mené des entretiens avec plusieurs projets européens ayant un lien avec les questions d’emploi et de compétence ou de massification des marchés.

### **2.5.1 PROJET CONSTRUCTION BLUEPRINT**

La France, représentée par le CCCA-BTP, a participé à [ce projet européen ERASMUS+](#) qui était centré sur 3 domaines : l’efficacité énergétique, la digitalisation et l’économie circulaire.

Le projet a permis des avancées intéressantes en termes d’ingénierie pédagogique :

- en identifiant, dans ces 3 secteurs, la liste des problématiques à aborder dans les formations à destination des entreprises,
- en créant, dans ces 3 secteurs, un programme de sensibilisation (25h environ), pour les personnels de chantier.

Les échanges menés ont montré l’importance de montrer à l’entreprise que la formation proposée a un sens, comme par exemple, apporter un avantage concurrentiel, mais aussi de poser la question du coût de la NON-formation pour les entreprises, notamment, sur les impacts en termes de co-activités et d’interfaces entre lots. Enfin, le projet BluePrint a montré la valeur formative des situations de travail, concept qui est déjà développé en Espagne et en Italie.

### **2.5.2 PROJET BIMPLEMENT**

[Ce projet](#) H2020 était porté en France par Alliance Ville-Emploi. Il visait le déploiement de l’utilisation (et non pas de la conception) des maquettes BIM sur le chantier, par les entreprises.

Alors que le projet avait montré la faisabilité et l’intérêt économique des outils gratuits de visionnage des maquettes pour mieux comprendre le projet et améliorer la gestion des interfaces entre métiers, ce sujet n’a jamais pu être abordé en profondeur pendant BUS2. Il est ressorti des échanges en atelier et groupes de travail que la question du BIM était très éloignée des problématiques des entreprises, voire qu’elle se traduisait par un rejet systématique en tant que solution potentielle.

Le Plan BIM mis en place par l’Etat, réunit l’ensemble des acteurs de la filière de la construction pour les accompagner vers la transition numérique du Bâtiment. Il a lancé, fin 2023, trois nouveaux appels à projets :

1. Le numérique au service de la performance environnementale
2. Le numérique au service de la gestion exploitation maintenance (GEM)

3. Le numérique au service du chantier. Dans le cadre des ateliers BUS2, des informations sur BIMplement ont été transmises à des partenaires potentiellement intéressés par ces appels d'offres.

### 2.5.3 PROJET RENOV'UP

[Ce projet](#) Erasmus+ a été porté en France par le CCCA-BTP. Il vise à "Professionnaliser les chefs de chantier et les chefs d'équipe dans la gestion spécifique des chantiers de rénovation de bâtiments en Europe". L'approche originale du projet a été, non pas d'apporter des savoirs sur chacun des sujets identifiés, mais de mettre les situations de travail au cœur du projet pédagogique.

Les chefs de chantier et chefs d'équipes en formation sont invités à observer leur propre situation de travail, par rapport à une grille très détaillée mise au point dans le cadre du projet Rénov'Up, de façon à mettre en évidence la combinatoire des différentes compétences requises, y compris en termes de communication avec l'équipe du chantier. Ce changement de point de vue oblige aussi les formateurs à être formés au préalable pour apprendre à observer les apprenants et être capable d'exploiter les situations de travail pour monter les formations « en salle ».

### 2.5.4 ACTIMMO

[ACTIMMO](#) visait à sensibiliser les acteurs de l'immobilier (agent immobiliers, notaires, banque) sur les enjeux de la rénovation énergétique des logements qu'ils vendent. Les notaires ont été les moins réactifs au programme. L'ADEME a mené une analyse sur les retours d'expérience de 15 sites et fait un certain nombre de préconisations. [L'étude](#) a été publiée en mars 2023. Elle a conduit à la production de 3 guides spécialisés pour les agents immobiliers, les banques et les notaires. L'objectif est de les mettre à la disposition du réseau France Rénov (Conseillers Rénov suivis par l'ANAH – programme SARE) qui est financé à 50 % par les EPCI. Cette expérience a été valorisée dans BUS2 en proposant de relancer le programme en prenant en compte les retours d'expérience. (Cf. compte Rendu d'entretiens en ANNEXE 2).

### 2.5.5 BUSLEAGUE

Le projet [BUSLeague](#), cofinancé par le programme-cadre de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne, s'est déroulé pendant 30 mois à partir de septembre 2020.

Son objectif principal était de relever les défis liés à la stimulation de la demande pour une main-d'œuvre énergétique qualifiée (côté demande) et de renforcer les capacités pratiques pour augmenter le nombre de travailleurs qualifiés dans la conception, l'exploitation et la maintenance des bâtiments (côté offre). BUSLeague a atteint cet objectif en mettant en œuvre une reconnaissance européenne des compétences énergétiques, en renforçant les méthodes et techniques de formation déjà développées dans le cadre d'initiatives européennes et nationales précédentes telles que BUILD UP Skills et Construction Skills. Le projet s'est concentré sur quatre éléments clés : la reconnaissance mutuelle des compétences énergétiques, la sensibilisation, le renforcement des capacités et les changements législatifs.

La mise en œuvre s'est déroulée aux niveaux national et régional, combinant des mesures pour stimuler la demande avec un renforcement pratique des compétences de la main-d'œuvre locale et régionale impliquée. Cette approche a assuré l'engagement des PME. BUSLeague a été formé par une coalition d'anciens projets BUILD UP Skills et Construction Skills. Les partenaires ont estimé que travailler ensemble améliorerait les plans de mise en œuvre nationaux et développerait des méthodes, les rendant ainsi plus attrayantes et efficaces. Le projet a été en outre renforcé par des chercheurs expérimentés en anthropologie et en technologie éducative qui ont contribué à démontrer son impact et à optimiser les combinaisons utilisées pour stimuler la demande et améliorer le transfert de connaissances à partir d'outils et de matériaux d'apprentissage appliqués.

#### Contributions de BUSLeague au projet BUS2 :

##### *1. Étude approfondie de l'offre et de la demande dans le secteur du bâtiment :*

- BUSLeague a réalisé une étude approfondie de l'offre et de la demande dans le secteur du bâtiment, en particulier dans le contexte de la rénovation énergétique.

- L'étude visait à comprendre les défis rencontrés sur le terrain, tels que les restrictions liées à la pandémie de COVID-19, les besoins en compétences et qualifications, les pratiques existantes dans la formation des travailleurs du bâtiment et la certification, les approches éprouvées en matière de reconnaissance des compétences, les complexités institutionnelles et les contraintes de temps.
- Ces contributions ont fourni une meilleure compréhension des réalités sociales, culturelles et matérielles du secteur et ont servi de point de départ pour BUS2 afin de comprendre les besoins spécifiques en compétences et qualifications dans le secteur du bâtiment.

## *2. Développement d'outils et de ressources éducatifs :*

- BUSleague a conçu et promu des outils éducatifs et des ressources adaptées aux besoins des formateurs, leur permettant de dispenser une formation efficace et complète sur l'efficacité énergétique.
- La France a pu capitaliser sur ces expériences avec l'outil de formation (Practee Truck) qui peut être utilisé pour accueillir divers programmes de formation, ainsi que le cours d'évaluation de la méthode BTP, utilisé pour classer les travailleurs embauchés afin de les affecter à différents cours de formation pour les former le plus rapidement possible. Ces opérations feront partie des actions de BUS2.
- BUSleague a réalisé un inventaire des outils de formation comprenant des modèles de démonstration, des plates-formes de formation et des centres de formation qui soutiennent à la fois des connaissances conceptuelles et théoriques. Le consortium a identifié différentes sources pour caractériser ces outils et leur adéquation à des contextes spécifiques.

## *3. Sensibilisation :*

- BUSleague a développé un guide pour sensibiliser et stimuler la demande en matière de compétences, en mettant l'accent sur les retours d'expérience et les leçons apprises de la collaboration avec les magasins de bricolage et de construction pour sensibiliser le grand public et la main-d'œuvre (Collaboration avec le groupe ADEO en France).

## *4. Les marchés publics comme levier pour le renforcement des compétences :*

- BUSleague a identifié les meilleures pratiques en Europe, y compris en France, pour utiliser les marchés publics afin d'inciter à la formation à l'éco-efficacité.
- Des recommandations clés ont été développées pour les organismes publics. Une étude de cas en France montre comment la clause de formation à l'efficacité énergétique a été utilisée par le bailleur social CLESENCE pour la rénovation de logements sociaux à Avesnes-les-Aubert.
- BUSleague a analysé les mécanismes financiers existants en France qui encouragent l'utilisation de travailleurs qualifiés en efficacité énergétique dans les rénovations de bâtiments, tels que le label "RGE".

## *5. Mise en place d'un système de reconnaissance mutuelle des compétences en efficacité énergétique :*

- Ce système innovant permet aux travailleurs du bâtiment de voir leurs compétences reconnues dans d'autres pays européens, favorisant ainsi la mobilité de la main-d'œuvre et la collaboration transfrontalière.

## *6. Création d'un cadre de référence qualité des compétences énergétiques :*

- Ce cadre définit clairement les compétences requises par les professionnels du bâtiment pour réaliser des rénovations énergétiques de haute qualité, garantissant ainsi un niveau optimal de performance des bâtiments.
- L'application BUS offre la possibilité de lier le contenu d'apprentissage aux tâches et sous-tâches pertinentes, facilitant ainsi l'accès à l'application.

- Grâce à l'application, les partenaires peuvent 1) cartographier le contenu, 2) trouver du contenu, 3) télécharger du contenu, 4) accréditer les apprenants et 5) trouver des artisans reconnus.
- Les contributions de BUSLeague à BUS2 sont diverses et couvrent un large éventail de domaines, notamment la recherche, la formation et la politique.

Les conclusions du projet BUSLEAGUE fournissent des informations intéressantes sur les défis et les opportunités sur la montée en compétences de la main-d'œuvre du bâtiment pour l'efficacité énergétique. Les outils et ressources de BUSLeague peuvent être utilisés pour appuyer la mise en œuvre du plan d'action de BUS2.

### **2.5.6 BUS GO CIRCULAR**

Le [projet BUS Go Circular](#) est un projet LIFE. La France ne participe pas au projet, mais le consortium a souhaité contacter le partenaire des Pays-Bas. Le projet vise à développer l'économie circulaire dans les entreprises, en travaillant à la fois sur la nécessaire évolution de la stratégie des entreprises, et sur le développement des formations spécifiques et de leur reconnaissance par un cadre de qualification adapté aux entreprises.

Les produits du projet pourront être utilisés par les actions "économie circulaire et réemploi" développées au niveau national et dans les territoires, notamment en ce qui concerne l'analyse très approfondie sur les clés de transformation des entreprises "traditionnelles" pour aboutir à un changement radical du fonctionnement de ces entreprises. L'idée est que l'économie circulaire n'est pas une partie du business, mais que c'est l'ensemble des activités de l'entreprise qui doit changer pour devenir circulaire.

## 3 FEUILLE DE ROUTE : ORIENTATIONS ET PROPOSITIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE

Chaque action fait l'objet d'une fiche action-détaillée précisant :

Objectifs, la description, les ressources humaines, techniques et financières envisagées, les porteurs de projets, les publics ciblés par l'action, les indicateurs de suivi mais aussi les bonnes pratiques (voir en annexe 3) éprouvées qui ont inspiré l'action et les recommandations d'autres actions en lien mais qui n'ont pas été détaillées dans le cadre de cet exercice. Les 17 fiches-actions sont consultables en annexe 4.

### 3.1 AXE 1 – SOUTENIR LA DEMANDE DE PERFORMANCE EN CONSTRUCTION ET EN RÉNOVATION

#### 3.1.1 Contexte et Enjeux

##### 1 Le cadre général du secteur bâtiment en France

L'ensemble du parc, résidentiel et tertiaire, partage un certain nombre d'enjeux communs, à commencer par les nombreuses évolutions réglementaires récentes qui, bien qu'elles contribuent fortement à structurer l'offre des entreprises, peuvent parfois réduire la visibilité des acteurs sur les échéances, les priorités et les solutions à adopter, pour la rénovation performante des bâtiments notamment.

Il s'agit dans cet axe d'adopter une vision large de la performance, dans la rénovation comme dans la construction neuve. Celle-ci doit se concrétiser dans la prise en compte intégrée des nombreux enjeux environnementaux, patrimoniaux, sociaux ou d'adaptation des bâtiments : **décarboner massivement les sources d'énergie, anticiper une hausse des températures et isoler les bâtiments du froid comme de la chaleur, préserver la biodiversité, la gestion durable de l'eau, l'usage des ressources biosourcées et la circularité des matériaux, l'intégration paysagère, etc.**

Pour atteindre ce niveau de performance, les dispositifs d'accompagnement humain et financier doivent être renforcés en continuant à s'adapter à ces enjeux croissants et aux différentes cibles (entreprises, bailleurs, ménages plus ou moins aisés, maisons individuelles, copropriétés, etc.) afin de lever les freins de natures diverses : reste à charge, retour sur investissement, disponibilité des compétences et des entreprises dans les territoires, modèle économique des entreprises, accès à l'information, etc.

##### 2 La fragmentation des entreprises du bâtiment et l'inégal développement des filières

Un enjeu commun aux filières est la structuration d'une offre compétente et coordonnée. Cette offre est toutefois de plus en plus éparse, avec une augmentation importante du nombre d'entreprises de moins de 10 salariés, et surtout des micro-entreprises qui représentent désormais 72 % des entreprises du bâtiment. Par ailleurs, le secteur semble connaître des perturbations de plus en plus rapprochées et montre une sensibilité accrue aux aléas économiques : après la crise de 2008, l'emploi du secteur s'est redressé depuis 2016, et le secteur connaît désormais des difficultés croissantes pour recruter. La pandémie de Covid-19 a provoqué une nouvelle crise entraînant une baisse de la demande de logements et de locaux professionnels. Malgré une reprise de l'économie, le secteur affronte désormais une baisse importante des autorisations de construction neuve.

À l'incertitude conjoncturelle, s'ajoute un inégal développement des filières nécessaires à la transition écologique du bâtiment : l'offre de rénovation énergétique peine encore à se structurer face à une demande croissante mais évoluant au gré des dispositifs d'aide. Quant aux filières plus spécifiques, certaines se développent rapidement comme les pompes à chaleur qui font désormais face à une pénurie de compétences, et d'autres sont inégalement développées sur le territoire comme les matériaux biosourcés, ou font face à des freins spécifiques (techniques ou réglementaires notamment) comme l'économie circulaire.

Une fragmentation qui représente un enjeu pour la performance des rénovations notamment, qui sont complexes à concevoir d'un point de vue technique, notamment car elles nécessitent une excellente coordination entre les différents corps de métiers pour bien traiter les interfaces et ainsi atteindre une performance énergétique optimale.

### 3 La construction neuve, une locomotive qui doit emprunter le chemin de la rénovation

La construction neuve est confrontée aux objectifs nationaux de réduire les émissions de GES, la consommation de ressources et l'artificialisation des sols. Elle constitue néanmoins une locomotive pour la rénovation en termes de considération des enjeux environnementaux et énergétiques : montée en compétence générale sur le cycle de vie du bâtiment, l'utilisation de ressources naturelles, systèmes décarbonés, etc. Ces savoir-faire doivent d'une part infuser également dans les opérations de rénovation, d'autres part, les entreprises de la construction neuve devront également faire évoluer leurs modèles pour être en mesure de développer leurs activités de rénovation, ce qui implique la formation et l'accompagnement des employés mais également des cadres et des chefs d'entreprise. Ce rôle moteur, et cette structuration, avec des formations pour la plupart tournées vers la construction, doit à terme profiter à la filière de la rénovation via

- L'évolution des compétences et des métiers ;
- L'évolution des modèles économiques des grandes comme des petites entreprises ;
- Une structuration de la filière permettant aux microentreprises de coopérer pour assurer la qualité des travaux et la couverture de tout le territoire national.

#### 3.1.2 Enjeux spécifiques au parc résidentiel

Le rythme et la nature des rénovations actuelles ne sont pas à la hauteur des enjeux, et la rénovation performante doit être généralisée. Aujourd'hui, 80 % des rénovations sont encore des rénovations par geste. Si la rénovation performante<sup>6</sup> par étapes est possible grâce à une planification rigoureuse, la probabilité d'atteindre cette performance diminue toutefois avec l'augmentation du nombre d'étapes. Le passage des rénovations non-BBC (par geste) vers des rénovations BBC (globales) entraîne en effet des travaux de rénovation au niveau de l'enveloppe beaucoup plus importants : isolation, remplacement des ouvertures, pose et entretien-maintenance de systèmes de ventilation.

Par ailleurs, le rythme actuel annuel de rénovations performantes de logements est de 35 000 par an alors qu'il faudrait multiplier par 20 nos efforts pour atteindre en 2030 l'objectif de 700 000 rénovations performantes annuelles. Le scénario retenu dans le projet BUS2 pour estimer les besoins en emplois montre la nécessité d'une inversion des tendances avec une majorité de rénovation énergétique au niveau BBC, et une division par 10 des rénovations par geste.

Les différents segments qui composent le parc français (12 % de logements sociaux, 25 % de copropriétés et 60 % de logements individuels) nécessitent un accompagnement technique, financier et humain répondant à leurs besoins, et que les propositions de BUS2 souhaitent renforcer.

#### Des incitations encore insuffisantes pour la rénovation performante des logements

Beaucoup de propriétaires et d'occupants des logements ne sont pas encore convaincus de l'importance et des bénéfices de la rénovation performante, qui est plus lourde, plus coûteuse et plus contraignante pour eux. Les politiques publiques de rénovation énergétique ont longtemps encouragé les rénovations par geste et globalement manqué de stabilité et de lisibilité. Ainsi, en 2021 et 2022, seulement 10 % des demandes d'aides dans le cadre du dispositif MaPrimeRénov' ont concerné des rénovations globales. Les changements de systèmes de chauffage, ou autres gestes de rénovation isolés, représentent ainsi la majorité des travaux de rénovation énergétique, alors même qu'ils ne permettent souvent pas de sortir durablement de la précarité énergétique. Le coût et le reste à charge de tels travaux globaux restent encore trop élevés pour beaucoup de ménages, qui ne peuvent donc pas envisager une telle intervention sur leur logement.

### 4 Les copropriétés, longtemps l'angle mort des politiques publiques

Les copropriétés étaient au nombre de 542 000 en 2022 et sont considérées comme constituant l'angle mort des politiques publiques liées à la rénovation, et notamment en termes d'aides financières. À 85 % inférieures à 20 lots, les copropriétés cumulent les difficultés liées à la maison individuelle, avec des

---

<sup>6</sup> Permettant d'atteindre le niveau Bâtiment Basse Consommation, correspondant à une étiquette A ou B du Diagnostic de Performance Énergétique

montants financiers nécessaires élevés, et celles liées à la copropriété, avec une gestion collective complexe de la prise de décision et du financement.

Pour faciliter la prise de décision, le programme « RECIF » en Ile-de-France propose de former les syndicats et de sensibiliser les copropriétés à la rénovation énergétique, en allant à leur rencontre pour les mobiliser, en proposant des MOOC en ligne, et surtout en mobilisant les collectivités territoriales pour sensibiliser les élus et les techniciens et mobiliser les copropriétés du territoire. Également, les sociétés de tiers-financement peuvent constituer une solution intéressante pour ce segment, par leur accompagnement spécifique et en fournissant des prêts collectifs aux copropriétés aujourd'hui peu distribués par le secteur bancaire.

Enfin, il existe désormais une plateforme nationale d'information et d'accompagnement des copropriétés pour leurs projets de rénovation faisant partie intégrante de France Renov' : CoacCopro, pilotée par l'Agence Parisienne du Climat.

## **5 Maisons individuelles, l'enjeu de l'accompagnement et de la massification**

Les propriétaires privés, qu'ils occupent ou non leur maison individuelle, constituent une cible prioritaire des politiques énergétiques et climatiques en raison du potentiel d'économies d'énergie qu'ils représentent. Ce segment présente de nombreux enjeux, et les marchés évoluent rapidement pour répondre aux besoins de rénovation, tant du côté des entreprises du bâtiment que des diagnostiqueurs, des auditeurs et des accompagnateurs en rénovation.

L'accompagnement est particulièrement important pour la rénovation des maisons, car les interventions se font souvent sans projets architecturaux, et personne n'est chargé de gérer les interfaces entre les différentes parties du projet. De plus, ce segment présente un fort potentiel de massification. Dans le cadre du programme PROFEEL, le projet Restore prévoit de tester sur le terrain des solutions de réhabilitation reproductibles car adaptées à des typologies précises de maisons individuelles. Mais les solutions d'industrialisation actuelles restent encore difficilement compétitives économiquement.

## **6 Le parc social, bien qu'en avance par rapport au parc privé en termes de rénovation, fait face à des enjeux qui lui sont propres, tel que la décarbonation des systèmes de chauffage**

Les bailleurs sociaux ont, ces dernières années, engagé plus de 100 000 logements par an dans des travaux d'amélioration énergétique, dont deux tiers ont entraîné un changement d'étiquette énergétique selon une étude de l'ANCOLS en 2022. La rénovation des passoires thermiques, notamment en logement collectif, a été plus anticipée que pour le parc privé. Le rythme de rénovation reste néanmoins inférieur au rythme nécessaire pour atteindre l'objectif de 100 % du parc au niveau BBC en 2050 (seuls 15 % du parc actuellement).

Une part significative de rénovations réalisées sur le parc social jusqu'à présent a eu pour objectif d'éradiquer les passoires thermiques, sans nécessairement aller chercher la totalité du gisement d'économies d'énergie. Les rénovations du parc social sont davantage orientées vers l'amélioration de l'enveloppe que dans le parc privé, ce qui explique que les lots principaux rénovés soient la ventilation, l'isolation des murs par l'extérieur et le changement de menuiserie. Toutefois, un des défis majeurs du parc social est la décarbonation des systèmes de chauffage et d'eau chaude sanitaire, majoritairement alimentés par du gaz aujourd'hui. Certains bâtiments nécessiteront donc une nouvelle intervention d'ici 2050.

### **3.1.3 Enjeux spécifiques au parc tertiaire**

Jusqu'en 2019, moins d'attention avait été portée sur la performance énergétique des bâtiments du secteur tertiaire bien qu'en termes d'émissions de GES, le secteur se place au pied du podium après les transports, le résidentiel et l'industrie. Depuis, le dispositif Eco Énergie Tertiaire, issu du décret tertiaire, impose une réduction progressive de la consommation d'énergie finale de l'ensemble du parc tertiaire assujéti allant jusqu'à -60 % en 2050 (par rapport à 2010).

## **7 Le dispositif Eco Énergie Tertiaire ne permet pas encore de traiter massivement le problème de la rénovation des bâtiments qui y sont soumis**

Le dispositif concerne toutes les branches du secteur tertiaire et toutes les constructions existantes et neuves dont les bâtiments ont une surface d'activité tertiaire égale ou supérieure à 1000 m<sup>2</sup>. Les plans d'actions sont diversifiés selon les activités et le statut d'occupation, mais certains propriétaires ne sont pas informés des obligations qui, par ailleurs, dépendent largement des utilisateurs des locaux

concernés. Néanmoins, plusieurs outils existent pour permettre la transition vers des bâtiments tertiaires plus économes en énergie. Une bonne connaissance du parc est nécessaire pour évaluer quel outil est le plus pertinent. Par exemple, les Contrats de Performance Énergétique permettent le couplage entre un investissement destiné à améliorer l'efficacité énergétique d'un bâtiment et la garantie de diminution des consommations d'énergie. Ces contrats donnent des résultats encourageants (réduction de 30 % de la consommation d'énergie en moyenne), mais ne sont pas forcément adaptés à toutes les typologies de propriétaires de bâtiments tertiaires.

Afin que le dispositif Eco Énergie Tertiaire soit effectivement appliqué, il est nécessaire de renforcer les contrôles et d'afficher clairement les sanctions qui pourraient être appliquées en cas de non-respect de la réglementation.

## **8 Les enjeux du parc tertiaire public sont surtout liés à une trop grande méconnaissance de leur parc bâti par les acteurs publics eux-mêmes**

Environ 40 % des surfaces de tertiaire correspondent à des bâtiments publics, qui sont majoritairement détenus par les collectivités territoriales. Parmi ces quelques 415 000 bâtiments publics, 52 455 sont des établissements d'enseignement publics, dont 44 902 écoles (pour environ 50 millions de m<sup>2</sup>), 5 290 collèges (pour 39 Mm<sup>2</sup>) et 2 263 lycées (pour 41 Mm<sup>2</sup>). L'enjeu est de permettre à toutes les collectivités d'acquérir une meilleure connaissance des enjeux énergétiques de leur patrimoine bâti notamment par la mise en place d'un schéma directeur énergétique et de la gestion patrimoniale et financière du parc associée et être accompagnées pour atteindre les objectifs fixés. D'après France Rénov', 76 % de la consommation énergétique des communes est liée aux bâtiments qui sont pour la moitié des bâtiments scolaires (ils représentent 30 % de cette consommation et sont donc le type de bâtiment le plus énergivore pour les communes). Au-delà de la question de la connaissance des enjeux, les petites collectivités n'ont pas souvent les moyens humains, techniques et financiers pour entreprendre la rénovation de leur patrimoine tertiaire.

## **9 Le petit tertiaire, qui n'est pas concerné par le dispositif Eco Énergie Tertiaire, nécessite tout de même un accompagnement spécifique**

Cet accompagnement doit notamment permettre de mettre en place des gestes d'économie d'énergie et faire face à la hausse de l'énergie. Des espaces conseil France Rénov accompagnent le petit tertiaire privé. D'autres outils existent, comme le programme « Baisse les Watts » qui permet de les accompagner dans la maîtrise de leur consommation énergétique. D'après une étude de l'ADEME, les actions prioritaires à mettre en œuvre pour faciliter la rénovation énergétique du petit tertiaire privé sont l'information des entreprises au regard de la rénovation énergétique et des dispositifs d'accompagnement et d'aide, la création ou le renforcement d'outils pour les accompagnants, et le développement d'une offre de financement spécifique.

Globalement, le petit tertiaire pourrait bénéficier de la dynamique lancée par ceux assujettis au décret tertiaire, et systématiser les gestes d'économies d'énergie initié lors de la crise énergétique récente.

## **10 Au-delà des solutions constructives et de pilotage en phase d'exploitation, la question des usages constitue un enjeu essentiel pour l'atteinte des objectifs de performance.**

Cette question doit être intégrée dès l'amont des projets de rénovation et ne doit pas être négligée. En effet, le développement du télétravail pourrait par exemple à terme diminuer la demande en surface de bureau. De nouveaux types d'espaces tertiaires sont à investiguer sous l'angle de la rénovation performante, tels que les espaces de co-working. Dans l'ensemble, les stratégies des organisations (investisseurs, propriétaires...) se reconfigurent à la suite des crises sanitaire et énergétique.

### **3.1.4 Quels sont les objectifs spécifiques pour la demande de performance ?**

Pour atteindre les objectifs de performance du parc existant retenu dans le scénario cible de BUS2 aligné avec les objectifs européens (ensemble du parc au niveau BBC en 2050), il faudra rénover environ 900 000 logements au niveau BBC en moyenne par an entre 2022 et 2030, contre 14 000 en moyenne par an sur la période 2012-2021. Dans un scénario tendanciel, cette moyenne passe à 85 000 et la majorité des rénovations demeurent non-BBC.

Concernant les locaux tertiaires, le rythme de rénovation passe de 21,5 millions de m<sup>2</sup> par an sur la période historique, à 22,8 millions par an entre 2022 et 2030 dans un scénario tendanciel, et 27 millions dans un scénario cible.

Enfin, la construction ralentit fortement, en lien avec l'évolution démographique et l'optimisation de l'usage du parc ; la rénovation doit venir compenser la baisse attendue de la construction de nouveaux logements et de nouveaux locaux tertiaires. Par ailleurs, pour atteindre les objectifs énergie-carbone fixés pour 2030 et 2050, la rénovation permettant la maîtrise de la demande en énergie devra s'accompagner du remplacement des systèmes de chauffages très carbonés.

### **3.1.5 Quelles orientations pour soutenir la demande et le marché de la performance ?**

La structuration d'une offre permettant d'atteindre les objectifs en matière de transition écologique nécessite en parallèle de dynamiser la demande. Il s'agit ainsi de renforcer la demande de performance tout en facilitant le développement de filières spécifiques telles que les filières des matériaux biosourcés et bas-carbone, et le réemploi. Ainsi, les actions proposées s'inscrivent dans les orientations suivantes :

#### **11 Renforcer la demande de rénovation performante du parc résidentiel privé à travers un accompagnement fort des propriétaires**

Pour inciter les propriétaires à déclencher une démarche de rénovation performante, il faut, dans un premier temps une meilleure diffusion de l'information jusqu'à l'usager, mettant en avant les bénéfices de la rénovation performante, mais également plus de cohérence et d'intégration des dispositifs d'accompagnement, qu'ils soient techniques ou financiers, pour faciliter les groupements de commande et les mutualisations, réduire au maximum les restes à charge, être accompagné à chaque étape des chantiers. Mais l'accès à l'information n'est pas suffisant pour déclencher le geste de rénovation, Les actions menées dans le territoire du Cambrésis montrent qu'une action d'animation de terrain est nécessaire pour convaincre les particuliers à se lancer dans une rénovation performante.

Cette approche associant information et accompagnement technique et financier est cruciale pour identifier et embarquer le plus de propriétaires possibles dans des travaux de rénovation et notamment les copropriétés où la prise de décision est plus difficile. Les collectivités locales peuvent accompagner les propriétaires dans leur projet de rénovation et ainsi soutenir la demande, en articulation avec les dispositifs nationaux, notamment en créant des Sociétés de Tiers Financement. Le pilotage par l'impact de ces mesures est impératif.

#### **12 Déployer des accompagnements ou appuis adaptés aux besoins des acteurs**

Les différents maîtres d'ouvrage (bailleurs sociaux, collectivités, entreprises assujetties au Dispositif Eco Énergie Tertiaire par exemple) doivent être accompagnés en fonction de leurs besoins, pour atteindre les objectifs énergie-carbone fixés pour 2030 et 2050. Ces accompagnements peuvent être conçus à l'échelle d'un territoire, pour répondre aux enjeux spécifiques des maîtres d'ouvrage et faciliter la mise en place de coopération ou de mutualisation de moyens.

#### **13 Faciliter le développement des filières permettant plus de performance environnementale dans le neuf et la rénovation**

La performance dans la rénovation et la construction neuve exige le développement de certaines filières qui permettront de réduire les émissions de gaz à effet de serre associées aux opérations de construction et de rénovation : réemploi de matériaux et produits, matériaux biosourcés et bas-carbone, etc. La notion de performance est donc élargie au-delà de l'aspect énergétique. Des expérimentations et bonnes pratiques (voir « clauses environnementales » en annexe 3) ont été un succès dans différents territoires, souvent grâce à une grande implication des maîtres d'ouvrage. Pour massifier ces solutions, il est nécessaire d'aller au-delà du "cas par cas", pour mettre en place un écosystème dans chaque territoire. Les collectivités ont un rôle à jouer dans cette massification, au niveau de la commande public mais aussi de l'instruction des autorisations et permis de construire.

Les 6 propositions d'actions qui suivent visent donc à soutenir la demande de rénovation performante en facilitant la diffusion et le recours à des dispositifs d'appui et de financement, et favorisant la coopération entre les métiers et les acteurs.

### 3.1.6 Propositions d'actions

Actions	Objectifs et description
<p><b>1.1 : Aider à la création de Sociétés de Tiers Financement par les collectivités locales, en diffusant un guide</b></p>	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre la duplication, l'adaptation ou la création de dispositifs locaux d'accompagnement technique, financier et social, en vue de massifier l'accès à la rénovation performante des logements par les particuliers.</li> </ul> <p>Un guide est en cours de rédaction par l'association SERAFIN, pour aider au déploiement de nouvelles sociétés de tiers financement par les collectivités sur leurs territoires. L'action consiste à mettre en place un plan de communication pour diffuser ce guide et cette solution (STF), particulièrement prometteuse pour la rénovation des copropriétés.</p>
<p><b>Cambrésis</b></p> <p>Sur la base d'un audit énergétique accompagné de la détermination de bouquets de travaux de rénovation performante (1 ou 2 étapes) sur 5 maisons de type GMF construites dans les années 1960 à 1970 (), il est prévu de contacter les propriétaires de ces types de maisons sur le territoire pour leur donner des exemples de projet de rénovation énergétique et les inciter à lancer des travaux en leur précisant les aides techniques et financières auxquelles ils peuvent prétendre, notamment du "Pass Rénovation".</p> <p>Le "Pass Rénovation" de la Région Hauts de France (voir « Régie du SPEE » en annexe 3) est un dispositif de tiers financement portée, par la Régie régionale du Service Public de l'Efficacité Energétique (SPEE), qui permet à tous les habitants de la Région de bénéficier d'un accompagnement complet et personnalisé pour les projets de rénovation de leurs logements.</p> <p>Le pays du Cambrésis va faire la promotion du Pass rénovation sur son territoire en liaison avec la Régie du SPEE pour développer la rénovation énergétique des maisons individuelles et des copropriétés.</p>	
<p><b>1.2 : Encourager la coopération entre bailleurs sociaux et la demande de performance à travers des appels à projets à l'échelle de territoires</b></p>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Générer une massification des rénovations performantes, en s'appuyant sur des appels à projets axés sur l'organisation territoriale inter-acteurs et la demande de performance, et donnant accès à un co-financement spécifique par le Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires et la Banque des territoires</li> </ul> <p>L'action consiste à lancer un appel à projets pluriannuel, qui permettra d'apporter dans la durée un soutien financier aux bailleurs sociaux (subvention publique spécifique et prêt préférentiel de la Caisse des Dépôts) pour des initiatives de coordination à l'échelle régionale entre bailleurs exemplaires pour atteindre un niveau de performance élevé (critères de performance, sobriété, recours à l'industrialisation, clause formation, maîtrise d'usage). Cette coopération entre bailleurs sociaux repose sur la formation de groupements d'achats, la programmation des travaux et l'alignement des méthodes et critères techniques et financiers par typologies de logements.</p>
<p><b>1.3 : Rénovation des locaux tertiaires privés : Informer les entreprises et communiquer sur les enjeux, obligations,</b></p>	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner accès aux entreprises, assujetties ou non au DEET, aux informations sur les enjeux, les outils et services d'accompagnement à la rénovation performante.</li> </ul> <p>L'action consiste à rendre incontournable l'information permettant aux maîtres d'ouvrage d'avoir une vision d'ensemble des enjeux écologiques,</p>

<b>dispositifs d'aide et d'accompagnement</b>	des réglementations notamment DEET et BACS, des obligations et des synergies concourant à l'atteinte de l'objectif DEET, en mettant à disposition une information générale nationale sur le site <a href="https://www.entreprises.gouv.fr">Accueil   Entreprendre.Service-Public.fr</a> , relayée sur le site <a href="https://www.entreprises.gouv.fr">Accueil   entreprises.gouv.fr</a> et de communiquer.
<b>1.4 : Partager l'intérêt de la mutualisation de moyens entre communes ou au sein d'un EPCI pour la rénovation des bâtiments tertiaires des petites collectivités locales et les dispositifs permettant de mettre en œuvre cette mutualisation</b>	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider les petites communes à rénover leur patrimoine, en leur permettant de mobiliser des moyens humains et financiers grâce à la mise en place de dispositifs de mutualisation.</li> </ul> <p>L'action vise à 1) mettre en place sur le site "<a href="#">expertises territoire</a>" du <a href="#">CEREMA</a>, un centre de ressources et de partage de bonnes pratiques territoriales pour promouvoir la mise en place de dispositifs visant la mutualisation de moyens entre communes, et 2) organiser une animation des partenaires et la communication associée pour faire connaître ce centre de ressources.</p> <p>Ce site permettra d'accéder à plusieurs outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une plateforme de partage et d'échange entre collectivités sur les sujets de mutualisation, animée en continu par un permanent du CEREMA ;</li> <li>• une base de données et de connaissances, avec des exemples de dispositifs mis en place par certaines collectivités et des propositions de types de mutualisation possibles.</li> </ul>
<b>1.5 : Faciliter le recours aux produits et matériaux biosourcés et bas-carbone pour la construction neuve et la rénovation : clauses dans les marchés publics et formation</b>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer davantage les solutions biosourcées et bas-carbone dans les bâtiments en maximisant la mobilisation de clauses environnementales dans les marchés publics pour lancer la dynamique et en proposant d'intégrer dans les formations bâtiment une formation aux matériaux biosourcés et bas carbone.</li> </ul> <p>L'action vise à développer l'utilisation des clauses biosourcées/bas-carbone dans les marchés publics (voir « clauses environnementales » en annexe 3) par exemple en créant une animation sur les territoires, en diffusant des outils, en donnant accès à une expertise et à des retours d'expérience sur leur utilisation.</p> <p>Elle vise également à intégrer la formation aux matériaux biosourcés dans toutes les filières bâtiment, du CAP au niveau architecte ou ingénieur, en formation initiale et continue, en s'appuyant sur les contenus et l'ingénierie pédagogique déjà développée par les filières professionnelles et la fédération EcoConstruire et ses membres.</p>
<p><b>Cotentin</b>  La Maison de l'Emploi du Cotentin prévoit de mettre en place une formation « Ouvriers en Éco Construction » de 11 mois, propriété de la Fédération EcoConstruire, qui existe déjà dans 9 autres régions. Le financement est en cours de finalisation pour une première formation en 2025.</p> <p>Cette formation permettra aux entreprises de disposer du personnel qualifié capable d'exécuter des travaux de construction ou de rénovation en construction écologique : ossature bois, terre crue, paille et chanvre.</p>	
<b>1.6 : Faciliter le recours au réemploi de produits et matériaux (pour la construction neuve et rénovation) : ingénierie territoriale</b>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un écosystème du réemploi dans chaque territoire.</li> <li>• Mieux valoriser et intégrer les solutions de réemploi dans les projets.</li> </ul> <p>L'action comporte 2 volets :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Création en collectivités territoriales de postes de chargés de mission dédiés pour chaque bassin d'emploi engagé dans cette politique, dont le rôle sera notamment d'accompagner les territoires pour mettre en place</li> </ol>

<p><b>et formation des professionnels</b></p>	<p>et aider les filières de réemploi, sensibiliser les maîtres d'ouvrages lever les incertitudes sur les questions d'assurance et de garantie décennale.</p> <p>2. Montée en compétence des acteurs du bâtiment. Il s'agit notamment d'intégrer dans les formations de référence de toutes les filières bâtiment des enseignements de base sur le réemploi, créer une certification complémentaire spécifique aux techniques du réemploi qui s'ajoute aux formations bâtiment existantes, concevoir des mallettes et des contenus pédagogiques et les diffuser.</p>
<p><b>Cambrésis</b>          Pour faciliter l'accès à un métier de la rénovation pour les demandeurs d'emploi, Cambrésis Emploi prévoit la création d'une activité de récupération de déchets du bâtiment par une entreprise d'insertion.          Cette ressourcerie inclura la dépose de produits sur chantier, la remise en état et la revente.</p>	

<p><b>Action territoriale complémentaire à l'axe 1</b>          En complément des actions directement liées aux actions nationales, certains territoires ont proposé des actions complémentaires répondant à leurs besoins propres.</p>	
<p><b>Métropole Aix-Marseille</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enjeu majeur d'observation régulière de l'évolution des différents marchés du bâtiment et de production de données prospectives emploi compétences pour cibler au mieux les actions de soutien aux entreprises.</li> </ul> <p>L'action vise à créer les conditions de mise en œuvre au local d'un outil de chiffrage et d'analyse des données prospectives, marchés, emplois et compétences pour la période 2024-2030 et de suivi de l'offre de formation.</p>	

## **3.2 AXE 2 - FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DES ACTIFS DANS LE SECTEUR**

### **3.2.1 Contexte & Enjeux**

Malgré une demande régulière et permanente, le secteur du bâtiment fait face à des difficultés de recrutement à tous les niveaux de carrière, peine à maintenir les jeunes formés et les professionnels déjà en activité, attirer de nouveaux publics et notamment les femmes ou les personnes en reconversion, en recherche d'emploi ou éloignés de l'emploi. Ces difficultés tiennent en partie à l'image négative dont souffrent les métiers du bâtiment, liée à la pénibilité des chantiers, aux contraintes horaires et aux rémunérations. Elles tiennent également à la structure du marché et aux pratiques de certaines entreprises qui rendent difficile l'insertion professionnelle et l'emploi salarié : travail non déclaré, auto-entrepreneuriat croissant, etc. Enfin, ces difficultés se cumulent aux nombreux départs prévus : entre 2019 et 2030, 448 000 professionnels du bâtiment sont susceptibles de partir à la retraite ou de mettre fin à leur carrière pour des raisons de maladies professionnelles ou volontairement.

Dans ce contexte, la communauté BUS2 souhaite valoriser les atouts et le sens des métiers du bâtiment (vecteur de la transition écologique, filière d'avenir, disponibilité des formations, efficacité de l'apprentissage, évolutions de carrière, etc.), et attirer de nouveaux publics pour assurer la suffisance de l'offre de professionnels que requiert la transition écologique des bâtiments.

#### **1 Susciter des vocations auprès des jeunes : un enjeu pour la transmission des savoir-faire**

Le manque d'attractivité des métiers du bâtiment s'observe à plusieurs niveaux, à commencer par le niveau des effectifs en formation parfois inférieur aux nombres de places offertes par les différents cursus. Les métiers du bâtiment représentent trop souvent un choix par défaut pour les jeunes, conduisant à une dévalorisation des parcours de formation qui perdure de génération en génération. Par ailleurs, les établissements scolaires et plus généralement les organismes d'orientation ne valorisent pas assez ces métiers auprès des élèves, des encadrants ou des parents.

Il se manifeste également dans le taux de maintien des étudiants, une fois diplômés. Le taux d'étudiants (comprenant les apprentis) sortant non diplômés était de 27 % en 2016 contre 13 % dans les autres filières. Par la suite, seuls 44 % des jeunes formés dans le BTP exerçaient leur premier emploi dans le secteur, chiffre qui descend à 39 % après 3 ans. L'insertion sur le long terme des jeunes générations est un enjeu pour la transmission des compétences des professionnels actuels, mais également pour intégrer des compétences qu'elles détiennent plus facilement, à commencer par la maîtrise des outils numériques.

À destination des 15-24 ans, la plateforme « [T'es Refait](#) » de l'ADEME et du CCCA-BTP promeut les formations et les métiers de la rénovation énergétique en facilitant une mise en relation directe avec les organismes de formation via une plateforme dédiée. Malgré ces initiatives disparates sur le territoire national, une stratégie de communication plus large, plus ambitieuse, et reprenant les codes de communication (mettant en exergue les valeurs notamment) d'autres secteurs (cuisine, armée) manque encore.

Faire découvrir les métiers du bâtiment aux jeunes éloignés de l'emploi (et plus généralement à toutes les classes d'âge), exige une coopération renforcée entre les entreprises, les missions locales, France Travail, les organismes d'insertion, car les dispositifs existants ne sont pas toujours suffisants pour remplir les sessions. Par ailleurs, leur insertion par des formations non nécessairement certifiantes mais alliant théorie et apprentissage par le geste technique permet de dépasser la simple acquisition de ce dernier, de prendre conscience de son environnement et d'appréhender le savoir-être et les codes professionnels.

#### **2 Très peu d'outils et d'initiatives contribuent à l'intégration des femmes dans les métiers du BTP.**

Les femmes ne représentent que 14,2 % des embauches tous types de contrats confondus selon l'URSSAF, situant le secteur du bâtiment dans les 5 secteurs où la part des femmes est la moins élevée. C'est parmi les cols bleus que les femmes sont particulièrement absentes puisqu'elles représentent 20

% des effectifs de cadres mais seulement 1,6 % des ouvriers. Leur recrutement requiert, entre autres, des évolutions culturelles, sociales et de pratiques, conséquentes, notamment sur les chantiers. Les conditions de travail actuelles sont peu adaptées (absence de vestiaires et toilettes séparées), et les femmes doivent faire face aux stéréotypes de genre et une vision des métiers qualifiés de « métiers d'homme ».

Les dispositifs nationaux et les politiques d'insertion professionnelle et de formation continue dont peut bénéficier le secteur du bâtiment n'intègrent pas suffisamment cet enjeu. Toutefois, plusieurs organismes agissent pour donner une place aux femmes dans le secteur du bâtiment, et ce dans l'ensemble des métiers, de la conception à la réalisation. La Maison de l'Emploi Ouest Provence propose par exemple un cycle de formation « Atout Mixité » qui vise à sensibiliser des managers, des encadrants intermédiaires et des responsables d'équipes à la mixité en entreprise. Par ailleurs, la place croissante faite aux enjeux environnementaux dans les secteurs de la construction ou de la rénovation semble jouer en faveur des femmes, puisque ce sont les métiers qui accueillent le plus d'entre elles au sein du BTP.

### **3 La reconversion d'actifs exige des dispositifs d'insertion et formation adaptés.**

Si les campagnes de communication visent avant tout les plus jeunes, une part non négligeable de personnes en poste ou en recherche d'emploi est susceptible de se former aux métiers du bâtiment. Le recrutement en provenance de secteurs industriels extérieurs à la filière est encore marginale. Le secteur du bâtiment ne bénéficie pas actuellement du dispositif PACTE facilitant la reconversion des salariés vers les secteurs en tension, mais d'autres dispositifs plus transversaux peuvent être mobilisés, comme le dispositif PRO-A qui depuis 2018 facilite l'accès à la formation en alternance lors d'une reconversion. Également, plusieurs initiatives promeuvent ces reconversions en insistant sur le rôle bénéfique des métiers du bâtiment et de la rénovation énergétique. La Maison de l'Emploi du Cambrésis a mis en place le programme « Bati ton projet » qui propose des ateliers pratiques de découverte des métiers du bâtiment - second œuvre en particulier - pour les personnes à la recherche d'un emploi. L'enjeu est également interne au secteur du bâtiment, puisque la construction neuve représente un vivier de main-d'œuvre expérimentée pour pourvoir la main d'œuvre et supplémentaire nécessaire à la rénovation, la réhabilitation lourde ou encore l'entretien des équipements, moyennant une adaptation de leurs compétences.

Enfin, bien qu'il présente un fort potentiel dans le cadre de reconversions, le chantier en Auto-réhabilitation Accompagnée (ARA) - comme première étape d'une formation - n'est pas exploité par les professions du bâtiment et les organismes de formation.

### **4 Au-delà du recrutement, l'enjeu du maintien en poste.**

Outre le recrutement de nouveaux publics, maintenir les actifs en poste pose plusieurs défis qui ont trait à l'adéquation des métiers du bâtiment avec les aspirations et les attentes des professionnels, salariés comme artisans, mais également avec les capacités physiques de ces derniers.

Nombre de professionnels du bâtiment, notamment d'ouvriers, mettent fin à leur carrière pour cause de maladie professionnelle. Il est donc essentiel que les perspectives d'évolution au sein du secteur leur soient accessibles afin d'évoluer vers des métiers moins exigeants physiquement au cours de leur carrière, ce que doit permettre le compte professionnel de prévention (C2P) : formateur, formateur de formateurs, encadrant, coordinateur, conseiller, accompagnant, superviseur.

Il s'agit d'alimenter par ailleurs le sentiment de fierté des professionnels du bâtiment, de préciser et renforcer le sens donné à leur métier tourné vers le collectif, la transition écologique et plus largement la société. De nombreux acteurs valorisent le poids et le rôle du BTP dans la transition écologique et sociale : réduction de la consommation d'énergie, précarité énergétique, confort d'été, etc. Ces différents services rendus sont les composantes d'un discours et d'un imaginaire que doivent encore s'approprier les ouvriers et les artisans du bâtiment, et non seulement les cadres et les fonctions encadrantes.

Enfin, le maintien en poste exige l'évolution des conditions de travail qui répondent autant aux aspirations qu'aux exigences et aux limites du corps : horaires plus flexibles et adaptées notamment à la vie de famille, solutions réduisant les distances domicile-travail, rémunérations attrayantes et évolutives, réduction de la pénibilité des tâches. Cela représente des progrès qui profiteront autant au

maintien des professionnels du bâtiment sur le long terme qu'à l'attrait des jeunes, des personnes en reconversion et des femmes.

### **3.2.2 Quels sont les objectifs spécifiques pour le recrutement ?**

Les différents scénarios anticipant les besoins en emplois pour la rénovation énergétique des bâtiments à l'horizon 2030 (France Stratégie, BUS2, négaWatt) sont relativement convergents avec un besoin supplémentaire d'emplois estimé entre 170 000 et 250 000 Équivalents Temps Plein (ETP) par rapport à aujourd'hui. Les besoins par métiers dépendront tant du rythme de rénovation du parc actuel que du rythme de la construction, mais également des types de rénovation (par étapes ou globale) qui seront réalisées. Les ouvriers non qualifiés du second œuvre, les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition, ainsi que les maçons seront mobilisés sur les travaux de rénovation de l'enveloppe (isolation, remplacement de menuiseries), alors que les plombiers, les chauffagistes et les électriciens répondront au déploiement massif et à la maintenance des différents équipements de chauffage, de production d'eau chaude sanitaire (ECS), de ventilation et de climatisation dans les maisons individuelles et les logements collectifs. Les plombiers-chauffagistes représentent la catégorie qui devrait connaître la plus forte augmentation en nombre d'ETP nécessaires par an, de 33 000 entre 2012 et 2021 à 83 000 entre 2022 et 2030, suivie des chefs de chantier (+22 000), des ouvriers non qualifiés du second œuvre (+21 000), des ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment (+18 000) et des électriciens (+16 000).

Si la baisse attendue de la construction neuve, que semble d'ores et déjà annoncer la réduction importante des autorisations en 2023, peut signifier une baisse des besoins en main d'œuvre, elle sera largement compensée par les besoins pour la rénovation énergétique des bâtiments.

### **3.2.3 Quelles orientations pour assurer les effectifs nécessaires à l'atteinte des objectifs nationaux ?**

#### **1 Attirer de nouveaux talents**

L'enjeu est de montrer un secteur qui évolue et qui répond aux besoins de la société et de la transition écologique avec l'usage de nouveaux outils et savoir-faire, numériques ou artisanaux. Les campagnes de communication et la construction de nouveaux imaginaires autour des métiers du bâtiment doivent viser les jeunes mais également les autres publics cibles (femmes, actifs en reconversion, etc.), via des formats et des contenus adaptés à chacun. L'enjeu est de montrer un secteur qui évolue et qui répond aux besoins de la société et de la transition écologique avec l'usage de nouveaux outils et savoir-faire, numériques ou artisanaux.

Différents viviers devront être activés pour répondre à l'enjeu de la rénovation énergétique massive du bâti, attirer ses différents talents demande d'avoir un plan spécifique adapté pour chaque ressource : jeunes, femmes, personnes éloignées de l'emploi, personnes en reconversion, etc.

#### **2 Agir directement auprès des publics en impliquant les intermédiaires de l'orientation scolaire et professionnelle**

Auprès des publics scolaires et étudiants, l'intervention d'une diversité de professionnels permet de montrer la diversité des carrières au sein du secteur et d'éviter l'abandon parfois rapide des nouveaux arrivants.

Les conseillers d'orientation, en évolution de carrière ou en insertion, sont autant d'acteurs à former et à sensibiliser sur les enjeux et les opportunités de ce secteur, et les doter de clés pour bien orienter les professionnels vers le métier qui leur convienne. Enfin, des actions plus ciblées et un accompagnement optimal sont nécessaires pour faire découvrir les métiers du bâtiment auprès des personnes dites « loin de l'emploi ». Cela passe également par la structuration de filière d'insertion à l'échelle des bassins d'emploi.

#### **3 Maintenir les actifs et professionnels en poste**

Une fois en poste, le maintien des nouveaux arrivants et plus généralement de tous les actifs, représente un défi majeur pour le secteur du bâtiment. Ce maintien repose sur la réponse aux attentes en matière de rémunération et d'évolution professionnelle dans le secteur. Des stratégies de fidélisation au sein des entreprises peuvent être mises en place et doivent intégrer non seulement une communication autour du sens et des atouts des métiers du bâtiment, mais également et surtout les investissements

nécessaires à la montée en compétence des employés, ainsi qu'un accompagnement dans l'évolution des carrières sur le long terme.

Les 6 propositions d'actions qui suivent visent donc à favoriser le maintien des actifs dans le secteur du bâtiment et le recrutement de nouveaux publics. Une fiche détaillée de chaque action est disponible en annexe

### 3.2.4 Propositions d'actions

Actions	Objectifs et description
<p><b>2.1 : Lancer une campagne de communication déclinée selon les publics cibles pour faire évoluer l'image des métiers du bâtiment</b></p>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner à voir un secteur porteur de sens en valorisant ses atouts</li> <li>• Moderniser l'image des métiers du secteur du bâtiment.</li> </ul> <p>L'action consiste à faire le bilan des campagnes précédentes, à identifier et diffuser de nouveaux messages clés et spécifiques à chaque public, en insistant notamment sur la déconstruction des idées reçues (salaires, pénibilité, flexibilité), et sur la mise en valeur des atouts et du sens des métiers du bâtiment.</p>
<p><b>Métropole Aix-Marseille</b> L'action vise à mettre en place une campagne pour promouvoir une image positive et dynamique du secteur, en mobilisant des outils de découvertes attractifs et ludiques (lunettes connectées, serious game, outils YOOKAN, plateaux TV) et des témoignages de professionnels. Les contenus seront adaptés à chaque public : jeunes scolarisés ou accompagnés par les missions locales, personnes en insertion, adultes en reconversion...</p>	
<p><b>2.2 : Susciter des vocations par le geste chez les jeunes</b></p>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer une orientation choisie plutôt que subie</li> <li>• Mieux faire connaître les métiers de la transition écologique du bâtiment auprès des jeunes</li> </ul> <p>Il s'agit de mettre en place des ateliers pratiques de découverte des métiers du bâtiment à destination des scolaires et des jeunes en recherche d'une orientation professionnelle, en s'appuyant sur des dispositifs existants (plateaux techniques, camions mobiles).</p> <p>L'action consiste également à favoriser le partage entre jeunes en soutenant l'intervention des compagnons pour témoigner de l'intérêt pour leurs métiers et du parcours suivi.</p>
<p><b>Les trois territoires : Cambrésis, Cotentin, Métropole Aix-Marseille</b> Ont retenu l'action des <b>ateliers sous forme de découverte des métiers du bâtiment par le geste</b> sur des camions équipés, ou à partir de supports/outils qui peuvent s'installer dans des salles, ou sur un plateau technique (par exemple en mutualisant ceux utilisés pour la formation en s'associant avec des organismes de formation à destination de tous les jeunes de moins de 25 ans dont les scolaires (collèges) en recherche d'une orientation professionnelle). Les ateliers prennent la forme de travaux pratiques de découvertes de 3 ou 4 métiers différents d'une 1/2 journée pour une douzaine de jeunes (dégainer un câble, peindre un mur ...) inspiré de la démarche Bâtis Ton Projet.(cf. fiche bonne pratique « Bâtis ton Projet » en annexe3)</p>	
<p><b>2.3 : Coordonner et développer l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi dans les métiers</b></p>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser un accompagnement optimal et cohérent des personnes éloignées de l'emploi ;</li> <li>• Développer des filières IAE (Insertion par l'Activité Économique) par les EPCI et leurs organisations associées ;</li> </ul>

<p><b>du bâtiment dans les territoires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Généraliser les GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification).</li> </ul> <p>L'action consiste à doter les bassins d'emploi d'un "coordinateur de l'insertion dans le bâtiment" qui aura la charge de construire une stratégie locale et partagée, puis coordonner les structures et les entreprises locales de l'insertion pour mettre en œuvre cette stratégie. Il facilitera également le montage de projets IAE ou de GEIQ.</p>
<p><b>2.4 : Féminiser les chantiers</b></p>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire découvrir à chaque recrue potentielle l'ensemble des métiers</li> <li>• Préparer le secteur à l'accueil et à l'intégration des femmes, lutter contre le sexisme et déconstruire les stéréotypes sur les chantiers.</li> </ul> <p>Une partie de l'action consiste à promouvoir les métiers du bâtiment auprès des jeunes femmes grâce à des ateliers dédiés et par l'intégration systématique de figures ou témoignages féminins dans les actions de communication des CFA.</p> <p>La seconde action doit bénéficier aux femmes déjà en poste et consiste en la réalisation d'un programme de sensibilisation dédié aux encadrants de chantier sur les stéréotypes et les comportements sexistes.</p>
<p><b>Cotentin</b> Plusieurs pistes visant à féminiser les métiers du bâtiment et des travaux publics comme l'expérience du CFA de Coutances qui est parvenu à faire passer de 2 à 8% de femmes parmi les apprenties, former des formatrices et sensibiliser les donneurs d'ordre à l'importance des infrastructures adaptées sur les chantiers.</p> <p><b>Métropole Aix-Marseille</b> Il s'agit de l'expérimentation d'un atelier de découverte des métiers du bâtiment d'une durée de 6 jours dédié à un public féminin, pour un groupe de 12 femmes. Les personnes pourront tester différents métiers du bâtiment à raison d'un métier par jour sur les plateaux techniques. Le parcours sera ponctué par l'intervention régulière de différents professionnels du secteur, qui pourront orienter les personnes. Pour pallier les difficultés d'intégration rencontrées par les femmes sur les chantiers, l'action consiste à former l'encadrement intermédiaire des chantiers au management d'équipes mixtes. La Maison de l'Emploi Ouest Provence a déjà l'expérience d'une formation similaire destinée à l'industrie (cf. fiche bonnes pratiques « Atout Mixité » en annexe 3)</p>	
<p><b>2.5 : Renforcer le rôle des prescripteurs qui orientent et accompagnent les demandeurs dans le secteur du bâtiment</b></p>	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire découvrir aux prescripteurs l'ensemble des métiers du bâtiment et les enjeux de la transition écologique associés.</li> </ul> <p>L'action vise à mettre en place un programme de sensibilisation auprès des intermédiaires de l'orientation (prescripteurs de l'orientation des demandeurs d'emploi, conseiller en évolution de carrière) afin qu'ils maîtrisent les enjeux et les besoins du secteur liés à la transition écologique, et qu'ils sachent véhiculer davantage le rôle sociétal des métiers du bâtiment.</p>
<p><b>Métropole Aix-Marseille</b> L'action vise à sensibiliser et acculturer l'ensemble des prescripteurs de parcours emploi et formation : les partenaires du service public de l'emploi (France Travail, missions locales, cap emploi), les structures de l'IAE, les PLIE, les conseillers en évolution professionnelles, les écoles de la seconde chance (tels que les établissements pour l'insertion dans l'emploi "Evide"), les opérateurs de bilans de compétences, etc. à l'évolution du secteur et de ses opportunités professionnelles. Elle vise aussi à mettre à niveau tous les prescripteurs sur les compétences techniques et les soft skills attendues par métier. Sur la base des camions ou plateaux techniques mutualisés pour la formation, ces outils seront optimisés et utilisés pour sensibiliser les demandeurs d'emploi aux métiers du second œuvre par la pratique et le test.</p>	

## **2.6 : Objectiver les avantages de l'accompagnement de carrière à long terme par une étude socio-économique d'ampleur**

### **Objectifs :**

- Démontrer aux entreprises l'intérêt d'investir dans l'accompagnement de carrière et la montée en compétences de son personnel ;
- Partager des retours d'expériences pour encourager la stratégie RH des PME-TPE pour la fidélisation des salariés.

Il s'agit de réaliser une étude socio-économique et de la diffuser aux entreprises du secteur et aux acteurs de l'emploi et de formation. Cette étude établira un état des lieux et un bilan des contextes du turnover, de l'intérim ou du recours à la sous-traitance, en caractérisant leurs effets sur la qualité et le coût des chantiers, mais également pour les entreprises. Un volet "retour d'expérience" identifiera les bonnes pratiques en termes de fidélisation des entreprises et formulera des recommandations.

### **Métropole Aix-Marseille**

Pour limiter le turn-over dans les entreprises, cette action vise une sécurisation des parcours professionnels des salariés en poste et d'accompagnement à l'évolution professionnelle : par une enquête terrain visant à définir les raisons principales de fuites du secteur, ainsi que la typologie des salariés et des entreprises principalement concernée et une proposition d'offre de services locale visant à limiter les départs pour inaptitude, en redonnant du sens notamment par la montée en compétences, en limitant les risques de fin de contrat en cas de conjoncture défavorable.

Pour aider à la reprise d'entreprises du bâtiment, un outil de mise en relation cédants-repreneurs sera mis en place à l'échelle du territoire qui propose d'informer les personnes en reconversion sur les opportunités de reprise d'entreprises du bâtiment, puis de les accompagner dans leurs parcours de création ou de reprise d'entreprises et de reconversion professionnelle.

De plus, les cédants d'entreprises seront sensibilisés à la VAE inversée (validation des Acquis de l'Expérience) comme outil de formation du futur repreneur. Une autre action proposée par la MdE Ouest Provence vise à mettre en place la VAE inversée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Ce dispositif peut être une des modalités de réponses à proposer aux entreprises du bâtiment qui rencontrent des difficultés de recrutement en raison notamment du manque de compétences des candidats.

## 3.3 AXE 3 – DÉVELOPPER LA FORMATION

### 3.3.1 Contexte et enjeux

Les formations initiales et continues dans le bâtiment sont relativement abondantes et considérées de qualité, qu'elles s'adressent aux jeunes en milieu scolaire ou aux adultes en reconversion. L'apprentissage, désormais mieux financé, a considérablement augmenté ces dernières années. Toutefois, l'ensemble des cursus intègre encore peu les enjeux de la rénovation et de la transition écologique, freinant le développement de compétences spécifiques aux enjeux écologiques et l'offre de rénovation performante ou de construction durable.

Pour garantir la performance des chantiers de rénovation ou de construction neuve, les entreprises et leurs salariés ont besoin de maîtriser des compétences spécifiques et transversales. Comme l'ont montré les retours d'expériences et les bonnes pratiques (voir en annexe 3) présentées par la Communauté BUS2, ces compétences peuvent être acquises facilement et rapidement par les artisans, les compagnons et les responsables des chantiers avec des méthodes et des outils pédagogiques appropriés.

Néanmoins, bien que l'offre de formation semble déjà relativement fournie et considérée comme de qualité, la disponibilité des professionnels de la construction et de la rénovation pour suivre des formations est très limitée. De plus la plupart de ces professionnels ont peu d'appétence pour les formations théoriques en salle. Des formats adaptés à ces problématiques se sont développés, et doivent continuer à être soutenus : formations en ligne (MOOC), formations sur plateaux pédagogiques et mobiles, formation en situation de travail, etc.

La fragmentation du secteur avec une grande majorité d'artisans en auto-entreprise ne facilite pas non plus leur mobilisation rapide et massive. Enfin, d'autres difficultés sont d'ordre organisationnel, telles que les difficultés d'inscription auprès du répertoire spécifique de France Compétences, entraînant un manque de valorisation des certifications.

## 4 La mutation du secteur de la construction par la formation initiale comme continue.

La construction, bien que considérée comme le moteur du secteur du BTP, fait face à plusieurs évolutions : les exigences environnementales croissantes, l'objectif de zéro artificialisation nette (ZAN), la recherche de réduction des émissions de gaz à effet de serre du secteur de la construction, le ralentissement démographique laissent entrevoir un ralentissement de la construction neuve dans une proportion non encore déterminée.

C'est l'ensemble de la filière qui devra s'adapter, tout d'abord par la formation. Les formations se doivent d'intégrer d'ores et déjà ces enjeux, à commencer par les exigences environnementales de la RE2020 avec le développement de l'usage des biosourcés, de l'économie circulaire, de la gestion technique du bâtiment pour un pilotage fin des consommations et de la qualité de l'air intérieur, voire du BIM pour l'optimisation des moyens et l'amélioration de la qualité. Il s'agit également d'anticiper le renforcement des exigences et notamment les questions liées au confort d'été ou à l'économie circulaire.

La reconversion des activités des entreprises de la construction vers les opérations de rénovation ou de réhabilitation lourde doivent également être anticipée par les organismes de formation et dans l'organisation des entreprises. Aujourd'hui, peu de formations continues comme initiales et peu de référentiels professionnels intègrent ces compétences spécifiques, ce qui ne favorise pas la reconversion ou la capacité d'adaptation des professionnels de la construction neuve. L'analyse des référentiels professionnels ou de certification montre en effet la prépondérance du neuf et la vision segmentée des corps de métiers<sup>7</sup>.

Par ailleurs, un tel virage peut représenter une perte de sens importante pour certains professionnels, c'est donc l'ensemble de la filière qui doit s'adapter et appréhender ces évolutions, à commencer par le personnel encadrant tels que les chefs d'entreprises et les conseillers en orientations, qui doivent accompagner l'évolution des compétences des employés en parallèle de la diversification des activités des entreprises.

---

<sup>7</sup> [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2023-note\\_danalyse\\_ndeg127-septembre\\_4.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2023-note_danalyse_ndeg127-septembre_4.pdf)

## **5 Une synergie et une interface entre les métiers en construction.**

Former les professionnels à la rénovation énergétique performante doit non seulement viser l'amélioration des pratiques individuelles mais également et surtout la synergie entre les différents métiers. La qualité des travaux dépend de la bonne coordination des différents gestes : isolation, traitement des ponts thermiques, étanchéité à l'air, ventilation, etc. La coactivité et la gestion des interfaces entre les métiers sont des éléments essentiels qui conditionnent l'atteinte de la performance finale. C'est donc prioritairement sur ces interfaces qu'il faut faire porter l'effort. Cet effort ne peut en revanche être porté par les seuls chefs de chantiers et conducteurs de travaux, car c'est bien l'ensemble des métiers qui devront faire évoluer leurs pratiques<sup>8</sup>.

Le programme « Rénovateurs BBC » mis en place en Normandie propose un ensemble de mesures visant à coordonner les métiers et les entreprises spécialisées sur les chantiers et instaurer des obligations de résultats qui ne sont atteignables que grâce à une bonne coordination : tests d'étanchéité à l'air et contrôles de ventilation. Le dispositif prévoit également une obligation de formations pratiques en plus des obligations RGE. La coordination des travaux est également une exigence du dispositif « Dorémi » qui accompagne la rénovation de maisons individuelles en facilitant le groupement d'entreprises et en leur proposant des formations-actions « coordination et optimisation » pour s'assurer que l'étanchéité à l'air, le traitement des ponts thermiques, et le dimensionnement sont bien pris en compte.

## **6 Les formats et les approches pédagogiques s'adaptent progressivement aux contraintes des professionnels.**

Depuis 2007, le programme de Formations aux Économies d'Énergie dans le Bâtiment (FEEBAT) est considéré par de nombreux acteurs du secteur comme le meilleur moyen d'organiser et de diffuser les programmes de formation à la rénovation énergétique. Le programme doit encore se pérenniser et s'amplifier, car 98 % des formations FEEBAT concernent toujours la certification « Reconnu Garant de l'Environnement » des entreprises, exigée pour pouvoir bénéficier des aides publiques. Depuis 2022, il s'adresse également aux enseignants en lycées et CFA, aux élèves, enseignants-chercheurs des ENSA, et autres professionnels du bâtiment.

Pour se former aux gestes de rénovation énergétique, les professionnels attendent des solutions complémentaires et plus adaptées aux contraintes professionnelles. Des programmes de formation sur chantier ou sur plateau technique se développent (PRAXIBAT, la Formation Insérée au Travail – FIT -, actions de formation en situation de travail – AFEST - etc.), répondant en partie aux contraintes liées aux métiers du bâtiment (distance domicile-travail, horaires, jours disponibles pour de la formation, préférence pour la pratique) et à la volonté d'enrichir les contenus par des contenus techniques. Cet apprentissage « par les mains » est toutefois complexe à mettre en œuvre et nécessite des chantiers d'une certaine taille réunissant plusieurs corps de métier en même temps.

Les MOOC sont surtout utilisés par les professions cadres (architectes, diagnostiqueurs). Faciles d'accès et souples d'utilisation, ils conviennent aussi aux artisans et aux maîtres d'ouvrage. L'offre s'étoffe mais certains sujets mériteraient d'être intégré davantage tels l'humidité dans le bâtiment par exemple.

## **7 Des dispositifs permettent de conditionner la réalisation de travaux par des entreprises à la formation de leurs professionnels.**

La tension sur le marché de l'emploi peut inciter les entreprises à se préoccuper plus du recrutement que de la formation d'une part, et peut contrecarrer la recherche de qualité par le maître d'ouvrage d'autre part. Plusieurs leviers permettent de multiplier les opportunités de formation et d'inciter ainsi les entreprises à investir dans les compétences de leurs employés : l'intégration de « clauses formation » dans les marchés à l'instar de la Formation intégrée au travail (FIT) testée dans les Hauts-de-France par des bailleurs sociaux, ou plus généralement en exigeant des professionnels intervenant de suivre une formation théorique ou pratique plus ou moins longue. C'est une manière pour le maître d'ouvrage de s'assurer de compétences minimales, et pour l'entreprise d'intégrer ces temps de formation dans ses plans de charge.

---

<sup>8</sup> <https://www.cereq.fr/la-transition-ecologique-metiers-construction-btp>

Les collectivités territoriales ont également la possibilité d'imposer le respect d'une charte pour généraliser certaines pratiques sur son territoire ; elles sont déjà nombreuses pour la construction neuve. Bien que non légalement contraignantes, elles permettent de guider les acteurs du secteur, de partager une vision commune avec ces derniers, susceptible d'évoluer et de se renforcer. La labélisation ou la convention, tels que le programme « Rénovateurs BBC » en Normandie, est aussi une manière de pousser auprès des entreprises l'exigence de formation au-delà du label RGE.

## **8 L'enjeu de la montée en compétence des métiers connexes.**

Tous les acteurs même indirectement liés au secteur du bâtiment doivent être en mesure d'orienter les particuliers, de les accompagner techniquement et financièrement dans les projets de rénovations. Les banques, avec des portefeuilles de clients importants, sont un bon relais des incitations à rénover pour les particuliers. Leur rôle dans le bouclage du financement d'un projet de rénovation est essentiel à travers le financement du reste à charge : échéances de remboursement adaptées, prêts à taux réduits ou zéro, etc.

En Région PACA, une ALEC a mis en place le programme de formation ACTIMMO dédié à la sensibilisation des acteurs de l'immobilier. Il s'agit pour les gestionnaires de copropriétés d'identifier les logements et copropriétés qui devront être rénovés rapidement et de les accompagner dans le montage du prêt. Quant aux agents immobiliers, il est important qu'ils intègrent les notions de "valeur verte" et l'intérêt de la rénovation performante, et qu'ils informent les acquéreurs des travaux nécessaires.

### **3.3.2 Quels sont les objectifs spécifiques pour la formation ?**

Plus de 500 000 professionnels (soit environ un tiers des actifs du secteur) maîtrisant les compétences nécessaires pour intervenir sur des chantiers de rénovation énergétique (habitat et bâtiments tertiaires) ou de construction neuve répondant aux exigences de la RE 2020, sont estimés nécessaires sur tout le territoire français. Certaines de ces compétences sont purement nouvelles, telles que celles liées à l'adaptation aux changements climatiques des bâtiments, à la gestion de l'eau ou à l'économie circulaire. D'autres sont à renforcer ou consistent à coordonner des compétences existantes : interface métiers sur les chantiers, usages de matériaux biosourcés ou géo-sourcés. Certaines enfin sont liées à la capacité des entreprises à s'adapter et faire évoluer leurs activités du neuf vers la rénovation.

La montée en compétence générale du secteur doit également concerner les acteurs connexes du secteur du bâtiment, pour s'assurer que les maîtrises d'ouvrages, quelles qu'elles soient, soient correctement accompagnées : banques, agents immobiliers, syndicats de copropriétés.

### **3.3.3 Quelles orientations pour former les professionnels du bâtiment à la transition écologique ?**

L'offre pédagogique des organismes de la formation continue (AFPA, GRETA, etc.) doit permettre la montée en compétence de tous les acteurs du bâtiment, pour assurer un accompagnement adapté des maîtres d'ouvrages dans leurs projets de rénovation ou construction performante, et la qualité des travaux réalisés. Elle doit pour cela évoluer tant sur le fond que sur la forme. Les actions proposées s'inscrivent dans les orientations suivantes.

## **9 Inciter au développement des compétences nécessaires à la performance des travaux**

Les professionnels maîtrisent généralement bien leurs métiers respectifs, mais ces compétences centrées uniquement sur les métiers historiques ne sont pas suffisantes pour garantir en permanence la performance sur des chantiers de constructions neuves (niveau RE2020) ou de rénovations performantes (niveau A ou B du DPE). Plusieurs méthodes existent pour inciter les entreprises à acquérir des compétences spécifiques en rénovation, à travers des clauses de formation dans les appels d'offres, des réseaux de professionnels ou encore des chartes à l'échelle d'un territoire.

## **10 Poursuivre le déploiement d'une offre pédagogique variée**

Il existe des méthodes et des outils pédagogiques qui permettent d'acquérir les compétences transversales (coactivité entre métiers, QAI et ventilation, isolants et biosourcés, ...), mais ces formations sont encore trop peu utilisées par les entreprises. Le manque de disponibilité, voire d'appétence, des artisans et des petites entreprises pour suivre des formations autres que celles qui sont obligatoires est la raison la plus invoquée. Les formats doivent donc être adaptés aux contraintes

et intérêts des professionnels pour permettre aux entreprises d'acquérir ces compétences nécessaires à l'atteinte des objectifs de performance du parc.

### 11 Permettre la montée en compétence générale de tous les acteurs de l'immobilier

Au regard des objectifs que s'est fixée la France en matière de rénovation de son parc de logements, il est nécessaire que les acteurs de l'immobilier (banques, agents immobiliers, syndicats de copropriétés...) soient mobilisés et formés a minima pour conseiller et orienter correctement les clients (et notamment les particuliers) vers des rénovations performantes.

Les 5 propositions d'actions qui suivent visent donc à déployer les formations liées à la rénovation performante, et cela sous divers formats correspondant aux attentes et possibilités de chaque acteur.

### 3.3.4 Propositions d'actions

Axe 3 : Formation	Description
<p><b>3.1 : Développer et massifier des formations par le geste permettant d'acquérir les compétences spécifiques nécessaires pour réaliser des travaux performants (niveaux A et B du DPE)</b></p>	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser dans tous les bassins d'emploi des formations courtes (2 à 3 jours), pratiques, et proches des lieux de travail des professionnels pour que ceux-ci puissent acquérir les compétences leur permettant de réaliser des travaux niveau BBC.</li> </ul> <p>L'action consiste à concevoir et mettre en œuvre des programmes pédagogiques en s'inspirant de ce qui fonctionne déjà, solliciter les entreprises ou maîtres d'ouvrages pour leur proposer de suivre/faire suivre ces formations, et trouver les espaces et structures où se dérouleront les formations. Ces formations existent en partie déjà ou sont en cours de conception (modules pratiques FEEBAT voir fiche bonnes pratiques «FEEBAT» en annexe 3)) et les plateaux techniques pour les accueillir doivent être identifiés en partant également de l'existant.</p>
<p><b>Cotentin</b> L'action consiste à mettre en place un dispositif de formation des professionnels du bâtiment basé sur la FIT "Formation intégrée au travail", la méthodologie prévue, FIT 2.0, lie commande de travaux de construction et rénovation énergétique avec la formation sur le lieu de ces travaux en utilisant comme outil pédagogique des plateaux mobiles de type conçu par le CD2E, ou sur des plateaux fixes de type PRAXIBAT® (voir fiche bonnes pratiques « PRAXIBAT » en annexe 3). La pédagogie est centrée sur la coactivité et ses impacts sur l'efficacité énergétique et environnementale des constructions et rénovations.</p> <p><b>Cambrésis</b> L'action vise à promouvoir auprès des donneurs d'ordre afin d'intensifier la formation des entreprises sur ces sujets de la démarche déjà en œuvre la FIT sur un certain nombre de chantiers, sur la base d'une plateforme mobile (container apporté sur chantier) dans lequel se déroulent les formations à la coactivité, à l'étanchéité à l'air, à l'isolation et la ventilation, à la demande des maîtres d'ouvrage.</p> <p><b>Métropole Aix-Marseille</b> L'action vise à proposer aux professionnels du bâtiment une formation à la gestion des interfaces sur chantiers de rénovation sur le modèle de la formation co-activité développée par le CD2E sur chantier ou le cas échéant sur plateaux techniques dans un objectif de performance énergétique du bâtiment, formation s'adressant simultanément aux maîtrises et aux compagnons, et se dérouler. La question du confort d'été est un incontournable dans le sud de la France. L'action vise à monter en compétences sur la mise en œuvre de techniques visant à limiter le risque de surchauffe des bâtiments autant les maîtres d'œuvre que les artisans et entreprises. Un programme de formation a été élaboré pendant le projet BUS2. L'action vise aussi à réunir localement les conditions de financement et de mise en œuvre de la formation "Confort Thermique Estival en rénovation".</p>	

<p><b>3.2 : Inciter les entreprises à monter en compétences pour des rénovations performantes via des clauses formation ou des réseaux de professionnels</b></p>	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire en sorte que les professionnels souhaitant avoir accès aux marchés de constructions neuves et de rénovations performantes acquièrent les compétences spécifiques nécessaires pour réaliser les travaux.</li> </ul> <p>Pour atteindre cet objectif dans les territoires où sont ces chantiers, il est proposé deux démarches parallèles et complémentaires. L'une consiste à intégrer ponctuellement des clauses formation (voir fiche bonnes pratiques «clause formation» en annexe 3) dans des appels d'offres (en repérant des marchés à venir propices à l'action, rencontrant les maîtres d'ouvrage de ces chantiers pour qu'ils incluent une clause formation dans leurs appels d'offre, et en organisant des formations).</p> <p>L'autre consiste à promouvoir des réseaux d'entreprises ou la constitution de groupements en capacité de travailler sur ces marchés. Ces réseaux définiront ainsi avec les maîtrises d'ouvrage, les critères de qualité des chantiers et les formations nécessaires le cas échéant.</p>
<p><b>Les trois territoires : Cambrésis, Cotentin, Métropole Aix-Marseille</b></p> <p>Proposent de promouvoir ou développer la "clause formation" auprès des maîtres d'ouvrages de leurs territoires pour leurs projets importants. Elle consiste à identifier une maîtrise d'ouvrage volontaire et un chantier propice à la formation et à l'assister dans l'intégration de la clause formation dans ses marchés publics de travaux qui rend contractuelle la formation des entreprises pendant la réalisation du chantier, organisation de la formation pouvant être opérée par la maison de l'Emploi locale ou structures similaires.</p> <p><b>Cambrésis</b></p> <p>Pour accompagner les entreprises en charge de petits projets (sur lesquels la "clause formation" est impossible à appliquer, Cambrésis Emploi propose de mettre en place une charte qui valorise, sur le marché, les entreprises ayant acquis des compétences et ayant formés ses équipes, et de la faire connaître auprès des particuliers. Action en lien avec la promotion du Pass Rénovation et de la Régie du SPEE.</p> <p><b>Cotentin</b></p> <p>Pour atteindre le nombre de rénovations BBC attendues sur le territoire, la Maison de l'emploi du Cotentin souhaite accompagner le dispositif de "chèque éco-énergie" de la région Normandie en augmentant le nombre de "rénovateurs BBC" voir fiche bonnes pratiques «Rénovateurs BBC» en annexe 3). Cette action sera menée en collaboration avec la personne en charge du « recrutement » des rénovateurs et de la sensibilisation des acteurs, et avec la personne chargée d'accompagnement technique de la coopérative d'activité et d'emploi du bâtiment durable « Les chantiers de demain ».</p>	
<p><b>3.3 : Faire monter en compétences les métiers de l'immobilier sur la Transition Écologique : banques, agents immobiliers, notaires, courtiers, syndics...</b></p>	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire en sorte que l'action conjointe des métiers de l'immobilier dans les territoires contribue à massifier la demande de travaux de rénovation performante.</li> </ul> <p>L'action consiste à s'appuyer sur le retour d'expérience du programme ACTIMMO du CLER voir fiche bonnes pratiques «ACTIMMO» en annexe 3) pour former les acteurs de l'immobilier (banques, agences, notaires) aux enjeux de la rénovation performante, et à son impact sur la valeur des biens, pour établir des partenariats durables entre ces acteurs à l'échelle d'un territoire et la représentation locale de France Rénov', et faciliter finalement les projets de rénovation.</p>
<p><b>Cotentin</b></p> <p>L'objectif de l'action est de relancer le programme ACTIMMO pour rallier la chaîne de valeur de l'immobilier au grand marché de la rénovation énergétique.</p> <p><b>Métropole Aix-Marseille</b></p> <p>L'objectif de l'action est de poursuivre l'expérience ACTIMMO et de mettre en place les moyens permettant de poursuivre cette action au-delà de 2024.</p>	

<p><b>3.4 : Promouvoir les MOOC liés à la rénovation et à la construction performantes</b></p>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La montée en compétence des professionnels de la filière bâtiment et immobilier sur les thématiques de la transition énergétique et du bâtiment durable en général (construction et rénovation) ;</li> <li>• La diffusion, auprès du grand public, d'une connaissance des enjeux liés au bâtiment durable, en particulier la rénovation énergétique des logements.</li> </ul> <p>Il s'agit de pérenniser des financements pour la mise à jour et l'animation permanente de MOOC de la plateforme Bâtiment Durable pour accompagner la montée en compétence de la filière. Il convient ensuite d'augmenter leur diffusion vers le plus grand nombre au travers d'actions de communication, promotion, etc.</p>
<p><b>3.5 : Aider à la transition des acteurs spécialisés sur la construction vers la rénovation : partager des retours d'expériences d'entreprises dans le cadre d'un Réno Tour et préparer la reconversion des professionnels</b></p>	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer aux entreprises des retours d'expériences pour l'évolution de l'activité et déterminer les besoins d'évolution des carrières, avec une approche segmentée par filière, métier et taille d'entreprise.</li> <li>• Déterminer les besoins d'évolution des carrières, avec une approche segmentée par filière, métier et taille d'entreprise.</li> </ul> <p>La première action consiste à partager des retours d'expérience de réorientation d'activité, en croisant les sujets techniques, juridiques et économiques pour inspirer directement les entreprises présentes dans le cadre d'un Réno Tour (sur le modèle du BIM Tour) et contribuer à créer des récits de ces trajectoires d'entreprises pour communiquer largement.</p> <p>La deuxième vise à identifier les compétences additionnelles requises dans le cadre de l'EDEC Rénovation énergétique des bâtiments puis en formulant les modalités de la montée en compétence au sein des entreprises : conseillers et formateurs, catalogues, tutorats, etc.</p>
<p><b>Métropole Aix-Marseille</b> L'action consiste à définir le contenu de formation d'un module favorisant les passerelles professionnelles du neuf vers la rénovation, en abordant les 3 aspects suivants : les aspects techniques (comme par exemple la dépose de matériaux ou les interfaces et interactions entre lots), les aspects comportementaux (savoir-être) requis pour le travail en site occupé avec la présence du locataire ou du propriétaire lors des travaux, les aspects organisationnels comme par exemple l'autonomie à acquérir par un salarié travaillant seul sur une petite opération.</p>	

### **Action territoriale complémentaire à l'axe 3**

En complément des actions directement liées aux actions nationales, certains territoires ont proposé des actions complémentaires répondant à leurs besoins propres.

#### **Métropole Aix-Marseille**

En complément de l'observatoire souhaité par le territoire, il est proposé de lui adosser une cartographie des formations existantes et, pour chacune, du nombre de places disponibles. L'objectif est de pouvoir piloter de façon optimale l'offre de formation (initiale, continue et professionnelle) et les différents plans d'actions de soutien à la filière

## 2 MISE EN ŒUVRE DES PROPOSITIONS BUS2

Les acteurs du bâtiment dans le cadre de BUS2 proposent un bouquet d'actions stratégiques et opérationnelles dont la mise en œuvre dépend de la volonté de l'État et de la capacité et des moyens des parties prenantes déjà mobilisées ou prêtes à se mobiliser. L'objectif de cet axe est donc de souligner quelques principes essentiels au portage de ces propositions auprès des acteurs et des territoires.

Pour la communauté BUS2, l'enjeu est de pérenniser le dialogue et la coopération entre les acteurs du bâtiment, de l'emploi et de la formation, pour un pilotage concerté des actions proposées, et ceci à tous les niveaux : entre les ministères, entre les différents services des collectivités, entre les acteurs de l'insertion et ceux de la formation, etc. Ainsi, un responsable développement économique d'une intercommunalité en charge de la thématique emploi, par exemple, doit avoir connaissance des dispositifs d'emploi et de formation tels que FEEBAT pour dialoguer avec les entreprises du BTP de son territoire.

### 2.1 L'ARTICULATION À TOUS LES NIVEAUX DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les propositions de BUS2 nécessitent un portage par deux co-pilotes ministériels : l'un pour la transition écologique des bâtiments, l'autre pour l'emploi et les compétences.

Les efforts entrepris pour articuler ces deux champs d'action publique ont pris un essor en 2015 avec l'annonce d'un Plan de Programmation des Emplois et des Compétences (PPEC) associé à la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie. Si ce dernier n'a pas encore été opérationnalisé, plusieurs dispositifs nationaux se succèdent désormais pour aligner progressivement les politiques de l'emploi et de la formation avec les objectifs nationaux énergie-climat. Le Plan d'Investissement dans les Compétences finance ainsi la qualification des jeunes et des demandeurs d'emploi avec un accent mis sur les parcours vers un emploi durable et sur le soutien aux filières prioritaires et en lien avec la transition écologique. Il se décline par ailleurs dans des "Pactes régionaux d'investissement dans les compétences" signés par l'Etat et les Régions, permettant ainsi l'articulation avec les dispositifs régionaux existants.

La Mission Interministérielle de coordination du Plan de rénovation énergétique des bâtiments (MCI-PREB) permet de coordonner sa mise en œuvre par les ministères de l'emploi, de la transition écologique et le Secrétariat Général à la Planification Ecologique (SGPE). Ce [plan](#) fait figurer l'accélération de la montée en compétence et des innovations de la filière de la rénovation des bâtiments, comme l'un de ses 4 axes pour favoriser la "mobilisation générale". Ses objectifs (65 000 professionnels formés) semblent insuffisants aux regards des besoins en main d'œuvre évalués dans le cadre de BUS2, tout comme les moyens humains qui lui sont alloués pour remplir ses missions, vouées à s'amplifier à l'avenir. Toutefois, il initie un cadre de gouvernance partagée entre les acteurs de la formation, de la transition et du bâtiment, utile aux propositions et aux orientations formulées dans le cadre de BUS2.

Par ailleurs, un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est en discussion avec la branche du bâtiment<sup>9</sup>. Des EDEC à l'échelle régionale existent et portent souvent sur la transition numérique et énergétique comme en Occitanie ou en Grand Est, mais un EDEC structurant à l'échelle nationale manquait encore. En effet, la recherche de cohérence entre les enjeux de transition du secteur du bâtiment, et ceux de l'emploi et des compétences, constitue le fondement du projet BUS2. Il est donc essentiel que ces propositions soient soutenues et portées par les acteurs de la rénovation énergétique et de la construction, tout comme les acteurs de l'emploi et de la formation.

---

<sup>9</sup> Un EDEC est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une organisation professionnelle pour la mise en œuvre d'un plan d'actions visant à adapter le secteur concerné aux mutations économiques et sociales.

Il est également nécessaire que ce portage se matérialise à plusieurs échelles. Les propositions de BUS2 aspirent à nourrir la réflexion dans les régions et au niveau de l'Etat pour construire des futurs plans d'actions sur le développement des compétences professionnels du bâtiment. Ainsi, plusieurs autres opportunités peuvent faciliter l'intégration des propositions BUS2 dans les politiques locales et régionales, tels que les COP régionales par exemple dans le cadre de la territorialisation de la planification, qui vise à identifier les leviers d'action pour l'atteinte des objectifs nationaux, et leur mise en cohérence.

## **2.2 UN PROGRAMME POUR CONCRÉTISER LES ACTIONS BUS2 À L'ÉCHELLE DES TERRITOIRES**

Compte tenu des besoins diffus du secteur du bâtiment dans les territoires, de la nécessité d'accompagner de manière adaptée les potentiels ménages, entreprises, collectivités, dans leurs projets de rénovation, et de la variété des compétences et des profils nécessaires, la prise en compte au niveau national des propositions de BUS2 est directement liée à leur mise en œuvre dans les bassins d'emploi. Pour cela, nous comptons poursuivre la dynamique engagée dans les 3 territoires pilotes avant de décliner cette démarche dans tous les territoires.

### **1 Phase 1 (2024-2025) : Poursuivre la dynamique engagée par les 3 territoires pilotes**

Les trois territoires (Cambrésis, Cherbourg Cotentin et Aix-Marseille) ont, à partir de leur diagnostic, établi une liste d'actions qui s'appuient sur des bonnes pratiques locales tout en déclinant des propositions élaborées sur le plan national. Ainsi, les plans d'action locaux se structurent également autour des 3 axes opérationnels sur le marché de la construction neuve et de la rénovation, le recrutement, et la formation. (Cf. ci-dessous : orientations et propositions d'actions dans les 3 territoires pilotes de BUS2).

L'objectif est d'expérimenter sur les trois territoires BUS2 ainsi que sur celui de la Métropole Européenne de Lille (MEL) des ensembles d'actions repérées au niveau national lors des phase 1 et 2 de BUS 2, et des actions spécifiques au territoires afin de vérifier leur faisabilité, d'affiner les modalités de mise en œuvre et d'en mesurer les impacts.

Chacun des 4 territoires a besoin pour cela de deux personnes (Chargés de mission ou chefs de projet) – l'une en charge du volet « emploi », l'autre du volet « marché ». L'une et l'autre travaillent en étroite collaboration pour co-animer et coordonner les dialogues pour l'ensemble des sujets emploi-écologie (sujets opérationnels, retours d'expériences, travaux prospectifs...).

Ces personnes seront chargées d'assurer le montage et le pilotage des actions retenues pour leur territoire dans les axes 1, 2 et 3 (voir ci-dessus). Elles auront aussi pour missions de :

- Animer les échanges et un dialogue entre les acteurs du marché et ceux de l'emploi/formation.
- Contribuer, au-delà de leur territoire, à la préparation de l'étape suivante (la déclinaison de la démarche dans tous les bassins d'emploi).

Dans chacun des 4 territoires des personnes en charge de l'habitat et des bâtiments tertiaires sont déjà en poste au sein des EPCI. Par contre, des postes de chargés de mission ou de chefs de projet emploi/formation sont à consolider ou à créer.

### **2 Phase 2 (à partir de 2025) : Déclinaison sur tous les bassins d'emploi en 2025**

La mobilisation progressive de tous les bassins d'emploi pour que dans chacun d'eux soient élaborés puis s'engagent des plans d'actions concertés, sera réalisée avec deux approches possibles : l'une à dominante « bottom-up » et l'autre à dominante « top-down ».

- Dans la première approche l'initiative viendra des bassins d'emploi qui solliciteront le concours des Régions, avec l'appui du niveau national. C'est la démarche à priori la plus pertinente dans les 3 régions où se trouvent les territoires engagés dans BUS 2 (Hauts de France, Normandie, PACA)
- Dans la seconde approche, l'initiative viendra du national qui sollicitera le concours du niveau régional puis celui des bassins d'emploi.
- Dans les 2 approches il est proposé que le co-pilotage national des suites de BUS 2 soit assuré par le ministère en charge de l'écologie et par celui en charge de l'emploi.

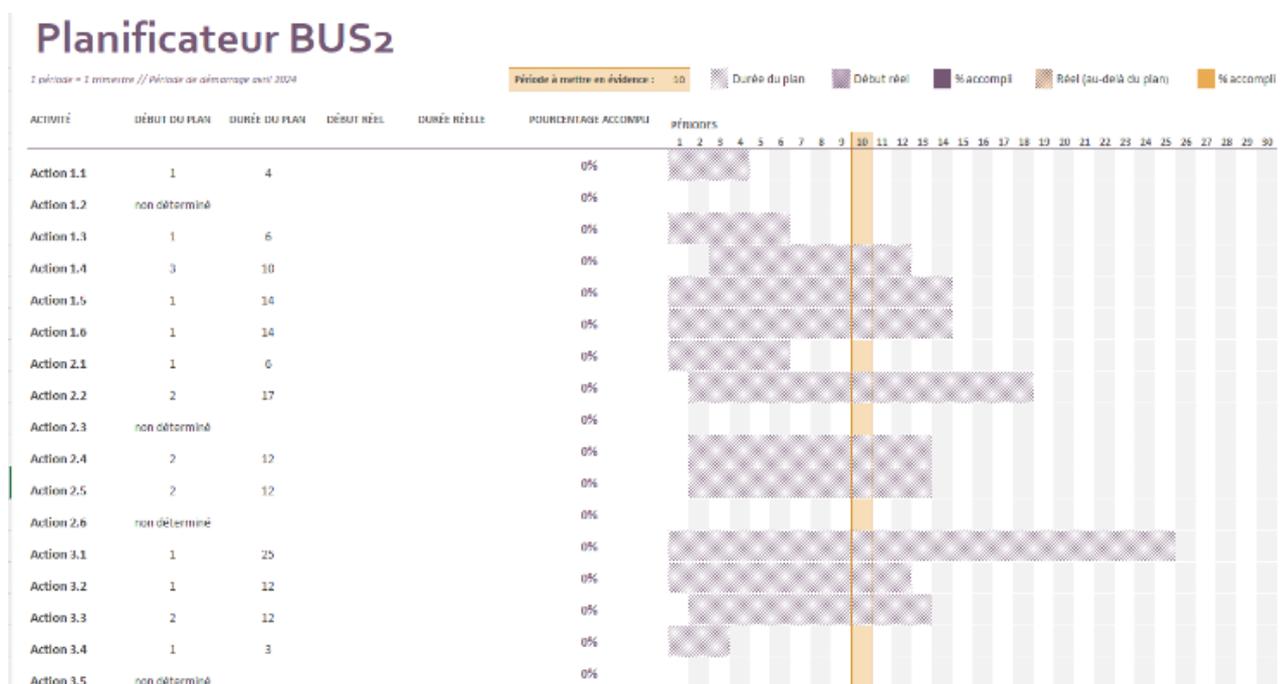
Sur la base de l'expérimentation territoriale BUS2 (diagnostic et proposition d'action) et BUS2+1 an (mise en œuvre des actions) dans les territoires pilotes, un bilan permettra d'envisager et d'adapter la démarche à destination de l'ensemble des régions et des bassins d'emploi qui le souhaite à partir de 2025. Il permettra d'identifier :

- Les conditions de succès de ces actions ;
- Les profils des chargés de mission à recruter (fiches de postes) ;
- Les ressources budgétaires à rechercher (en plus des postes).

Cette déclinaison s'inspirera du cycle complet d'expérimentation des 3 territoires pilotes : diagnostic, propositions d'action, et mise en œuvre. La réalisation d'un diagnostic de ses besoins, tant du côté du marché que des emplois et de la formation est un point de départ non négligeable. L'expérience des 3 territoires pilotes accompagnés dans le cadre de BUS2 offre un retour d'expérience et des outils pour mettre en place un dialogue similaire entre les acteurs locaux du marché du bâtiment et ceux de l'emploi et de la formation, et animé par la collectivité.

Les territoires et les régions volontaires seront sélectionnés via un appel à manifestation d'intérêt. Ces derniers auront la possibilité de financer un ou deux postes de chef.fes de projet chargé.es du montage et de la gestion des actions BUS2. Ces derniers bénéficieront du soutien technique des animateurs de la communauté BUS2, auront accès à des guides pratiques et pourront échanger avec d'autres territoires impliqués dans le programme. Les chef.fes de projet pourront mobiliser les acteurs locaux du marché et de l'emploi et réaliser avec eux le diagnostic de leurs besoins respectifs, avec la possibilité de conduire une démarche de type SDP.

### 4.3 DIAGRAMME DE GANTT DE LA FEUILLE DE ROUTE



### 3 LES FEUILLES DE ROUTE DES TERRITOIRES

Parallèlement aux travaux réalisés au niveau national par le projet BUS2, 4 territoires ont suivi la même démarche au niveau de leurs bassins d'emplois afin d'élaborer des propositions d'actions adaptées à leur contexte, et se basant sur des actions concrètes, qui peuvent être mises en œuvre localement.

Une grande partie de ces actions reprennent les propositions nationales, et peuvent ainsi servir de test à une massification de ces actions.

Comme au niveau national, les plans d'action de ces 4 territoires se déclinent selon les axes :

- soutenir le marché de la rénovation performante
- développer le recrutement dans le bâtiment
- proposer des modalités de formation adaptés aux acteurs du bâtiment.

Les 3 territoires concernés sont :

- Métropole Aix-Marseille-Provence (1.8 million d'hab, 96 communes)
- Territoire du Cambrésis (162 000 hab, 116 communes)
- Agglomération du Cotentin – Cherbourg (185 000 hab, 129 communes)

La Métropole Européenne de Lille (1,6 million d'hab) s'est rapprochée de BUS2 pour s'intégrer à la démarche. Une réunion avec ces 4 bassins d'emploi s'est tenue dès le 19 décembre 2023. Elle a permis de présenter mutuellement l'état d'avancement de leurs feuilles de route.

#### 3.1 TERRITOIRE AIX MARSEILLE

Le plan d'actions comprend 15 actions réparties en 5 axes thématiques définis localement. 9 d'entre elles sont liées aux actions nationales.

##### **AXE 1 : OBSERVATION DYNAMIQUE DES BESOINS LOCAUX EMPLOI / FORMATION / MARCHÉS**

##### **Action 1.1 : Création et mise en œuvre d'un observatoire territorial prospectif du besoin emplois compétences formations**

L'objectif est d'observer l'évolution régulière des marchés du bâtiment à l'échelle de la métropole Aix Marseille Provence et des besoins en emplois et compétences des entreprises locales (à court et moyen terme), afin de pouvoir piloter de façon optimale l'offre de formation (initiale, continue et professionnelle) et les différents plans d'actions de soutien à la filière.

L'action visera à créer les conditions de mise en œuvre au local d'un outil de chiffrage des données prospectives, marchés, emplois et compétences pour la période 2024 2030 et de suivi de l'offre de formation et à animer un groupe de travail « experts emplois compétences », en charge de l'analyse des données produites, de leur interprétation et de l'animation du dialogue prospectif local.

→ **porteur pressenti / pilote** : Maison de l'Emploi Ouest Provence

→ **Parties prenantes associées** : Carif emploi compétences, Région Sud, Acteurs Service Public de l'Emploi Local et Education nationale, CERC PACA, Capeb 13, Constructys, Fédération du bâtiment des bouches du Rhône, Observatoire CMA

## **AXE 2 : RECRUTEMENT ET ATTRACTIVITÉ**

### **Action 2.1 : Programmation annuelle de sessions de promotion large de la filière bâtiment et de ses opportunités professionnelles**

À partir de 2025, la filière va devoir répondre à un défi de recrutements massifs. En effet, à l'échelle de AMP, la demande d'emploi sur les métiers du second œuvre bâtiment enregistre une baisse de plus de 30% entre 2018 à 2023, et 16% des professionnels du bâtiment ont plus de 55 ans en 2022 et partiront donc à la retraite d'ici 2035.

L'objectif de l'action est de répondre rapidement à cet enjeu en promouvant une image positive et dynamique du secteur, et en portant à la connaissance du plus grand nombre, l'information sur le secteur bâtiment, son évolution et ses opportunités professionnelles

L'action vise la création et l'animation sur chaque bassin d'emploi d'un programme de sensibilisation aux métiers et opportunités de la filière bâtiment. Ce programme sera adapté à chaque public visé : jeunes scolarisés ou non, personnes en structures de l'Insertion par l'Activité Économique, adultes en parcours de retour à l'emploi ou en projet de reconversion professionnelle ou de création / reprise d'entreprises... L'action mobilisera et animera un réseau d'acteurs prêt à intervenir sur une ou plusieurs sessions (chefs d'entreprise et compagnons, Envirobot, fournisseurs de matériaux biosourcés, jeunes « ambassadeurs », en reconversion, etc.)

→ **Porteur pressenti / pilote** : Maison de l'Emploi Ouest Provence

→ **Parties prenantes associées** : réseau des CLEE Comité Local Ecole Entreprise, clubs entreprises, acteurs du Services Publics de l'Emploi Local, France Compétences, Fédération du bâtiment des bouches du Rhône, Capeb des bouches du Rhône, Ecole de la 2ème chance, réseaux IAE, centre de bilans de compétences.

*Cette action sera réalisée en lien avec l'action nationale 2-1 « faire évoluer l'image des métiers du bâtiment »*

### **Action 2.2 : Parcours de découverte des métiers par le geste**

L'objectif de cette action est de s'assurer que les personnes qui souhaitent découvrir les métiers du bâtiment puisse, en complément des sessions d'informations sur la filière et les métiers, tester 1 ou plusieurs métiers du bâtiment par le geste afin d'éclairer leurs choix professionnels et de limiter le taux de fuite du secteur.

L'action visera la mobilisation et l'animation d'un réseau d'organismes de formation du territoire, porteurs de plateaux techniques bâtiment, pour permettre à chaque personne qui le souhaite de réaliser un parcours de découverte par le geste, de 1 ou plusieurs métiers de son choix, notamment ceux en fort besoin de recrutement sur le territoire, (action 1.1), au moyen de PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel).

→ **Porteur de l'action** : Maison de l'emploi ouest Provence

→ **Parties prenantes associées** : les organismes de formation bâtiment, les acteurs de France Travail, tous les prescripteurs de parcours de retour à l'emploi ou de réorientation professionnelle.

*Cette action sera réalisée en lien avec l'action nationale 2,2 « Susciter des vocations par le geste chez les jeunes »*

### **Action 2.3 : Atelier de découverte des métiers du bâtiment spécifique public féminin**

D'après les derniers chiffres disponibles de la Fédération française du bâtiment, la part des femmes dans le bâtiment était de 12,3% en 2020, et seulement 1,6% à travailler sur les chantiers. L'objectif de cette action est d'attirer des publics féminins dans les métiers du bâtiment, afin de répondre aux besoins en main d'œuvre des entreprises.

L'action consiste en l'expérimentation d'un atelier de découverte des métiers du bâtiment d'une durée de 6 jours, pour un groupe de 12 femmes. Les personnes pourront tester différents métiers du bâtiment à raison d'un métier par jour sur les plateaux techniques d'un ou plusieurs organismes de formation sélectionnés en amont.

Le parcours sera ponctué par l'intervention régulière, de différents professionnels du secteur, chefs d'entreprises ou compagnons. Il devra être positionné en amont d'éventuelles sessions de formation pour soutenir l'accès à la qualification.

→ **Porteur pressenti / pilote** : Maison de l'emploi Ouest Provence sur la phase ingénierie / organisme de formation à sélectionner pour la mise en œuvre de l'atelier.

→ **Parties prenantes associées** : Constructys, organismes de formation, acteurs France Travail, prescripteurs des parcours de retour à l'emploi, réseaux les Fabricoleuses, Geiq BTP.

*Cette action sera réalisée en lien avec l'action nationale 2-4 « Féminiser les métiers »*

#### **Action 2.4 : Acculturation de l'ensemble des prescripteurs des parcours emploi et formation à l'évolution du secteur et des métiers du bâtiment**

Pour être en mesure, de promouvoir les opportunités du secteur auprès de leur public et d'éclairer au mieux le choix professionnel des personnes accompagnées, les prescripteurs (partenaires du service public de l'emploi (France Travail, missions locales, cap emploi), les structures de l'IAE, les PLIE, les conseillers en évolution professionnelles, les écoles de la seconde chance, les Epide, les opérateurs de bilan de compétences, etc...) doivent être sensibilisés à l'évolution du secteur et aux attentes des entreprises locales. Ils doivent aussi comprendre quelles sont les compétences techniques et les soft skills attendus par métier.

L'action consistera à monter, sur chaque bassin d'emploi, des sessions d'informations à destination des prescripteurs, comprenant aussi des témoignages d'entreprises locales ou de partenaires experts (observatoire des métiers du bâtiment, Envirobat, FFB, Capeb, etc.), l'organisation de visites de chantiers et de plateaux techniques, et la diffusion d'une newsletter semestrielle présentant les chiffres du secteur actualisés et l'évolution de l'offre de services locales.

→ **Porteur de l'action** : Maison de l'emploi ouest Provence

→ **Parties prenantes associées** : les entreprises locales à travers les clubs entreprises et les organisations professionnelles, les structures porteuses de plateaux techniques

*Cette action sera réalisée en lien avec l'action nationale 2-5 « renforcer le rôle des prescripteurs »*

#### **Action 2.5 : Expérimentation de la VAE inversée comme réponse aux difficultés de recrutement de la filière bâtiment**

La Maison de l'emploi Ouest Provence propose de faciliter, soutenir et suivre la mise en œuvre de l'action expérimentale Vae inversée sur le territoire, pour la capacité de ce dispositif à répondre aux difficultés de recrutement des entreprises locales sur le secteur bâtiment en raison notamment du manque de compétences des candidats.

À cette fin, la MdE identifiera et mobilisera, un ou plusieurs porteurs de projets potentiels à l'échelle du territoire métropole Aix Marseille, pour répondre à l'appel à projet national sur la VAE inversée dans le cadre de contrats de professionnalisation, comme réponse aux difficultés de recrutement des entreprises du bâtiment, et ainsi permettre aux actifs les moins qualifiés de s'insérer durablement dans l'emploi et d'acquérir des compétences, et aux entreprises, de pourvoir les postes dans les métiers en tension de recrutement.

→ **Porteur pressenti / pilote** : non identifié à ce jour

→ **Parties prenantes associée** : Maison de l'emploi Ouest Provence, Constructys, Fédération du bâtiment et CAPEB sur le volet mobilisation des entreprises locale, organismes de formation.

## **Action 2.6 : Accompagner les parcours de création ou de reprise d'entreprises et de reconversion professionnelle vers la filière bâtiment**

Les métiers du bâtiment et a fortiori de la rénovation énergétique ne sont pas plébiscités dans les parcours de reconversion professionnelles. Par ailleurs, une part des salariés en projet de reconversion professionnelle ou en souhait de création d'entreprises, n'ont pas de projet arrêté.

Pour informer et accompagner ces publics à découvrir les opportunités offertes par la filière bâtiment, l'action vise à mettre en relation, avec la chambre des métiers et la chambre de commerce, les cédants d'entreprises et les personnes en souhait de création ou de reprise et à faciliter les périodes de PMSMP ([Périodes de mise en situation en milieu professionnel](#)) pour découvrir les métiers et les entreprises.

Pour cela, les conseillers en évolution professionnelle, portés par Avenir Actif, ainsi que les opérateurs de bilan de compétences seront associés aux actions d'acculturation des prescripteurs pour délivrer le bon niveau d'information aux publics accompagnés et les orienter vers les sessions d'informations qui vont mailler le territoire. De plus, les cédants d'entreprises seront sensibilisés, à la VAE inversée comme outil de formation du futur repreneur.

→ **Porteur pressenti / pilote** : Maison de l'emploi Ouest Provence

→ **Parties prenantes associée** : Chambre des métiers, chambre de commerce, opérateurs des bilans de compétences, Avenir Actif

*Cette action sera réalisée en lien avec l'action nationale 3-5 « Aider à la reconversion des acteurs spécialisés sur la construction vers la rénovation (modes d'organisation et formation) ».*

## **AXE 3 : SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

### **Action 3.1 : Formation des encadrants chantier à la mixité professionnelle**

Alors que la promotion des métiers du bâtiment cible les publics féminins, des témoignages mettent en évidence des difficultés d'intégration des femmes dans ces métiers dits traditionnellement masculins, en raison notamment d'un déficit de sensibilisation et de formation des encadrants intermédiaires sur chantier.

L'action vise la réussite de l'intégration des publics féminins sur les métiers du bâtiment grâce à la formation de l'encadrement intermédiaire à la mixité professionnelle. Il s'agira d'expérimenter une action de sensibilisation et de formation des encadrements intermédiaires au management d'équipes mixtes. L'objectif de la formation est d'amener progressivement et sans jugement, à la déconstruction de stéréotypes, préjugés et idées reçues. Enfin, la formation devra équiper les participants, d'outils supports au management d'équipe mixte (technique d'animation de réunion d'équipe, outil de médiation, etc.)

→ **Porteur pressenti / pilote** : phase d'ingénierie (écriture du cahier des charges, recherche de financement de la formation, sélection du prestataire, constitution du groupe) par la Maison de l'Emploi Ouest Provence.

→ Mise en œuvre de l'action de formation : organisme de formation sélectionné

→ **Parties prenantes associée** : Constructys, organismes de formation

*Cette action sera réalisée en lien avec l'action nationale 2.4 « Féminiser les chantiers »*

### Action 3.2 : Sécurisation des parcours professionnels des salariés en poste

Le secteur du bâtiment est touché par un turnover important. La réponse au besoin en main d'œuvre des entreprises locales passe donc par des actions visant à limiter les départs du secteur. Il faut pour cela expliquer, grâce à une enquête terrain, les raisons principales de fuites du secteur au local, puis faire une proposition d'une offre de services locale visant à limiter les départs du secteur notamment sur les métiers les plus touchés par le besoin en main d'œuvre sur les années à venir.

Particulièrement l'offre de services devra tenter de

- Limiter les départs involontaires pour inaptitude
- Limiter les départs volontaires en redonnant du sens notamment par la montée en compétences
- Limiter les risques de fin de contrat en cas de conjoncture défavorable

→ **Le porteur pressenti / pilote** : à définir

→ **Parties prenantes associée** : Avenir Actif (opérateur CEP pour les salariés) à définir.

## AXE 4 : MONTÉE EN COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS EN MATIÈRE DE RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE PERFORMANTE

### Action 4.1 : Construction et expérimentation du module de formation « confort thermique estival en rénovation »

Face à l'accélération des périodes de chaleurs extrêmes, les artisans et professionnels doivent pouvoir prescrire directement aux particuliers les bonnes actions pour améliorer rapidement leur confort estival et le cas échéant la maîtrise de la facture énergétique en retardant le recours au système actif. Très peu de formations sont recensées à ce jour sur le périmètre national

L'objectif est de monter et mettre en œuvre sur AMP une formation « Confort Thermique Estival en rénovation », puis de sensibiliser, acculturer, former l'ensemble des professionnels du secteur à la mise en œuvre de techniques visant à limiter le risque de surchauffe des bâtiments.

Le contenu pédagogique de cette formation a été élaboré par les acteurs de BUS 2 mobilisés dans le groupe de travail « formation des professionnels ».

- 1 / la connaissance du contexte, de la réglementation et des conditions du confort d'été comme critère de différenciation pour l'entreprise
- 2/ Les éléments clés du confort thermique en été : les problèmes courants et les facteurs contribuant au confort thermique en été
- 3 / Les techniques, technologies et matériaux pour :
  - a. se protéger de la surchauffe
  - b. évacuer les calories
  - c. recourir à des stratégies semi-passives
- 4/ Les actions complémentaires tels que limiter l'effet îlot de chaleur et accompagner l'usager vers les bonnes pratiques

→ **Le porteur pressenti / pilote** : À définir

→ **Parties prenantes associée** : Constructys, organismes de formation, CAPEB 13, fédération française du bâtiment

### Action 4.2 : Formation des professionnels à la gestion des interfaces en rénovation

Le diagnostic local conduit en 2023 fait apparaître que les professionnels maîtrisent bien leurs métiers respectifs, et qu'il existe une offre de formation initiale et continue pour les professionnels du bâtiment abondante et de qualité sur ces métiers. Cependant, pour garantir la performance énergétique des bâtiments au local (niveau A ou B du DPE) notamment en rénovation, il faudrait renforcer la capacité à travailler en co-activité et à gérer les interfaces entre lots. L'action vise à proposer aux professionnels du bâtiment une formation à la gestion des interfaces sur chantiers de rénovation, dans un objectif de performance énergétique du bâtiment, sur le modèle de la formation sur la co-activité développée par le CD2E dans les Hauts de France.

Pour mettre en œuvre cette formation, il faudra d'une part, réunir les conditions de son financement sur le territoire et d'autre part, identifier un organisme de formation porteur de l'action.

Le contenu pédagogique a été validé par les partenaires du projet BUS 2 au local mais devra être amendé pour répondre aux enjeux de la rénovation et pour y intégrer des notions nouvelles comme le confort d'été. La formation devra s'adresser simultanément à l'encadrement et aux compagnons, et se dérouler sur chantier ou le cas échéant sur plateaux techniques.

→ **Le porteur pressenti / pilote** : Maison de l'emploi Ouest Provence sur le volet ingénierie de projet, porteur de l'action de formation non identifié

→ **Parties prenantes associée** : Constructys, organismes de formation, fédération du bâtiment, Capeb, chambre des métiers et de l'artisanat

*Cette action sera réalisée en lien avec l'action nationale 3.1 « Développer et massifier des formations pratiques permettant d'acquérir les compétences spécifiques nécessaires pour réaliser des travaux performants ».*

### **Action 4.3 : Construction et expérimentation d'un module de formation favorisant les passerelles professionnelles vers les marchés de la rénovation**

L'objectif de zéro artificialisation nette (ZAN), la recherche de réduction des émissions de gaz à effet de serre du secteur de la construction, le ralentissement démographique laissent entrevoir un ralentissement de la construction dans une proportion non encore déterminée. Les entreprises de la construction doivent pour assurer leur viabilité économique se repositionner sur les marchés de la rénovation énergétique performante. Ce changement nécessite des modifications profondes dans la culture et l'organisation des entreprises, dans leur stratégie mais également la montée en compétences de leurs salariés en matière de rénovation.

L'action vise à identifier les compétences additionnelles ou nouvelles requises, pour adapter l'organisation des entreprises aux marchés de la rénovation mais également les compétences des salariés de l'encadrement chantier et des compagnons, et à proposer aux entreprises locales une formation d'adaptation des organisations et des compétences aux marchés de la rénovation énergétique

Un premier travail des partenaires au local fait apparaître que cet accompagnement devrait porter sur 3 aspects que sont : les aspects techniques (comme par exemple la dépose de matériaux ou les interfaces et interactions entre lots), les aspects comportementaux (savoir-être) requis pour le travail en site occupé avec la présence du locataire ou du propriétaire lors des travaux, les aspects organisationnels comme par exemple l'autonomie à acquérir par un salarié travaillant seul sur une petite opération.

→ **Le porteur pressenti / pilote** : à définir

→ **Parties prenantes associée** : à définir

### **Action 4.4 : Formation des professionnels de la transaction immobilière aux enjeux de la rénovation énergétique / Mobilisation des conditions de pérennisation de l'action locale Actimmo 13**

ACTIMMO 13 est une offre de services globale d'information, de mobilisation et de formation des professionnels de la transaction immobilière aux enjeux de la rénovation énergétique performante qu'il s'agisse d'appartements, de maisons individuelles ou de copropriétés. Le programme ACTIMMO a été expérimenté à partir de 2020, sur 28 territoires en France. Sur notre territoire il a été conjointement mis en œuvre par l'Alec Métropole Marseillaise et le CPIE du Pays d'Aix à son lancement. Les résultats probants obtenus par les 2 opérateurs les ont conduits à poursuivre cette action depuis fin 2021, sous l'intitulé [Actimmo 13](#), devenu une mission intégrée à l'écosystème du Service Public de Rénovation de l'Habitat « France Rénov », dont l'ALEC et le CPIE sont opérateurs associés en tant qu'Espaces Conseil France Rénov (ECFR). ACTIMMO 13 est aujourd'hui adossé au programme SARE se terminant fin 2024. Les conditions de poursuite du programme ACTIMMO 13 sont de fait posées après cette date. L'action consiste à réunir les conditions favorables à la poursuite par les deux opérateurs ALEC et CPIE, de l'action ACTIMMO 13 sur le territoire de la Métropole Aix Marseille au-delà de 2024.

→ **Le porteur pressenti / pilote** : l'ALEC (Agence Locale de l'Énergie et du Climat de la Métropole Marseillaise) et la MEHC (Maison Énergie Habitat Climat du CPIE du Pays d'Aix)

→ **Parties prenantes associée** : à définir

*Cette action sera réalisée en lien avec l'action nationale 3.3 « Faire monter en compétences les métiers de l'immobilier sur la Transition Ecologique : banques, agents immobiliers, notaires, courtiers ... ».*

## **AXE 5 : PROPOSER AUX ENTREPRISES DES MODALITÉS DE FORMATION ADAPTÉES À LEURS ATTENTES ET CONTRAINTES**

### **Action 5.1 : Expérimentation de la Clause Formation**

En 2021, Les TPE qui représentent 75% du tissu des entreprises du bâtiment, ne représentent que 49% des stagiaires en formation. De plus, l'essentiel des formations suivies concerne la réglementation et la mise aux normes, et les sujets « énergie environnement » ne représentant que 5% des formations suivies. Les raisons avancées par les TPE quant à la faible mobilisation de ces formations, sont : le manque de visibilité de leur l'utilité, le manque de temps, des formations en centre pas adaptées aux publics (trop scolaires)

La clause formation, permet aux salariés des entreprises adjudicataires de marchés publics ou privés de travaux, de se former sur et durant le chantier qu'ils réalisent. Pour cela, des maitres d'ouvrage acceptent que leurs chantiers soient des lieux de formation et incitent les entreprises à la formation en introduisant dans leurs pièces marchés une « clause formation ». Cette clause est expérimentée depuis plusieurs années dans les Hauts de France et a depuis démontré son efficacité et sa juste réponse aux besoins et attentes des TPE en matière de formation.

La Clause Formation (CF) sera essaimée et expérimentée dans le cadre de BUS 2 sur le territoire de la Métropole Aix Marseille. L'ingénierie sur cette action expérimentale à l'échelle de la métropole sera portée par la Maison de l'emploi Ouest Provence qui devra :

- après avoir identifié au local une maîtrise d'ouvrage volontaire, identifier avec elle le chantier propice à la formation et l'assister dans l'intégration de la clause formation dans ses marchés publics de travaux
- sélectionner le ou les organismes de formation compétents
- organiser la mise en œuvre de la formation en lien les maîtres d'œuvre, les entreprises et l'organisme de formation.

→ **Le porteur pressenti / pilote** : Maison de l'emploi Ouest Provence

→ **Parties prenantes associée** : Alliance ville emploi (volet essaimage), Constructys, CAPEB 13, fédération du bâtiment des bouches du Rhône.

*Cette action sera réalisée en lien avec l'action nationale 3.2 « Inciter les entreprises à monter en compétences pour des rénovations performantes et valoriser ces compétences »*

### **Action 5.2 : Mobilisation d'un réseau de plateaux techniques en support à la formation par le geste**

Seulement 4% des entreprises de AMP sont RGE. Le diagnostic local met en lumière à ce jour 140 rénovations globales par an alors qu'il en faudrait 18 000 par an sur 10 ans pour atteindre les objectifs 2030 et 2050. Les sujets « énergie environnement » ne représentant que 5% des formations suivies et la formation par le geste est plébiscitée par les professionnels. Pour inciter les entreprises à monter en compétences en matière de performance énergétique, l'action proposera des formations « par le geste » à proximité de leur bassin d'activités, en mobilisant le réseau des plateaux techniques existants comme supports de formation Elle consistera à recenser l'ensemble des plateaux techniques bâtiment (hébergés au sein des centres de formation des apprentis, des lycées professionnels, des fournisseurs de matériaux, etc.), à accompagner la mise à niveau de leurs équipements pour accueillir des formations « performance énergétique » et à organiser les modalités de leur mobilisation dans l'ensemble des parcours de formation professionnelles.

Elle vise à intégrer « la formation par le geste » dans l'ensemble de l'offre de formation locale bâtiment, destinée aux professionnels en poste mais également à l'ensemble des publics en parcours de formation. Par ailleurs, la formation par le geste doit être dispensée par des formateurs formés à cet effet. La formation des formateurs pourrait être assurée par la Chambre des métiers et de l'artisanat au sein du centre Alvéobat de Sainte Tulle. L'action BUS devra réunir les conditions favorables à la formation des formateurs.

→ **Le porteur pressenti / pilote** : Maison de l'emploi ouest Provence

→ **Parties prenantes associée** : Constructys, Feebat, organismes de formation, lycées professionnels, centre de formation des apprentis, région sud, CAPEB, fédération du bâtiment, chambre des métiers et de l'artisanat

*Cette action sera réalisée en lien avec l'action nationale 3.1 « Développer et massifier des formations pratiques permettant d'acquérir les compétences spécifiques nécessaires pour réaliser des travaux performants »*

### **Moyens humains et financiers à mobiliser par la MdE pour mettre en œuvre le programme d'actions**

Pour la mise en œuvre du plan d'actions, qui nécessite de couvrir un territoire très large regroupant 92 communes sur une superficie de 3 148 km<sup>2</sup> (4 fois le grand Paris et 6 fois le Grand Lyon) pour 1,9 millions d'habitants, la Maison de l'Emploi Ouest Provence a besoin de 2 ETP. En plus du financement mobilisable au titre du FTJ, des pistes sont en réflexion pour trouver des cofinancements. La Métropole AMP est un soutien précieux et majoritaire dans le financement d'une bonne partie du plan d'actions. Elle reste une partie prenante très active depuis le démarrage de BUS2, et ce partenariat se poursuit à la fois dans sa phase opérationnelle (clauses formations) et stratégique (Le Président de la MDE est conseiller métropolitain).

## **3.2 CAMBRÉSIS**

L'arrondissement de Cambrai compte 170 000 habitants ; répartis entre 3 EPCI qui ont mutualisé certaines missions déléguées au Pays du Cambrésis :

- Les dispositifs de rénovation de l'habitat privé ancien
- La rénovation des bâtiments communaux
- Le SCOT de l'arrondissement
- Etc.

L'association Cambrésis Emploi s'est vue déléguée les missions « emploi », « insertion » et « formation ». À l'initiative de Cambrésis Emploi et avec le concours du Pays, le territoire s'est engagé successivement dans :

- Une démarche « SDP » de dialogue « marché / bâtiment » (rénovation des logements – Emploi/compétences)
- Le projet BUS 2

La feuille de route du Pays du Cambrésis a été élaborée sur la base de ces 2 démarches et se décline selon 3 axes : Marché, recrutement, formation.

## AXE 1 – SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA RÉNOVATION

### Action 1.1 : Promouvoir les dispositifs d'accompagnement en faveur de la rénovation globale

#### Contexte

La Région Hauts de France a mis en place – via une Régie Publique de l'Efficacité énergétique (SPEE) - un **dispositif d'accompagnement** pour encourager les rénovations performantes des logements privés ou communaux (le Pass-Rénovation). Il vise à inciter les propriétaires à réaliser une rénovation globale de leur logement, plus efficace qu'une rénovation par geste, en proposant un **accompagnement complet à la fois technique et financier** :

- **Technique** : réalisation d'un audit énergétique avec scénarios de travaux, définition d'un projet de travaux ambitieux permettant de réaliser des gains énergétiques significatifs, choix des artisans, réunions de chantiers, visite de fin de chantier.
- **Financier** : constitution des demandes des aides financières mobilisables, proposition d'un prêt pour financer le reste à charge, avance totale du coût des travaux.

En 2024, l'ANAH a lancé une nouvelle aide « **Ma Prime Rénov' Parcours Accompagné** » qui vise à inciter les propriétaires à se lancer vers une rénovation globale en proposant un **accompagnement obligatoire** réalisé par un opérateur agréé « Mon Accompagnateur Rénov' » ».

L'accompagnement est à la fois technique et financier (des aides pouvant financer jusqu'à 90% des travaux, des avances des aides pouvant aller jusqu'à 70% selon la catégorie de revenus des personnes).

Malgré les plus-values des dispositifs d'accompagnement vers la rénovation globale (rénovations moins coûteuses et plus efficace), ils sont encore sous mobilisés par les propriétaires privés du Cambrésis et par les professionnels locaux, au profit des aides par geste.

#### Objectif

L'action a pour objectif de **promouvoir les dispositifs d'accompagnement en faveur de la rénovation d'ampleur sur le Cambrésis** et ainsi de contribuer à l'effort de massification de la rénovation énergétique.

- Le Pass Rénovation de la Régie du SPEE
- Ma Prime **Rénov' Parcours Accompagné**

#### Description de l'action

**Des opérations de communication** seront poursuivies à destination de 4 cibles, parties prenantes des dispositifs :

- Les propriétaires privés : publications sur le site internet / réseaux sociaux du Pays du Cambrésis, orientation vers les dispositifs par la chargée d'opérations habitat du Pays du Cambrésis et par ses prestataires (France Rénov' – Opérateur du PIG).
- Les artisans locaux : recensement annuel des artisans RGE, mailing d'information envoyé aux artisans de manière régulière, invitation aux petits déjeuners de la rénovation 2 à 3 fois par an, rendez-vous individuels selon les sollicitations des artisans.
- Les acteurs de l'immobilier (syndics de copropriété, agences immobilières, notaires, ...) : invitation aux petits déjeuners de la rénovation, rendez-vous individuels selon les sollicitations des acteurs de l'immobilier.
- Les élus et les services des communes : mailing d'information aux communes, envoi des supports de communication produits pour que les communes soient des relais de proximité.

#### Ressources estimées

Temps de la chargée d'opérations Habitat.

## Action 1.2 : Encourager la rénovation énergétique des maisons GMF

### Contexte

Environ 5000 maisons du Groupe Maisons Familiales (Différents modèles standardisés) ont été construits sur le territoire du Cambrésis dont une grande partie dans les années 60/70. Une partie de ces maisons n'a jamais connue de réhabilitation et nécessite aujourd'hui des rénovations d'ampleur. Dans le cadre de la démarche SDP, le Pays du Cambrésis a affirmé sa volonté d'engager une action pour inciter les propriétaires de ces maisons GMF à se lancer dans un projet de rénovation.

### Objectif

L'action a pour objectif d'inciter les propriétaires de maisons GMF à se lancer dans un projet de rénovation et de guider leur prise de décision.

### Description de l'action

Cette action a démarré en 2023 par le **lancement d'une mission d'audit énergétique auprès d'un panel de 5 propriétaires de maisons GMF** aux modèles de construction différents :

- Recherche du panel de volontaires sur l'ensemble de l'arrondissement,
- Réalisation d'un l'audit énergétique,
- Restitution de deux scénarios de travaux permettant d'atteindre un niveau BBC,
- Accompagnement des ménages volontaires vers les aides adéquates,
- Création de supports de communication : 2 fiches pour guider le choix des artisans et le choix des matériaux isolants, 1 fiche sur les étapes d'une rénovation, 1 livret synthétique illustrant les audits réalisés sur les 5 types de maisons GMF

Cette mission est complétée en 2024 par un **volet communication et valorisation de la démarche** pour faciliter la prise de décision des propriétaires souhaitant se lancer dans un projet de travaux :

- Diffusion des supports produits dans les communes et quartiers concernés,
- Création et diffusion d'un podcast dédié.

### Ressources estimées

- Temps de la chargée de mission du Pays du Cambrésis
- Opérateur Urbanis missionné en 2023 sur la mission d'audit et création de support de communication
- Opérateur Inhari pour accompagner les ménages volontaires souhaitant concrétiser l'un des scénarios restitués
- Studio de podcats « Studio Flamboyances » missionné en 2024

## AXE 2 – FAVORISER LE RECRUTEMENT

### Action 2.1 : Déployer et enrichir la méthode BTP

#### Contexte

La méthode BTP (Bâti Ton Projet) est expérimentée depuis 3 ans dans le Cambrésis, ce qui a notamment permis d'identifier les conditions de sa réussite.

#### Objectifs

- Faire connaître les métiers du bâtiment à des publics différents (jeunes, demandeurs d'emploi, femmes, ...) pour les convaincre d'entrer dans cette filière et de suivre des formations sur les métiers proposés
- Pérenniser l'utilisation de la méthode en organisant chaque année sur le territoire du Cambrésis au moins 4 actions BTP
- Optimiser son utilisation en organisant en aval des parcours de formation débouchant sur un emploi dans le secteur du bâtiment

### Description de l'action

L'utilisation de la méthode BTP se poursuivra (sous réserve de l'obtention des moyens humains nécessaires) avec une attention particulière portée à l'aval et à l'amont de chaque action, avec notamment :

- En amont, la formation à l'utilisation de la méthode des professionnels susceptibles d'orienter des publics vers BTP (conseillers France Travail, PLIE et Missions Locales, référents RSA, structures IAE...)
- En aval, la mise en place d'une organisation permettant d'engager sans perte de temps dans des parcours formation-emploi les personnes intéressées par un métier du bâtiment et présentant des aptitudes.

### Ressources estimées

- 25% du temps du chargé de projet emploi-formation (financements à trouver pour le poste)
- Mise en œuvre de l'outil BTP (financements à trouver), besoins logistique, financement des professionnels et des intervenants.

## AXE 3 – DÉVELOPPER LA FORMATION

### Action 3.1 : Organiser des formations « par les gestes » Praxibat et FIT

#### Contexte

Le territoire compte environ 150 entreprises RGE. Un petit groupe de ces entreprises s'est impliqué dans BUS 2.

Une plateforme Praxibat est installée au lycée Blériot de Cambrai. Les entreprises ignoraient sa présence jusqu'à une visite récente organisée par Cambrésis Emploi dans le cadre de BUS 2. Les chefs d'entreprise ayant participé à cette visite ont été très intéressés par cet outil pédagogique.

Par ailleurs des FIT ont été organisées sur le territoire.

#### Objectif

L'action a pour objectif de développer sur le territoire les formations par les gestes

#### Description de l'action

- La FIT pourra être organisée sur tous les chantiers, c'est-à-dire ceux ayant la taille permettant de réunir plusieurs corps d'état en même temps.
- Autre démarche proposée : l'élaboration d'un programme de formations sur le plateau Praxibat du lycée Blériot avec le groupe d'entreprises ayant participé à BUS 2. Ce programme serait actualisé chaque année pour répondre au mieux aux besoins des entreprises.

#### Ressources mobilisées

25% du temps d'un chargé de projet

Coûts de l'utilisation des plateformes FIT et Praxibat (dont celui des consommables)

### Action 3.2 : Inciter les entreprises du territoire à monter en compétences pour rénover et construire des bâtiments performants

#### Contexte

Les entreprises du Cambrésis sont peu disponibles pour investir dans des formations qui ne leurs permettent pas de gagner des marchés.

Certaines sont conscientes qu'il leur faut acquérir des compétences complémentaires à celles qu'elles maîtrisent pour pouvoir intervenir sur des chantiers de rénovation performante et de construction neuve.

Par ailleurs des maîtres d'ouvrages (bailleurs sociaux, communauté d'agglomération de Cambrai, département du Nord ...) ayant réalisé des grands chantiers de rénovation de leurs bâtiments dans le Cambrésis ont utilisé avec succès la clause formation et la FIT pour les entreprises adjudicataires de ces chantiers.

### Objectifs

L'action a pour objectifs de :

- Développer l'utilisation de la clause formation
- Élargir le champ des incitations à la formation

### Description de l'action

La clause formation continuera d'être proposée aux maîtres d'ouvrage susceptibles de l'utiliser.

Et, pour élargir le champ des incitations à la formation, il est proposé de travailler, avec des entreprises locales volontaires, à la mise en place d'un dispositif permettant de distinguer les entreprises qui s'engagent à former leurs personnels sur le plateau Praxibat. Cette distinction pourrait prendre la forme d'un label local qui serait communiqué aux propriétaires du territoire.

### Ressources mobilisées

50% du temps d'un chargé de projet.

## Action 3-3 : récupération et réemploi de déchets du bâtiment

### Contexte

Sur le territoire du Cambrésis, Il n'y a pas de lieu permettant aux entreprises du bâtiment d'y déposer leurs déchets de chantiers.

Une entreprise d'insertion « Recycle » affiliée à Emmaüs vient de se créer à Cambrai.

Dans le territoire voisin du bassin minier (à Aix-Noulette), le Chantier d'Insertion Récup-Tri a mis en place sur 2 arrondissements un dispositif permettant la récupération sur les chantiers et le tri sélectif des déchets, et elle vient d'ouvrir un magasin de vente.

### Objectifs

L'action a 2 objectifs :

- Proposer aux personnes éloignées de l'emploi des parcours d'insertion par l'activité économique dans le secteur du bâtiment.
- Offrir aux entreprises locales du bâtiment des services pour le traitement de leurs déchets.

### Description de l'action

Une première réunion de travail a été organisée le 15/03/2024 par la Maison de l'Emploi 'Cambrésis Emploi', y participaient des représentants de la Communauté d'Agglomération de Cambrai (une élue et un technicien), de l'Etat, du Département, de Récup-Tri et de Recycle.

Décision a été prise d'engager le projet en commençant par une visite à Aix-Noulette de tous les participants (le 15 avril 2024)

Un « business plan » va ensuite être construit par Recycle avec notamment l'aide de Récup-Tri ; puis il sera déposé auprès des financeurs pour obtenir les aides de droit commun.

L'activité pourrait ensuite être mise en place par Recycle.

### Moyens envisagés

RH de Recycle et de Recup-Tri

Financements de droit commun (Etat, Région, Département)

### 3.3 COTENTIN

L'objectif du « bouquet d'actions » COTENTIN est de multiplier les rénovations performantes de logements et de bâtiments tertiaires, et de répondre aux besoins du PLH de l'agglomération. Il se décline selon les 3 axes retenus au niveau national :

#### Marchés

- Développer l'information des acteurs de l'immobilier : relancer le dispositif « ACTIMMO » avec la SCIC des 7 vents qui a, malgré l'arrêt du programme, gardé les compétences pour poursuivre ce travail qui répond aux missions d'un espace France Renov comme « Je rénov'en Cotentin ».
- Professionnels : engager les acteurs autour d'une charte valorisée par le territoire

#### Emplois et compétences

- Développer la clause formation FIT « Formation Intégrée au Travail »
- Optimiser l'utilisation des 2 plateformes PRAXIBAT du département Promouvoir le dispositif Rénovateurs BBC, et augmenter le nombre de membres associés sur le territoire

#### Attractivité des métiers

- Essaimer le dispositif BTP « Bâtis Ton Projet »
- Mener une action concertée de féminisation des métiers du bâtiment, en lien avec le CFA de Coutances
- Implanter la certification « Ouvrier en Ecoconstruction » (OEC).

### FICHE ACTION N°1 : ACTIMMO

#### Partenaires: « Je Rénov' en Cotentin », 7 vents, MEF BUS2, ANAH

ACTIMMO était un programme national de sensibilisation des professionnels de l'immobilier (2019-2020). Localement, il était déployé par les 7 vents. L'achat d'un bien immobilier est un moment privilégié pour envisager une rénovation énergétique complète et performante. Encore faut-il que les interlocuteurs des acquéreurs soient de bons conseils pour amorcer leur réflexion.

Le programme ACTIMMO vise à informer, mobiliser et outiller les professionnels de la transaction immobilière pour qu'ils puissent à leur tour renseigner leurs clients. À ce propos, il existe un vrai besoin d'informations justes et factuelles pour les professionnels de l'immobilier peu rompus sur les sujets de la rénovation énergétique performante. Le but poursuivi est de permettre de rallier ce maillon essentiel de la chaîne de valeur de l'immobilier « Transaction » au grand marché de la rénovation énergétique. Les professionnels de la transaction doivent pouvoir apporter un premier niveau d'information sur les aides financières mobilisables, les travaux envisageables ou la valeur verte du logement.

L'ANAH est en passe de concrétiser une nouvelle contractualisation avec le service public de la rénovation de l'habitat pour que les espaces France Renov conduisent des actions pérennes de sensibilisation des professionnels de l'immobilier.

### FICHE ACTION N°2 : CHARTE D'ENGAGEMENT A LA RENOVATION PERFORMANTE

Une charte d'engagement concrétiserait le travail collectif du territoire visant sa sobriété énergétique et ses capacités d'innovation. Elle comporterait des critères essentiels, socle du partenariat, obligatoires, et des critères importants qui correspondraient à des recommandations. Signé par les entreprises, il permettra des valorisations sur des short-lists.

#### Parmi les Critères essentiels

- Se conformer à l'ensemble des obligations légales et réglementaires, notamment : Le droit du travail et L'hygiène, la santé et la sécurité ;
- Participer à la planification et à la gestion de l'efficacité des travaux de rénovations énergétiques;

- Sensibiliser les collaborateurs aux sujets du développement durable et de la transition écologique (notions de dérèglement climatique, adaptation, sobriété énergétique, économie circulaire, pollution, biodiversité, pollutions, énergie grise, matériaux bas carbone, covoiturage) ;
- Mettre en place des actions pour réduire sa consommation d'énergie et sa consommation d'eau et favoriser dans la mesure du possible l'utilisation d'énergie renouvelables ;
- Promouvoir et participer à des opérations de féminisation ;
- Limiter la production de déchets, réutiliser ou recycler les déchets inévitables,
- Identifier les sources d'émissions de gaz à effet de serre dans la globalité de votre activité (bâtiment, équipement, déplacements ...) ;
- Donner la priorité aux fournisseurs locaux, respectueux de l'environnement et socialement responsable, lorsque ceux-ci sont disponibles, compétitifs et de qualité suffisante ;
- Mesurer et suivre la satisfaction des clients dans un objectif d'amélioration globale ;
- Accueillir des stagiaires et des alternants.

### Critères importants

- Chercher à expérimenter la formation intégrée au travail et à participer à des chantiers BBC ;
- Promouvoir l'économie des matières en favorisant le réemploi ;
- Participer à des actions visant à améliorer l'efficacité des gestes métiers assurant les économies d'énergie ; Participer au développement des matériaux locaux bas carbone biosourcés (paille, lin, chanvre, bois, ...) et géosourcés (terre, bauge) de manière à favoriser l'émergence de filières économiques régionales reposant sur la maîtrise de toutes les chaînes de valeur ;
- Gérer ses achats de façon à minimiser les déchets (durée de vie, réparabilité...) ;
- Valoriser ses actions en lien avec le développement durable de façon juste et fiable ;
- Valoriser la formation, la découverte des métiers, la coactivité entre corps de métiers, ... ;
- Encourager les initiatives favorisant l'attractivité du secteur de la rénovation : intéressement, temps de travail, politique RH, ... ;
- Faire la promotion de la charte vis-à-vis de ses fournisseurs, collègues et clients

### FICHE ACTION N°3 : LA FORMATION INTÉGRÉE AU TRAVAIL FIT – UNE CLAUSE FORMATION

**Partenaires: Région, CFA, MEF BUS2, Agglomération du Cotentin, Bailleurs sociaux, Pôle Emploi, CD2E, Constructys,**

La formation intégrée au travail (fit 2.0) est une méthode développée et expérimentée depuis 2017 dans les Hauts-de-France. Cette action financée par l'état, la région a pour objectif de permettre aux professionnels du bâtiment de monter en compétences tant dans leur spécialité que dans leur interopérabilité. Le marché (et le chantier) devient ainsi une organisation apprenante. La commande de travaux de construction et rénovation énergétique se trouve couplée avec la formation sur le lieu des travaux en utilisant comme outil pédagogique des plateaux mobiles de type PRAXIBAT®.

Les besoins en formation pratique des entreprises sont importants et il est nécessaire d'y répondre en proposant des modalités adaptées et un contenu qui répondent aux enjeux de secteur : approche globale, économie d'énergie, gestion des déchets, matériaux bas carbone biosourcés et géosourcés, réemploi, adaptation aux changements climatiques, prise en compte de la biodiversité, végétalisation, ...

Centrée sur l'opérationnel, la FIT permet de se familiariser avec les exigences de performances énergétique et/ou modes constructifs. L'apprenant observe par lui-même sa montée en compétences et est amené à prendre conscience de l'impact de ses gestes professionnels par les erreurs qu'il peut commettre et progresser grâce aux échanges qu'il a sur ses gestes et ses habitudes avec le formateur et les autres stagiaires. Les apprentissages étant observables en situation de travail, la question de savoir si les participants vont être capables de mettre en œuvre les compétences acquises ne se pose pratiquement plus. Le CD2E s'est dit prêt à mettre à disposition une de ses 2 plateformes mobiles FIT pour effectuer une première expérimentation dans le Cotentin. Nous recherchons actuellement un maître d'ouvrage susceptible d'inclure une clause formation à l'un de ses marchés d'envergure incluant au moins 6 corps d'état. S'il s'avère difficile de débiter par un chantier dans le Cotentin, un chantier situé à Caen pourrait être plus facilement identifiable.

- Il est également possible d'organiser une visite à Loos en Gohelle (siège du CD2E ; banlieue de Lens) pour assister à une session de FIT et échanger avec les acteurs locaux familiers du dispositif
- Constructys Normandie a connaissance du dispositif FIT qui est actuellement expérimenté dans les Hauts-de-France et se dit sensible aux démarches qui visent à l'essayer dans d'autres régions.
- Le CFA de Coutances dispose d'au moins 1 formateur ayant le profil adéquat pour être formé à la méthodologie FIT dans les Hauts-de-France

#### **FICHE ACTION N°4 : PLATEFORMES PRAXIBAT®**

**Partenaires: CFA, BUS2, GRETA, AFPA.**

Le CFA de Coutances dispose de 2 plateformes PRAXIBAT® qui permettent de former les apprentis. La fréquence d'utilisation de ces plateformes pourrait être optimisée :

- Par un usage par les professionnels
- Mais aussi dans le cadre de découvertes des gestes métiers et de prise de conscience de l'importance de l'isolation dans la lutte contre le changement climatique

Le travail à mener porte sur différentes perspectives :

- Quels sont les choix possibles et pertinents visant à optimiser l'outil ?
- Comment attirer artisans et salariés ?
- Comment valoriser leur investissement temps ?
- remanufacturation
- Réaménagement
- Benchmarking en Bourgogne

#### **FICHE ACTION n°5 : RÉNOVATEURS BBC GLOBALES**

**Partenaires : Région, Rénovateurs du Cotentin, Éric ZIMOLONG, MEF, Je RENOV en Cotentin, SCIC des 7 vents, CAE Les chantiers de demain.**

La Région Normandie accompagne depuis 2012 les rénovations globales BBC.

→ **Sur le plan technique :**

Avec la Région, des auditeurs conventionnés aident à identifier les vraies priorités au travers d'audits énergétiques des maisons. Les propriétaires peuvent bénéficier des compétences de rénovateurs BBC (artisans, entreprises générales, maîtres d'œuvre et architectes formés à la rénovation globale) capables de coordonner l'ensemble de leurs travaux pour une rénovation efficace sur le long terme. En une ou plusieurs étapes, les propriétaires peuvent parvenir à une maison basse consommation.

→ **Sur le plan financier**

Rénover efficacement un logement avec l'aide du Chèque éco-énergie Normandie, c'est à la fois : bénéficier d'une approche complète et cohérente de vos travaux, travailler avec des professionnels locaux et compétents, réduire sa facture énergétique, dès aujourd'hui et sur la durée, vivre dans une maison confortable et esthétique, augmenter la valeur de son logement sur le marché de l'immobilier, participer à la lutte contre le réchauffement climatique. L'état des lieux BUS2 a évalué à 2.700 le nombre de rénovations niveau BBC qu'il faudrait réaliser chaque année sur le Cotentin pour être en accord avec les engagements que la France s'est fixée en termes de neutralité carbone des logements. Bien qu'il paraisse bien illusoire d'y parvenir, les parties prenantes doivent redoubler d'efforts pour expérimenter des solutions permettant de maximiser le nombre de rénovations performantes. Les membres du réseau des rénovateurs BBC peuvent s'engager sur l'efficacité des travaux de rénovation énergétique globale qu'ils entreprennent. Ils sont dans la pratique et par cette capacité d'engagement « une référence de qualité » en matière de rénovations performantes qu'il faut mettre en avant. Un label est d'ailleurs en préparation pour concrétiser toutes les vertus de la chaîne de confiance

Cette action vise à accompagner l'évolution du dispositif de « chèque éco-énergie » de la Région et à augmenter le nombre de rénovateurs BBC sur le territoire du Cotentin, c'est-à-dire d'entreprises capables d'endosser un rôle de « leader qualité » et ayant les compétences nécessaires en rénovation globale.

## **FICHE ACTION n°6 : BTP « BATIS TON PROJET »**

**Partenaires : Région, JE RENOV EN COTENTIN, VILLE DE CHERBOURG, AFPA, AROM, FRANCE TRAVAIL, INTERIM, GEIQ BTP, AVE, PRACTEE FORMATION, DDETS, MISSION LOCALE, PLIE, GRETA, AROM, CFA, 7 VENTS, FFB, CAPEB, DEPARTEMENT, CCAS, RENOVATEURS BBC.**

Bâti Ton Projet est un dispositif de sourcing de main d'œuvre potentielle pour le secteur du bâtiment. Il est composé d'ateliers pédagogiques et permet une découverte des gestes métiers de différentes activités du second œuvre. La version « découverte » permet de tester 32 personnes sur une journée - Les candidats peuvent être jeunes ou plus expérimentés, hommes ou femmes, diplômés ou non, le test est ouvert à tous !

Il sera expérimenté dans le Cotentin durant la semaine du 8 au 12 avril 2024 avec la version mobile du plateau technique monté sur le PRACTEE Truck. Deux réunions sont programmées le vendredi 15 mars et le lundi 8 avril, la première pour mobiliser les partenaires afin d'optimiser la venue de BTP et organiser l'inscription des personnes à tester, la seconde pour découvrir le camion et échanger avec les accompagnateurs techniques sur leur méthodologie de repérage des aptitudes et d'identification des compétences.

Pour aller vers les habitants et habitantes des zones rurales, nous recherchons (avant le 15 mars) un chantier de rénovation globale situé dans un village du Cotentin (Portbail, Montebourg, Picauville, Bricquebec, ou Valognes, ...) pour y adosser l'expérimentation du jeudi 11 avril ; et permettre de faire un lien direct entre la main d'œuvre potentielle testée dans le dispositif et les entreprises qui recherchent de nouveaux compagnons.

Un Essaimage régional de l'outil sera réalisé par l'AFPA tel que cela est convenu dans la demande de subvention déposée auprès de la région. L'expérimentation de BTP doit être envisagée dans le cadre de l'essaimage des bonnes pratiques identifiées dans BUS2 et il serait important de sécuriser « l'état d'esprit » dans lequel BTP se déploie dans les Hauts-de-France, et que le consortium des MDE Nordistes soit impliqué dans l'expérimentation « Cotentin » en déléguant une personne qui pourra intervenir avec Benjamin FEDOR auprès des partenaires locaux pour expliquer l'approche, la méthodologie, les vertus spécifiques de BTP

## **FICHE ACTION N°7 : FEMINISATION DE LA MAIN D'OEUVRE**

**Partenaires : CFA – FFB – CAPEB – Chantiers de demains – MEF – REGION - AROM**

Entre auto-censure et stéréotypes de genre, les femmes sont encore sous-représentées dans les métiers du bâtiment et des travaux publics. Dans le secteur du bâtiment et des travaux Publics (BTP), seuls 12 % des effectifs salariés sont des femmes. La récente étude menée par la Commission Paritaire Régionale Emploi-Formation des secteurs du bâtiment et des travaux publics (CPREF BTP) d'Île-de-France a cherché à identifier les freins à l'intégration du public féminin et à identifier les leviers permettant de promouvoir la place des femmes dans ces métiers. Elle révèle que (1) plus de la moitié des entreprises du BTP considèrent la mixité comme un enjeu crucial, que (2) ces mêmes entreprises reconnaissent l'impact positif des femmes sur leur performance globale et que (3) le public féminin constitue un potentiel pour atténuer les tensions liées au recrutement.

L'étude semble suggérer qu'il faut développer des modèles féminins dans le BTP afin de réduire la prédominance de choix genrés et réduire l'auto-censure des femmes lors de l'orientation.

La famille et les prescripteurs à bas bruit, que sont par exemple les enseignants des matières générales, influencent négativement les orientations. Comme le montre une étude de la MEF, ces a priori pourraient être combattus par une campagne d'information axée sur la responsabilité écologique des métiers du bâtiment et les avancées ergonomiques dont ils ont bénéficié. A l'inverse, si des proches évoluent déjà dans le secteur, cela peut contrer les stéréotypes et faciliter l'intégration dans les métiers du bâtiment. De plus l'étude souligne que les métiers du BTP sont rarement considérés comme des opportunités de reconversion ou d'insertion professionnelle pour les femmes.

Toutefois, les formations liées aux travaux de second œuvre, mettant en avant des aspects plus artistiques, attirent davantage les femmes. Les formations d'ingénieur et d'architecte suscitent également un intérêt marqué, et les modules complémentaires sur le développement durable gagnent en popularité parmi les étudiantes.

Les entretiens soulignent que l'accessibilité aux métiers du BTP passe par des ajustements dans les conditions de travail et les pratiques de recrutement pour attirer et retenir les femmes.

Les métiers de l'encadrement de chantiers sont identifiés comme les plus à féminiser, tant dans le bâtiment que dans les travaux publics. Les fonctions d'études et de conception ainsi que les métiers du second œuvre sont également cités.

#### **Des pistes d'action visant à FEMINISER le secteur émergent :**

- Inspiration des démarches faites par le CFA de Coutances qui est parvenu à faire passer de 2 à 8% de femmes parmi les apprenties
- Inspiration des études récentes publiées par l'Observatoire des métiers et des grands enjeux du BTP sur la féminisation des métiers
- Importance de former des formatrices
- Féminisation des noms de métiers
- Valorisation des savoirs des assistantes et secrétaires
- Faire ressortir que le bâtiment est un travail collaboratif afin de redonner une vision globale
- Organiser des rencontres entre entreprises, écoles et jeunes pour la découverte des métiers
- Diversification des modalités de recrutement
- Sensibilisation des donneurs d'ordre à l'importance des infrastructures adaptées sur les chantiers.

#### **FICHE ACTION N°8 : FORMATION D'OUVRIER EN ECOCONSTRUCTION OEC**

**Partenaires: Région, ATFPEN, GRETA, 7 vents (collectif des formateurs à la transition écologique), MEF, Ville de Cherbourg, Conservatoire du littoral, entreprises.**

Cette formation n'existe pas encore en Normandie alors qu'elle est dispensée dans neuf autres régions Françaises. Elle s'adresse aux personnes ayant un intérêt et une aptitude pour le travail manuel et qui souhaitent se professionnaliser, ou continuer leur métier, dans le domaine de la construction écologique et durable, grâce à un diplôme reconnu. Les salariés certifiés « Ouvriers en Éco Construction » permettent aux entreprises de disposer du personnel qualifié capable d'exécuter des travaux de construction ou de rénovation d'habitat individuel ou de petit collectif en intervenant plus particulièrement sur les propriétés thermiques du bâtiment et en intégrant la notion de sobriété énergétique et de bilan carbone. Ce personnel sait mettre en œuvre des matériaux en adéquation avec les exigences du développement durable.

Basée sur des apprentissages pratiques sur plateau technique et chantier pédagogique, cette formation permet d'acquérir les connaissances et les compétences techniques pour exécuter des travaux neufs et de réhabilitation en construction écologique :

- Construire une ossature bois et une charpente afin d'accueillir un remplissage en matériaux bio et géosourcés.
- Maçonner en matériaux à faible impact environnemental (terre crue).
- Isoler avec des matériaux bio et géosourcés afin d'assurer une performance énergétique et environnementale du bâtiment.

Il est assez aisé de justifier la promotion de la construction écologique et les compétences associées

- Former des professionnels qui soient raccords avec la pratique de demain (qui devrait être celle d'aujourd'hui) avec des compétences qui correspondent aux nécessités de la transition écologique, d'efficacité énergétique, de qualité environnementale avec mise en œuvre de matériaux biosourcés et géosourcés, d'ENR, de décarbonation et d'économie circulaire.
- Répondre aux besoins du territoire : les clients souhaitant éco rénover ne trouvent pas d'artisans répondant à leur demande ; les maitres d'œuvre et architectes sont limités dans leurs propositions faute de savoir-faire à mettre en rapport.
- Répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises du bâtiment qui souhaite se positionner sur le marché de l'écoconstruction
- Amorcer une démarche résolue d'écologisation des pratiques, répondant aux exigences des objectifs de transition écologique et de décarbonation des usages Cette formation d'Ouvrier en écoconstruction rencontre un grand succès dans les régions où elle est implantée car elle répond aux ambitions d'une main d'œuvre consciente de la responsabilité écologique du secteur de la construction

- Les stagiaires sont motivés par la qualité environnementale et la nécessaire efficacité énergétique. La revalorisation du secteur du bâtiment qui peine à attirer peut passer par l'ouverture de cette formation et l'illustration de l'engagement des publics masculins et féminins qui l'auront choisi (on ne choisit pas cette formation par hasard).
- Il est important de former aux compétences qui vont permettre de mettre en œuvre les matériaux locaux issus de filières bas carbone biosourcés géosourcés et de réemploi (cf. : résilience du territoire et diversification des productions de matières premières)

La MdE du Cotentin travaille depuis 2022 avec la ville de Cherbourg et le Conservatoire du littoral pour monter des chantiers formations à l'écoconstruction en les adossant aux réhabilitations du bâti présent dans le Parc botanique de la Roche Fauconnière qui se trouve en plein cœur de ville et à proximité du quartier politique de la ville des Provinces (Cherbourg-en-Cotentin).

Les formations envisagées ont toujours porté sur l'acquisition des compétences menant à l'efficacité énergétique et à la qualité environnementale. D'autres aspects liés (1) à l'économie des matières premières par la déconstruction et le réemploi, et (2) à l'intégration de la végétalisation du bâti à des fins de lutte contre les îlots de chaleur et d'adaptation de la biodiversité, ont également été envisagés. Des contacts ont été pris avec les entreprises locales et la Région Normandie afin de viabiliser la mise en œuvre du dispositif « une formation, un emploi »

La formation OEC est la propriété de la Fédération ECOCONSTRUIRE dont la SCIC des 7 vents est adhérente. L'ingénierie de l'adaptation Normande cette formation est confiée aux 7 vents associés au GRETA, aux ATPPEN avec l'appui de la MEF

Une convention entre la ville de Cherbourg-en-Cotentin et le Conservatoire du littoral est en cours de finalisation et en attente de signature. Un volet financier y est inclus. La répartition des participations financières est : Conservatoire du Littoral : 44,9 % Cherbourg-en-Cotentin : 55,1%. La 1ère session de formation est prévue en 2025.

### 3.4 MÉTROPOLÉ EUROPÉENNE DE LILLE (MEL)

La Métropole Européenne de Lille (MEL) a lancé fin 2022 une démarche SDP10 (Support aux Dialogues Prospectifs), baptisée « Prospective Emploi pour Rénover l'Habitat », qui a mobilisé 29 partenaires sur le Groupe de travail « emploi/ compétence » et 11 partenaires sur le Groupe de travail « Marchés ». Les modélisations réalisées pendant cette démarche ont permis d'évaluer les besoins en ETPs nécessaires pour répondre au marché de la rénovation performante des logements individuels, qui est le cœur de cible de la MEL.

Sur la base d'un diagnostic réalisé au préalable, notamment grâce aux données de la CERC, et celles de différents scénarios, l'objectif que s'est donné la MEL est de rénover 5200 logements privés (3200 individuels et 2000 collectifs) et 3 000 logements sociaux par an au niveau BBC.

Pour pouvoir réaliser ces travaux, l'étude CERC réalisée dans le cadre du SDP a montré qu'il fallait mobiliser 4145 ETPs/an centrés sur la rénovation énergétique performante, alors que le secteur ne comprend que 14300 salariés de production dans les métiers du bâtiments (pour 28 200 actifs dans ce secteur).

Les conclusions de la démarche SDP sont :

- GT « emplois / compétences »
  - Il existe un écart non négligeable entre les compétences existantes et celles nécessaires à la rénovation énergétique des logements.
  - Il y a un besoin de compétences supplémentaires dans les métiers du BTP pour atteindre la rénovation énergétique
  - Les métiers en tension : Isolation Thermique par l'Extérieur, Peintres façadiers, Enduiseurs, Maçons, Plâtriers, Couvreurs, Étancheurs, Électriciens F/H).

- GT « Marchés »
  - Début de la crise dans la construction et besoin d'une orientation à venir des entreprises vers la rénovation. Besoin d'accompagnement sur les compétences propres.
  - Besoin des entreprises d'un accompagnement RGE et de « dédramatisation » sur les aspects administratifs.
  - Manque de culture RH, besoin d'accompagnement pour la mise en place de réflexes visant à fidéliser les équipes, travailler l'évolution des compétences etc. ...

Elles se sont traduites par 8 Fiches-Action :

### **1/ POURSUIVRE L'ANIMATION PERH AUTOUR DES MÉTIERS EN TENSION.**

- Continuer la co-construction des groupes « Marché » et « Emploi et Compétences » autour des métiers identifiés dans le cadre du PERH afin d'accompagner les entreprises dans leurs transitions et suivre le déploiement des fiches actions PERH.
- Approfondir les échanges autour des métiers en tension – connaissance des entreprises et de l'offre de formation.
- Recenser l'offre de formation et les actions de sensibilisation.
- Recenser les besoins des entreprises en montée en compétences/recrutement et favoriser leurs mutations.
- Optimiser les actions formation/emploi (POEC, POEI, AFPR, alternance) : associer les entreprises et faciliter le recrutement.
  - pilote : CD2E/Lille Avenirs coordonnent l'action.
  - Partenaires PERH : CERC, CMQ BSEI 3.0, les Compagnons du Devoir, FFB 59-62, Constructys, France Travail, Région, CAPEB, GEIQ BTP, APEC,

### **2 / SUIVRE LA PROMOTION DES MÉTIERS DU BTP ET DE LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE.**

- Recenser et suivre les résultats des outils de sensibilisation existants.
- Adapter les outils de sensibilisation existants à la rénovation énergétique (Bâtis ton projet, Bâtis Truck, After Fit) et optimiser le suivi de parcours.
- Sensibiliser les entreprises à la rénovation énergétique et à ses actions.
- Bilan des actions de sensibilisation (rencontres candidats/professionnels, visites de chantier, et à l'issue entrées dans un dispositif formation et/ou emploi).
- Étudier les adaptations possibles des outils existants vers la rénovation selon la maturité des dispositifs puis créer des liens vers les partenaires et les autres acteurs du PERH.
  - pilote : Maison de l'Emploi Lille Avenirs
- Gestion des outils existants : Lille Avenirs (Bâtis Ton Projet), CMQ BEI 3.0 + CAPEB (Bâtis Truck), France Travail + CD2E (After Fit).
- Sourcing candidats : France Travail, Missions Locales, PLIE, Département, APEC, SIAE, CMQ BEI 3.0, CAP Emploi.
- Sourcing entreprises : France Travail, CAPEB, FFB, GEIQ BTP.

### **3 / ENCOURAGER LA FORMATION DES ENTREPRISES PAR UNE ÉCO-CONDITIONNALITÉ DES AIDES.**

#### **Etude**

- Étudier la possibilité de la mise en place d'un principe d'éco-conditionnalité pour les entreprises ayant suivi une formation à la coordination sur chantier.
- Étudier les conditions techniques de relance de l'usage des 2 plateaux Praxibat existants dans les lycées.
- Valider les principes d'éco-conditionnalité et mise en place du dispositif de suivi.

#### **Déploiement si validé**

- Remise en état des plateaux / validation des contenus.
- Organisation des sessions de formation en lien avec les entreprises.  
→ pilote : Le CD2E étudie les modèles possibles d'éco-conditionnalité
- Le CD2E, CMQ BEI 3.0 et Constructys étudient les modes de déploiement possible de l'action (aspect technique/ financement), les fédérations relaient l'information.

### **4 / SENSIBILISER LES PRESCRIPTEURS.**

- Identifier et recenser tous les prescripteurs sur la MEL : nommer un ou des spécialiste(s)/réfèrent(s) du bâtiment.
- Organiser 3 à 4 rencontres des référents bâtiment/an – coupler à des visites de chantiers/d'entreprises/de plateaux techniques,
- Un pilote du réseau informe régulièrement les référents sur les évolutions des métiers du Bâtiment et met en place une communication régulière (lettres d'informations, webinaire).
- Sensibiliser les enseignants à la rénovation énergétique pour transmettre, lever les a priori sur ces métiers dès le plus jeune âge et engager des vocations.  
→ pilote : Lille Avenirs coordonne le dispositif : animation du réseau, organisation des temps communs, capitalisation des informations.  
→ partenaires : FFB, CAPEB, Constructys, France Travail, les Compagnons du Devoir, GEIQ BTP: remontée des informations, intervention en réunion de réseau, co-organisation des visites.

### **5 / SUIVRE LES ÉVOLUTIONS DES MARCHÉS ET LES BESOINS DES ENTREPRISES.**

- Connaître et suivre les dispositifs d'accompagnement "au développement des pratiques RH" des entreprises. Par exemple le PCRH (prestation de conseil en ressources humaines) financé par la DREETS et déployé par les Fédérations et Constructys, avec l'appui de consultants spécialisés.
- Partager les constats des acteurs de l'accompagnement en zoomant à l'échelle de la MEL avec une attention particulière sur les métiers en tension identifiés dans le cadre du PERH.  
→ pilote : Le CD2E organise et coordonne deux temps de partage et retour d'expérience entre partenaires.  
→ Partenaires : Les partenaires présentent l'avancement des actions et leurs retours sur les besoins des entreprises du territoire.

## **6 / LES FEMMES, ACTRICES MAJEURES DE LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE.**

- Promouvoir le travail des femmes dans la rénovation énergétique, lever les aprioris et sensibiliser dès le plus jeune âge.
  - Répertoire les actions existantes/leurs financements et lancer des actions en complément de l'existant.
  - Associer les entreprises aux actions de sensibilisation et/ou les former à l'accueil des femmes en structures.
  - La clause sociale incite les entreprises à la mise en place d'actions de découverte métiers notamment auprès de femmes dans les marchés publics et privés.
  - Sensibilisation dès le plus jeune âge afin de combattre les stéréotypes.
- pilote : Un pilote coordonne le dispositif : animation du réseau, organisation des temps commun, capitalisation des informations

- CORIF répertorie les actions existantes.
- CMQ BSEI 3.0 et la CAPEB portent des actions de sensibilisation auprès des élèves.
- Constructys, la CAPEB et France travail associent les entreprises.
- La FFB mobilise son réseau de Dirigeantes pour la sensibilisation.

## **7 / MUTER LES ACTIFS VERS LES MÉTIERS DE CONSEILS À LA RÉNOVATION.**

- Gestion de carrière, montée en compétences et maintien des actifs seniors et/ou inaptes dans le secteur du Bâtiment vers les métiers de conseils à la rénovation.
  - Simplifier et sécuriser les rénovations énergétiques en augmentant le nombre de « Mon accompagnateur Rénov' » dans le cadre de MaPrimeRénov'.
  - Inciter les acteurs de la rénovation énergétique et les entreprises à proposer « l'auto-rénovation accompagnée ».
  - Inciter le conseil à la rénovation auprès des (co)propriétaires privés.
- rôles:
- Les Fédérations interviennent sur « Mon Accompagnateur Rénov' ».
  - Constructys intervient sur « l'auto-rénovation accompagnée ».
  - En soutien : TOERANA, CAP Emploi, AGEFIPH, France Travail.

## **8 / RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES VERS LES MENTIONS RGE.**

- Réunion ou point d'informations sur le renouvellement des qualifications pour les entreprises du réseau AMELIO (qui doivent être RGE pour l'intégrer).
  - Prise de contact avec la CMA sur les réunions "accompagnement des entreprises" du bâtiment en création ou existantes (a existé il y a quelques années).
  - Réalisation de support type vidéo et fiche dans la boîte à outils Amelio pour aider les entreprises à aller vers le RGE.
  - Réunion d'information auprès des opérateurs AMELIO pour une meilleure connaissance du fonctionnement du RGE.
- pilote : Le CD2E identifie les opportunités de présentation et fait le lien entre les acteurs puis co-organise.
- Les organismes de certification produisent les outils.

## 4 CONCLUSION

Les propositions de BU2 valorisent les efforts entrepris par un grand nombre d'acteurs du secteur du bâtiment pour accélérer la transition écologique des chantiers, des métiers, du bâti existant comme des constructions neuves. Elles aspirent ainsi avant tout à renforcer et faire connaître des initiatives existantes et éprouvées, à les adapter et à massifier ces leviers d'action. Cette massification passe par l'instauration d'une collaboration pérenne entre les acteurs du bâtiment et de l'emploi et la formation, et cela à toutes les échelles.

Si ces actions élaborées conjointement ont comme horizon l'atteinte des objectifs d'atténuation, d'adaptation, d'économie des ressources, elles visent également :

- La diminution des obstacles à la rénovation des bâtiments résidentiels et tertiaires, publics et privés, en faisant mieux connaître des dispositifs financiers et techniques efficaces, en facilitant la collaboration et la mutualisation de moyens entre acteurs locaux, ainsi que l'élargissement de l'efficacité énergétique à l'efficacité environnementale par le développement des filières biosourcées et géosourcées, ainsi que celles du réemploi et de l'économie circulaire.
- L'épanouissement des professionnels du bâtiment en accompagnant davantage l'évolution de leur trajectoire, de l'insertion à la fin de carrière, et enfin, en valorisant davantage le sens de leur métier et les besoins de la société auxquels ces derniers répondent. Un changement d'imaginaire nécessaire pour redonner envie aux au plus grand nombre de s'engager sur le long terme : scolaires, jeunes et apprentis, demandeurs d'emploi, femmes, étrangers, etc.
- La dotation de notre pays de suffisamment d'entreprises compétentes et formées pour répondre aux enjeux environnementaux de la filière. Le secteur de la construction a toujours constitué un pôle important de l'industrie française, le gigantesque chantier de la rénovation énergétique qui se présente doit être l'occasion de continuer à maintenir ce rôle essentiel.

Pour une partie des actions proposées, tant au niveau national qu'au niveau local, des porteurs de projet et des financements ont été identifiés, ou sont du moins en cours de finalisation.

Mais pour les autres, un soutien des autorités nationales, régionales ou locales sera indispensable pour pouvoir les mettre en œuvre. C'est pourquoi, pendant toute la durée du projet, des échanges ont eu lieu avec les ministères en charge de la transition énergétique et du travail afin de pouvoir inscrire les propositions de BUS2 dans les programmes nationaux qui visent à atteindre les objectifs 2030.

Les demandes visent d'une part, à financer les propositions nationales, et d'autres part, à financer des postes dans les territoires afin d'animer les dialogues "emploi-compétences" avec les structures locales en charge du développement économique.

# 5 TÉMOIGNAGES

## 1 Approbation de la feuille de route et du plan d'action

Le projet de feuille de route et le projet de plan d'action ont été présentés aux décideurs clés au niveau de l'Etat dans le but d'obtenir leur approbation. Cela s'est fait :

Avec les décideurs

- Lors de réunions bilatérales (cf. Compte-rendu des entretiens en annexe 1)
- Lors du Cos du 19 mars 2024 (cf. compte-rendu du COS en annexe 5)
- Lors de la journée d'évènement du 27/03/2024 (cf. compte rendu de cette journée en annexe 6)

Aux parties prenantes des 3 territoires lors de sessions plénières au cours desquelles les participants ont été invités à partager leurs points de vue sur la feuille de route nationale et le plan d'action, et sur sa mise en œuvre à leur niveau. (Cf. partie §4)

À la fin de la phase 2, le 27 mars 2024 une réunion plénière a été organisée au cours de laquelle la feuille de route et le plan d'action ont été soutenus par les parties prenantes concernées notamment le SGPE, le ministère de l'emploi et ministère de l'éducation nationale (cf. compte rendu de la journée du 27/03 en annexe 6).

Le ministère du travail, de la santé et des solidarités et le secrétariat général à la planification écologique (SGPE) étaient présents à la journée de valorisation et d'approbation de la feuille de route BUS2 le 27/03/2024.

À cette occasion leurs soutiens se sont formulés ainsi :

**« Les objectifs de BUS2 sont atteints ; maintenant on continue ; il faut embarquer les territoires »**

Ministère du travail, de la santé et des solidarités

**" Le projet BUS2 porté par l'Ademe et AVEen 2023 a permis, par ses multiples ateliers, de rassembler les témoignages d'acteurs très divers sur les sujets emplois et compétences et d'aboutir à 17 fiches actions dont les conclusions seront intégrées au Plan interministériel de structuration de la filière de rénovation énergétique du bâtiment, notamment pour les actions liées à la rénovation du parc de logements privé et à la formation."**

Ministère de la transition écologique, cohésion des territoires, transition énergétique, mer

**« L'enjeu n'est pas seulement de voir ce que les pouvoirs publics et les acteurs nationaux peuvent faire entre eux mais d'embarquer les acteurs économiques dans un territoire, dans un tissu fragmenté avec plein de TPE PME »**

Secrétariat Général à la Planification Ecologique

Un courrier de soutien a été demandé à toutes les parties prenantes du COPIL et COS (cf. modèle de courrier de soutien en annexe 7).

Le rapport d'approbation des organisations sera transmis dans un second temps dans le livrable D4.3.

Liste des organisations approuvant la feuille de route	Courrier de soutien
<b>Ministère</b>	
CGDD – Commissariat Général du Développement Durable	En attente de retour
Ministère de l'Education nationale - GRETA	En attente de retour
Ministère des Finances	En attente de retour
Coordination gouvernementale rénovation énergétique des bâtiments	En attente de retour
France Stratégie	En attente de retour
Pôle Emploi	En attente de retour
<b>Agences nationales</b>	
AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes	
ANAH	reçue
ANRU	En attente de retour
CDC - Caisse Des Dépôts	En attente de retour
CMA France - Chambre de Métiers et de l'Artisanat	En attente de retour
<b>Privés</b>	
AIMCC - Association Française des Industries des Produits de Construction	En attente de retour
AQC - Agence Qualité Construction	En attente de retour
CAH - Club de l'Amélioration de l'Habitat	reçue
I4CE - Institut de l'Economie pour le Climat	En attente de retour
ISOTOP	En attente de retour
Plan Bâtiment Durable (PBD)	Reçue
Réseau Bâtiment Durable -Cluster Eco-Bâtiment - Centre de ressources Bâtiment durable	En attente de retour
Réseau Bâtiment Durable - Alliance HQE GBC	En attente de retour
<b>Territoires BUS2</b>	
Maison de l'Emploi du Cambrésis	Reçue
Maison de l'emploi Ouest Provence	En attente de retour
Maison de l'emploi du Cotentin	En attente de retour
Maison de l'emploi de la MEL	En attente de retour



# "PROPOSITIONS & PERSPECTIVES"



Cofinancé par  
l'Union européenne



## 6 CONTRIBUTEURS

ADEME : ANDORNO Émilie, Chargée de mission BUS2, ARTAUD Jean Luc, ingénieur bâtiment, GAUDIN Thomas, Économiste, LAROCHE Camille, alternant valorisation et communication, MARQUET Sarah, Coordinatrice d'études économiques pour la transition écologique des bâtiments, PASQUIER Maxime, chef du service bâtiment

AVE : BEN MOUSSA Narjisse Chargée de mission DD, LE MAROIS Henri, Consultant, OLIVIER Myriam, Consultante

Cambrésis Emploi : DELAY Valérie

DDETS 44 : LOUIS Henri, Chargé de mission Mutations Économiques et Sécurisation de l'Emploi

Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin : DUBOIS Michel

Maison de l'Emploi Ouest Provence : SEBASTIEN Ludivine

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse : CHAMPION Natalie, Chargée de mission nationale - secteurs BTP, Industrie, Sécurité Privée, ASR

Ministère du Travail : MARGONTIER Sophie, Cheffe de projet Transition écologique et compétences, VANEL Rémi

Ministères transition écologique cohésion des territoires transition énergétique mer : NASS Natacha Chargée de projet "Offre de travaux rénovation énergétique", GRAVE Nicolas Doctorant COFRA, emploi et compétences pour la transition écologique

Secrétariat Général à la planification écologique (SGPE) : QUEMENER Jean-Marie, Directeur du programme bâtiment et aménagement

## 7 RÉFÉRENCES

ADEME, Diagnostic des besoins en emplois, métiers et compétences du bâtiment jusqu'en 2030 <https://bibliothèque.ademe.fr/urbanisme-et-batiment/6547-diagnostic-des-besoins-en-emplois-metiers-et-compétences-du-batiment-jusqu-en-2030.html#:~:text=Le%20diagnostic%2C%20publi%C3%A9%20en%202023,par%20rapport%20au%20niveau%5B%E2%80%A6%5D>

Données Eurostat 2021. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Energy\\_statistics\\_-\\_an\\_overview#Primary\\_energy\\_production](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Energy_statistics_-_an_overview#Primary_energy_production)

RT-RE Bâtiment <https://rt-re-batiment.developpement-durable.gouv.fr>

DARES (2023), Les apprentis sont-ils en emploi dans la branche où ils ont fait leur apprentissage ? <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-apprentis-sont-ils-en-emploi-dans-la-branche-ou-ils-ont-fait-leur-apprentissage>

France Stratégie, Rénovation énergétique des bâtiments : comment répondre aux besoins en emploi et en formation ? [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2023-note\\_danalyse\\_nde127-septembre\\_4.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2023-note_danalyse_nde127-septembre_4.pdf)

CEREQ, La transition écologique dans les métiers de la construction : l'encadrement de chantier en première ligne <https://www.cereq.fr/la-transition-ecologique-metiers-construction-btp>

Ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires, Plan de rénovation énergétique des bâtiments <https://www.ecologie.gouv.fr/plan-renovation-energetique-des-batiments>

## 8 GLOSSAIRE

**ADEME** Agence nationale de la transition écologique

**AFPR** Action de Formation Préalable au Recrutement

**AGEFIPH** Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

**AIMCC** Association des Industries de Produits de Construction

**ALEC** Agence Locale de l'Énergie et du Climat

**AMELIO** Dispositif d'accompagnement pour l'amélioration de l'habitat privé

**AMI** Appel à Manifestation d'intérêt

**AMP** Aix-Marseille-Provence

**ANAH** Agence Nationale de l'Habitat

**ANCOLS** Agence Nationale de Contrôle du Logement Social

**AQC** Agence Qualité Construction

**ARA** Auto-Réhabilitation Accompagnée

**AROM** Association Régionale des Organismes de Médiation

**ATFPEN** Association pour la Transition des Formateurs et Enseignants à la transition écologique en Normandie

**BACS** Bâtiments à Consommation Sobres

**BBC** Bâtiment Basse Consommation

**BIM** Building information modeling (modélisation des données du bâtiment)

**BSEI** Bâtiment et Systèmes Intelligents et Eco-Efficaces

**BTP** Bâtiment et travaux publics

**BTS** Brevet de technicien supérieur

**BUS** Build Up Skills

**C2P** Compte Professionnel de Prévention

**CAE** Coopérative d'Activité et d'Emploi

**CAH** Club de l'Amélioration de l'Habitat

**CAP** Certificat d'aptitude professionnelle

**CAPEB** Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment

**CCAS** Centre Communal d'Action Sociale

**CCCA-BTP** Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics

**CD2E** Campus des Métiers et Qualifications Bâtiment et Eco Construction des Hauts de France

**CEP** Conseil en Évolution Professionnelle

**CERC** Cellule Économique Régionale de la Construction

**CEREMA** Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement

**CFA** Centre de Formation d'Apprentis

**CGDD** Commissariat Général au Développement Durable

**CLEE** Comité Local École Entreprise

**CLER** Réseau pour la transition énergétique

**CMA** Contrat d'Apprentissage Modernisé

**CMQ** Campus des Métiers et des Qualifications

**COP** Conférence des Parties

**CORIF** Comité Régional de l'Orientation, de l'Information et de la Formation

**CPIE** Centre Permanent d'Initiatives pour l'Environnement

**CPREF BTP** Commission Paritaire Régionale Emploi-Formation des secteurs du bâtiment et des travaux publics

**DEETS** Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

**DEET** Dispositif Eco Énergie Tertiaire

**DPE** Diagnostic de Performance Energétique

**DREETS** Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

**ECFR** Espace Conseil France Rénov'

**ECS** Eau Chaude Sanitaire

**EDEC** Engagement de développement de l'emploi et des compétences

**ENS** Enseignement National Supérieur

**EPCI** Établissement Public de Coopération Intercommunale

**Eptide** Établissement pour l'insertion dans l'emploi

**ETP** Equivalent Temps Plein

**FEEBAT** Formations aux Économies d'Énergie dans le Bâtiment

**FFB** Fédération Française du Bâtiment

**FIT** Formation Intégrée au Travail

**FTJ** Fonds pour la Transition Juste

**GBC** Green Building Council

**GEIQ** Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

**GES** Gaz à effets de serre

**GMF** Groupe Maisons Familiales

**GRETA** Groupement d'Établissements Publics Locaux d'Enseignement

**HQE** Haute Qualité Environnementale

**I4CE** Institut de l'Économie pour le Climat

**IAE** Insertion par l'Activité Économique

**MCI-PREB** Mission Interministérielle de coordination du Plan de rénovation énergétique des bâtiments

**MdE** Maison de l'Emploi

**MEF** Maison de l'Emploi et de la Formation

**MEL** Métropole Européenne de Lille

**MOOC** Massive Open Online Course

**OEC** Ouvrier en Écoconstruction

**PACA** Provence Alpes Côtes d'Azur

**PBD** Plan Bâtiment Durable

**PCRH** Prestation de Conseil en Ressources Humaines

**PERH** Prospective Emploi pour Rénover l'Habitat

**PIG** Programme d'Intérêt Général

**PLIE** Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

**PMSMP** Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

**POEC** Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

**POEI** Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

**PPE** Programmation Pluriannuelle de l'Énergie

**PPEC** Plan de Programmation Emploi et Compétences

**PROFEEL** Programme de la filière pour l'innovation en faveur des économies d'énergie dans le bâtiment et le logement

**QIA** Qualité de l'Air Intérieur

**RE2020** Réglementation énergétique 2020

**RECIF** Rénovation des immeubles de copropriétés en France

**RGE** Reconnu Garant de l'Environnement

**RH** Ressources Humaines

**SARE** Service d'Accompagnement pour la Rénovation Énergétique

**SDP** Support aux Dialogues Prospectifs

**SGPE** Secrétariat Général à la Planification Ecologique

**SNBC** Stratégie Nationale Bas Carbone

**SPEE** Service Public de l'Efficacité Energétique

**TOERANA** Organisme de formation spécialisé dans la transition écologique et énergétique

**VAE** Validation des Acquis de l'Expérience

**ZAN** Zéro Artificialisation Nette

## **9 LISTES ANNEXES**

**ANNEXE 1 - GUIDE DES ENTRETIENS, LISTE DES ENTRETIENS**

**ANNEXE 2 - COMPTE-RENDU DES ATELIERS**

**ANNEXE 3 – FICHES BONNES PRATIQUES**

**ANNEXE 4 – 17 FICHES ACTIONS DÉTAILLÉES**

**ANNEXE 5 – COMPTE RENDU DE LA JOURNÉE BUS2**

**« PROPOSITIONS ET PERSPECTIVES » DU 27/03/2024**

**ANNEXE 6 – MODÈLE DE COURRIER DE SOUTIEN**

# ANNEXE 1 - GUIDE DES ENTRETIENS, LISTE DES ENTRETIENS

## 1- GUIDE DES ENTRETIENS

Il y a 2 types d'entretiens pour cette phase 2 de proposition de co-construction de la Feuille de Route.

1- Les entretiens de projets européens

2- les entretiens pour approfondir les sujets abordés en ateliers de la phase 2 et finaliser la FDR ou des fiches action

### A : GUIDE POUR LES ENTRETIENS DE PROJETS EUROPÉENS

#### **Distinguer les projets de :**

- Recherche techniques : mise au point de procédés, de produits, ... qui vont demander une compétence spéciale pour la mise en oeuvre
- Méthodologie ou d'analyse, qui propose des méthodes pour faire changer les pratiques

#### **Objectifs**

- Nous présenter les enjeux méthodologiques / technologiques innovants / organisationnels sur lesquels ils travaillent et les outils à développer pour y répondre (demande et offre)
- Identifier les complémentarités
- Ajouter les éléments dans la FR et dans les FA

#### **Livrables**

- Compte Rendu d'entretiens
- Conclusions à intégrer dans la Feuille de Route
- Éléments à ajouter dans les Fiche Action

Chaque animateur est responsable de rédiger le compte-rendu, d'intégrer les éléments dans la ou les fiches actions concernées et de transmettre les éléments à prendre en considération pour la feuille de route.

#### **Structure des entretiens**

- Présenter votre projet
- Quelles sont les complémentarités avec BUS2 ? comment coordonner nos travaux ? Participation aux ateliers BUS2 et à la construction de la FDR ?
- Quels sont les enjeux méthodologiques / organisationnels sur lesquels ils travaillent ? quelles difficultés identifiées, à l'origine du projet?
- Quelles solutions proposées ?
- Quelles sont les mesures à mettre en œuvre pour répondre aux enjeux organisationnels ?
- Quels sont les effectifs nécessaires et compétences à développer qu'ils ont identifiées pour répondre à ces enjeux ? nombre d'ETPs concernés? Quelles formations? quels moyens nécessaires ? lesquelles peuvent être reprises dans BUS2
- Pilotage stratégique
- Organisation locale/territoriale
- Bonnes pratiques (recrutement, valorisation des métiers, formation, ...)
- Comment coordonner nos travaux ? Participation aux ateliers BUS2 et à la construction de la FDR ?

## **B : GUIDE POUR LES ENTRETIENS POUR APPROFONDIR LES SUJETS ABORDÉS EN ATELIERS DE LA PHASE 2**

### **Objectifs**

- Collecter des idées d'actions à mettre en oeuvre pour les croiser avec/compléter celles issues des ateliers
- Identifier les actions qui sont déjà en cours ou à venir, les quantifier et étudier leur valorisation dans la FR de BUS2
- Identifier les actions sur lesquels ils se positionnent/qu'ils peuvent porter, soutenir, valoriser
- Identifier les modalités de mise en oeuvre/acteurs de réussite
- Ajouter les éléments dans la FR et dans les FA

### **Livrables**

- Compte Rendu d'entretiens
- Conclusions à intégrer dans la Feuille de Route
- Éléments à ajouter dans les Fiche Action

Chaque animateur est responsable de rédiger le compte-rendu, d'intégrer les éléments dans la ou les fiches actions concernées et de transmettre les éléments à prendre en considération pour la feuille de route.

### **Déroulé des entretiens**

Intro : les éléments issus des 3 notes des ateliers (objectifs, contexte, SWOT) et le 4 pages (document à venir)

- Leurs demander les moyens à mettre en oeuvre et les acteurs impliqués
- Questions à adapter en fonction de l'interviewé en les choisissant ci-dessous parmi.

### **Pour le Résidentiel**

Selon vous et qu'est-ce que vous faites pour :

- Comment booster la demande ?
- Comment organiser l'offre de rénovation ? Comment en faciliter l'accès aux particuliers
- Comment combiner/allier rénovation thermique performante avec :
  - Valorisation et préservation patrimoine
  - Adaptation (confort d'été, biodiversité ...)
  - Décarbonation et les effets d'îlots de chaleur urbains (risque avec les PAC réversibles)
  - Réemploi/recyclage et gestion de la déconstruction/déchets.
  - La provenance des matériaux et des équipements majoritairement importés
  - Développer filières biosourcées
  - Accompagner les changements de destinations : anciens locaux de bureaux -> logements ?
  - La réhabilitation lourde de gros œuvre ? (Plutôt apparenté construction ou réno ?)
- Comment rétablir la confiance des particuliers dans l'accompagnement
- Comment améliorer le contrôle de la qualité et suivi de la qualité des travaux :
- Si pertinent : Comment rendre l'accompagnement plus efficace ?
- Comment anticiper le positionnement des artisans et PME si les majors et Grandes entreprises reportent leurs activités sur la rénovation ?

### **Si pertinent, pour le Tertiaire**

Selon vous et qu'est-ce que vous faites pour :

- Comment accompagner le petit tertiaire privé (hors champs des textes réglementaires actuels) pour les gestes d'économie d'énergie ? moyen financier ?
- Tertiaire public : Comment faciliter la connaissance des enjeux liés aux parcs des collectivités ?
- Pour le Tertiaire privé : Qui réalise les contrôles ? Est-ce un sujet de moyens humains ? si oui, comment se préparer ?

### **Recrutement**

Selon vous et qu'est-ce que vous faites pour :

- Comment rendre attractif les métiers du bâtiment ? Comment créer des vocations/ Donner du sens à sa carrière/emploi ?
- Comment valoriser les métiers pour diversifier les recrutements auprès des femmes, demandeurs d'emplois, jeunes au niveau secondaire, salariés en provenance de secteurs en reconversion ? Comment accompagner les nouveaux venus ? accompagner les repreneurs/créateurs d'entreprises
- Si pour vous les conditions de travail, sont le premier frein, comment les améliorer ?

### **Formation**

Selon vous et qu'est-ce que vous faites pour :

- Comment peut-on pousser les entreprises à se former ? Doit-on utiliser les exigences des marchés comme outil de montée en compétence : clauses formation ?
- Comment percevez-vous les tendances concernant la place des nouveaux métiers, des nouvelles filières telles que le numérique, l'économie circulaire, ou encore les nouveaux matériaux ? Comment valoriser les réalisations exemplaires (méthodes travail sur chantier, réemploi et économie circulaire, BIM sur chantier, formation de personnes non-qualifiées) ?
- Comment préparer la filière et les formations associées aux besoins en nouvelles compétences ?
- Comment adapter les formations existantes ?

### **Concernant votre activité directement**

- Quelles sont les problématiques que vous observez ou que vous sentez arriver ?
- Quelles tendances ne vont pas dans le bon sens selon vous ?
- Comment vous anticiper et préparer vos équipes ? (Actions déjà mises en place et actions prévues)

## **C : GUIDE POUR LES ENTRETIENS POUR DOCUMENTER LES BONNES PRATIQUES**

### **Objectifs**

- Accumuler le maximum d'information de façon à pouvoir présenter les possibilités de duplication et les limites de la bonne pratique
- Présenter ces bonnes pratiques en ateliers collectifs et étudier leurs répliquabilités, et surtout les conditions d'une massification
  - Pilotage inter niveau
  - Recrutement
  - Formation
  - Valorisation des métiers

### **Les questions de l'entretien**

À envoyer avant l'entretien idéalement :

- Qui porte le projet ? et De quoi et quand part l'initiative ? Racontez-nous l'histoire
- Quelles évolutions avez-vous effectué et envisagez-vous ? Quels sont vos objectifs annuels ? Quels sont vos résultats à ce jour ?
- Quels sont les moyens mis en œuvre : RH, technique et financier ?
- Quels sont les bénéfices directs observés ?
- Quelles sont les conditions impératives de succès ?
- Selon vous, quel serait le meilleur échelon pour une massification ?
- Quelles sont les limites de votre expérimentation ?
- Quels conseils donneriez-vous pour un futur porteur de projet ?

## **D : GUIDE LES ENTRETIENS POUR LES FUTURS PILOTES DE LA FEUILLE DE ROUTE**

### **Objectifs**

- Les accompagner pour s'emparer des travaux de BUS2 afin de piloter les actions définies dans la phase 2
- Leur présenter les synergies possibles entre les pilotes
- Identifier les limites de leurs stratégies et capacités d'action
- Identifier les leviers, ce qui leur permettra de mettre des moyens
- Identifier les possibilités de démultiplication dans les territoires (impliquer de manière formelle et budgétée les directions territoriales)

### **Structure des entretiens**

- Pour DHUP : quels sont vos besoins en RH pour atteindre vos objectifs ?
- Pour DGEC : quels sont vos besoins côté marché pour atteindre vos objectifs ? quels sont les EDEC déjà signés ou en cours à articuler avec la FDR BUS2 (ex: EDEC Gaz de 2021: Étude prospective des métiers et compétences de la filière des gaz, de la chaleur et des solutions énergétiques associées, à horizon 2030).

## 2- LISTE DES ENTRETIENS

[Tous les comptes rendus des entretiens sont disponible sur le drive du projet \*\*ici\*\*](#)

**Centre d'études et d'expertise sur les risques, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)**, Benjamin CHOULET, Chef de projets "Patrimoine Immobilier et Bâtiments Numériques" Département Bâtiments Durables / Cerema Territoires et Ville. 30/01/2024

**Agence Régionale pour l'Énergie et le Climat – Occitanie (AREC – Occitanie)**, Guillaume Derombise, Responsable du pôle Transition énergétique des bâtiments, et de Renov'Occitanie. 31/01/2024

**Agence de la Transition Écologique (ADEME)**, Christophe LESTAGE, Ingénieur Environnement, coordinateur Conseil en Énergie Partagé, service des politiques territoriales. 19/01/2024

**Saint-Gobain**, Clémentine Bonneau, Directrice des programmes de formation, écoles de formation SGDBF, Saint-Gobain Distribution Bâtiment France. 19/12/2023

**Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP)**, Marek LAWINSKI, Pôle Internationalisation des compétences. Sur le projet européen Renov'Up. 01/2024

**Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP)**, Christelle SOULARD, Direction des Politiques de formation de l'innovation pédagogique, Pôle Certification et Déploiement de l'offre de formation. 26/01/2024

**Heol-Energies**, Nolwenn RAGEL, ALEC basée à Morlaix (Finistère). 08/01/2024

**ACTIMMO animé par l'ADEME**, Christophe DREUIL, Chargé de mission Mobilisation des professionnels autour de la Rénovation énergétique des logements & Régis VOGLIAZZO, suivi du programme ACTIMMO. 17/01/2024

**Lille Avenirs**, Karine DELSART, Chargée de Projet Clause Sociale, SDP - Support aux Dialogues Prospectifs Emploi pour rénover l'habitat. 28/11/2023

**Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB)**, Sylvain Laurenceau, Direction Economie et ressources; Jérémy El Beze, Division Analyse économique et dynamique du parc ; Henri Casella, économiste chef de projet GORENOVE2 Adéquation ; Edouard Sorin, développeur, chef de projet GORENOVE2 Adéquation ; Abdoulaye Kane, économiste. 11/07/2023 & 29/08/2023

**Union Française des Coopératives Artisanales de Construction (UFCAC)**, Jérôme MARCIAU, Président & Ludovic ROUXEL, Secrétaire Général Général. En présence également de l'ADEME, Jean-Luc ARTAUD. 31/01/2024

**France Travail**, Joëlle BERTHALON, Cheffe DomEx (Domaine d'Excellence) Transition Ecologique & RRR (Recyclage, Réparation, Réemploi) Pôle emploi région Auvergne Rhône Alpes. 04/01/2024

**Fédération écoconstruire**, Yann PARC, co-président. 30/01/2024

**Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP)**, Sophie MARGONTIER, Référente Transition écologique au sein de la Mission Anticipation et Développement de l'Emploi et des Compétences, et Rémi VANEL, Chargé de mission emploi/compétences Industries, énergies et bâtiment. 12/02/2024

**ANRU**, Marianne CUOQ, Direction de la Stratégie et de l'Accompagnement des acteurs, Pôle Responsable du pôle Ville productive et créative et Nicolas LEROUX, Direction de la Stratégie et de l'Accompagnement des acteurs, responsable du pôle Ville productive et créative. 16/02/2024

**MANPOWER**, Catherine JUAN, Direction de Région Sud, Responsable Talents Régional. 10/01/2024

**EIFFAGE Construction**, Gilles DUPONT, Directeur développement. 15/02/2024

**Comité Stratégique de Filière « Industrie Pour la Construction »**, Jean-Christophe BARBANT, CSF IPC et Jean-Luc SADORGE, CSF IPC, adjoint J-C BARBANT

## ANNEXE 2 - COMPTE-RENDU DES ATELIERS

1	21/09/2023	Atelier 1a - Soutenir la demande rénovation performante : résidentiel privé	Présentiel
2	21/09/2023	Atelier 2a - Attractivité et recrutement : l'enjeu de la féminisation des chantiers et d'intégration des jeunes	Présentiel
3	21/09/2023	Atelier 3a - Formation : fondamentaux qu'est-ce qu'il manque ?	Présentiel
4	12/10/2023	Atelier 3b - Formation des professionnels et des métiers connexes à la rénovation énergétique	Visio
5	20 /10/2023	Atelier 4a - Pilotage national de la Feuille de route	Visio
6	9/11/2023	Atelier 1b - Soutenir la demande de rénovation performante - Focus sur les bâtiments à usage tertiaires	visio
7	16/11/2023	Plénière de partage des premières productions en atelier	Visio
8	30/11/2023	Atelier 3c - Focus sur les défis de la construction neuve	Visio
12	28/11/2023	Atelier Flash - Formation par le geste	Visio
9	5/12/2023	Atelier 2b - Attractivité et recrutement : focus sur la reconversion professionnelle et l'orientation des demandeurs d'emploi - pendant le CNBD	Présentiel
13	8/12/2023	Atelier flash - Logement social : marchés de la rénovation, compétences	Visio
Consultation en ligne du 15/12 au 15/01/2024			
10	14/12/2023	Atelier 4b - pilotage multi-échelles et appropriation locale des enjeux nationaux	Visio
11	25/01/2024	Plénière de partage final des propositions pour la Feuille de route	Visio
12	28/03/2024	Evenement de Cloture	Paris

[Tous les comptes rendus sont disponible sur le drive du projet \*\*ici\*\*](#)

## ANNEXE 3 – FICHES BONNES PRATIQUES

Fiches bonnes pratiques détaillées sur :

- [Atout mixité](#), une initiative de la Maison de l'Emploi Ouest Provence pour : • Lutter contre les stéréotypes de genre ; • Proposer une offre de service adaptée aux entreprises en matière de RSE et recrutement ; • Favoriser l'élargissement des choix professionnels des personnes accompagnées
- [Ateliers "Bâti ton projet"](#) : Il s'agit d'ateliers d'une demi-journée animés par des experts du bâtiment, permettant aux participants de découvrir différents métiers du secteur à travers une immersion pratique.
- Campagne [T'ES REFAIT!](#) permet aux jeunes en recherche d'orientation scolaire et professionnelle d'en savoir plus sur les formations et les métiers de la rénovation écologique des bâtiments. La plateforme T'ES REFAIT! propose un format inédit qui facilite la recherche d'informations des jeunes : elle met en relation directe les candidats avec les CFA (centre de formation d'apprentis).
- Le projet ["VERTS LES METIERS DE DEMAIN"](#) est une initiative de la MEF du Cotentin visant à sensibiliser et former les habitants des quartiers prioritaires de Cherbourg-en-Cotentin aux enjeux de l'adaptation au changement climatique. Il a pour objectif de développer leur résilience, valoriser leurs compétences "vertes" existantes, et les orienter vers les métiers d'avenir liés à la transition écologique. Le projet, lancé en septembre 2023, s'étendra jusqu'au printemps 2025.
- [FEEBAT Formation initiale](#) : FEEBAT est un programme de formation aux économies d'énergie dans le bâtiment. Il propose des modules de formation sur la rénovation énergétique pour les professionnels du bâtiment
- [FIT-Formation intégrée au travail](#) : Il s'agit d'une action de formation sur le lieu et pendant le temps de chantier destinée aux corps de métiers concernés par les lots désignés par le maître d'œuvre. Cette formation peut également être proposée aux autres corps de métier.
- [Clause formation](#) : Concerne une action de formation sur le lieu et pendant le temps de chantier destinée aux corps de métiers désignés par le maître d'ouvrage, dans la phase de réalisation. La mise en œuvre peut également être réalisée par la maîtrise d'œuvre dans le cas où la maîtrise d'ouvrage lui a confié cette mission. Cette formation peut également être proposée aux autres corps de métier.
- [Clauses environnementales](#) : Les clauses environnementales, dans le contexte des marchés publics, définissent les obligations environnementales du titulaire du marché
- [Plateformes PRAXIBAT](#) : Les plateaux techniques PRAXIBAT® sont conçus pour accompagner les acteurs du bâtiment dans leur adaptation professionnelle (labellisation, réglementation, qualifications...) aux techniques et gestes de l'efficacité énergétique des bâtiments. Les formations qui y sont délivrées, visent à faire monter en compétences les artisans, les compagnons, les apprentis en CFA, les élèves de lycées professionnels mais aussi les architectes, les demandeurs d'emploi ou encore les formateurs dans le bâtiment.
- [Liste des rénovateurs BBC en région Normandie](#) : Un rénovateur BBC est un professionnel conventionné avec la Région (artisan, entreprise générale du bâtiment, maître d'oeuvre, architecte), en capacité de coordonner votre projet de rénovation. Il travaille en étroite collaboration avec votre Auditeur et votre Conseiller pour répondre aux exigences du niveau de chèque accordé (niveaux 2 ou BBC). A la fin des travaux, il contrôlera le fonctionnement de la ventilation et s'assurera de la bonne étanchéité à l'air de votre maison.
- [SERAFIN](#) (Sociétés territoriales de la Rénovation énergétique, Accompagnement et Financement), notamment [régie du Spee](#). La régie régionale du Service Public de l'Efficacité Énergétique accompagne dans leur projet de rénovation globale tous les propriétaires et copropriétaires, occupants ou bailleurs, sans conditions de ressources, quel que soit l'âge et le type d'habitation. Les dispositifs Hauts-de-France Pass Rénovation et Hauts-de-France Pass Copropriété permettent d'engager, de mettre en œuvre et de financer des travaux d'économies d'énergie via un accompagnement technique complet et des solutions de financement personnalisées.
- [ACTIMMO](#) : Actimmo est un programme porté par le réseau Cler de novembre 2019 à octobre 2021, visant à sensibiliser, former et outiller les professionnels de la transaction immobilière (agents immobiliers, conseillers bancaires et notaires) pour en faire des prescripteurs de la rénovation énergétique performante.

# ATOUT MIXITE / MAISON DE L'EMPLOI OUEST PROVENCE

## DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNE PRATIQUE

### Le territoire :

- Bouches du Rhône / Bassin Ouest du Grand Port Maritime de Marseille / Zone de Fos sur mer
- Tradition industrielle du territoire avec : industrie pétrochimique dans les années 30 puis aménagement de la zone de Fos sur mer pour accueillir les activités de la sidérurgie et de la métallurgie dans les années 70 et enfin l'industrie aéronautique dans les années 90.
- Même si l'emploi dans l'industrie lourde diminue, le secteur est concurrencé dans sa recherche de main d'œuvre par l'ensemble des activités drainées par le GPMM (logistique, transport, services, etc.)
- La place des femmes dans l'industrie est un sujet prégnant pour répondre aux besoins compétences notamment dans un contexte de relance économique.

### Le projet dans lequel est intégré l'action :

Depuis 2009 la Maison De l'Emploi Ouest Provence pilote le projet d'abord intitulé « Réussir l'emploi des Femmes » et aujourd'hui « **la diversité une richesse pour l'entreprise** » Action cofinancée par le Fonds Social Européen, le conseil Régional Sud (contrat d'Avenir), la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité, l'Etat, la métropole Aix Marseille Provence, et le contrat de ville et dont l'objectif est de favoriser l'accès des femmes aux métiers de l'industrie notamment sur les métiers techniques.

Le projet Diversité se décline depuis 2009 autour de 2 axes :

- L'accompagnement des publics féminins à l'élargissement des choix professionnels avec,
  - ✓ Des actions diverses de sensibilisation, auprès des établissements scolaires, mais aussi de l'ensemble des publics en démarche de recherche d'emploi ou d'(re)orientation professionnelle
  - ✓ Des Ateliers de Découverte des Métiers de l'industrie : parcours de 8 journées, sur plateaux techniques, de découverte de 4 métiers industriels en pénurie de main d'œuvre
  - ✓ Des actions annexes de soutien au projet professionnel (conciliation des temps de vie, etc.)
- L'accompagnement des recruteurs à la mise en place de politiques de recrutement non discriminantes, dont l'action phare, QualiJob qui est une action de préqualification dont le contenu technique est, chaque année, co construit avec les employeurs en fonction de leurs besoins compétences.

### Qu'est-ce que le projet ? Depuis et quand il date ? À quels besoins territoriaux ce projet répond-il ?

**En 2019**, les DRH de quelques entreprises partenaires du projet initial interpellent la Maison De l'Emploi Ouest Provence pour les accompagner à répondre à une nouvelle problématique : le comportement inapproprié de certains hommes sur chantier ayant conduit dans quelques cas à une rupture de contrat du fait de la salariée.

### La réponse prend la forme d'une action originale, co construite par la MDE Ouest Provence, avec les industriels du bassin.

Les entreprises du territoire ont souhaité :

- Une action d'accompagnement au changement et pas seulement une formation juridique ou de rappel à la loi, qui permette aux stagiaires de s'exprimer sur leurs difficultés sans les stigmatiser et de partager leurs préoccupations avec des pairs d'autres entreprises.
- Le développement d'un outil numérique de type MOOC, à diffuser largement auprès de toutes les entreprises et publics concernés.

**L'action Atout Mixité, action de sensibilisation des managers, des encadrements intermédiaires et des responsables d'équipes à la mixité en entreprise, prend alors la forme d'une action en 3 temps :**

- 1 journée en présentiel, de sensibilisation à la parité en entreprise et à l'accompagnement au changement pour un groupe interentreprises de 15 managers
- la construction par le groupe lui-même et sur la base de leurs expériences vécues, d'un MOOC de sensibilisation destiné à leurs pairs.
- 1 MOOC de 2 heures.

**Entreprises partenaires :** ArcelorMittal, Elengy, Ortec, Safran, Suez

**Public cible :** les encadrants, managers, chefs ou responsables d'équipes désignés par le DRH ou le N+1. Dans le cas présent : 1 chef de quart, 1 chef d'atelier, 4 Line Managers, 1 chef d'atelier mécanique, Line Manager Fabrication, Line Manager Maintenance Centrale, Line Manager Aciérie, 1 conducteur de Travaux, 1 responsable d'exploitation

**Déroulé :**

1ère journée :

- Phase de libération, de mise en confiance et de récolte de la parole en lien avec les concepts de discrimination, de diversité et d'égalité professionnelle
- Identification des freins et des réussites
- Diagnostic de l'existant
- Définition du contexte juridique et des situations à risque pour l'entreprise
- Prise de conscience de ces préjugés dans son management au quotidien
- Comment intégrer la diversité dans son management

2ème journée :

Sur la base des échanges de la 1ère journée et du diagnostic réalisé par le formateur, co construction par le groupe du contenu du MOOC destiné à leurs pairs sur le territoire.

- Construire ensemble les outils de bonne pratique
- Les informations essentielles à véhiculer au sein de l'entreprise
- Comment intégrer une femme dans une équipe 100% masculine
- Savoir communiquer auprès de son équipe
- Savoir gérer une situation de sexisme dans mon équipe
- Comment modifier mon management au quotidien

**Prestataire de l'action pour la MDE :**

Animateur des journées 1 et 2 : Arnaud PISSOT

Développeur du MOOC : FP Conseils

**Facteurs de réussite**

L'expertise de l'intervenant et sa méthode de travail basée sur la discussion, la force des exemples et des situations du quotidien.

## QUI PORTE LE PROJET ?

La maison de l'emploi Ouest Provence

## QUEL EST SON INTÉRÊT/SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

Le territoire était couvert depuis de nombreuses années par des initiatives en direction des publics féminins et des employeurs ou responsables RH.

L'intervention auprès de l'encadrement intermédiaire est issue directement de l'observation terrain et vient renforcer la dynamique territoriale de lutte pour l'égalité et la mixité professionnelle.

## RESSOURCES ESTIMÉES

### Année 1 :

Animation journée 1 et 2 : 3 800 HT

Développement du MOOC = en cours

Ressources humaines en développement et pilotage de l'action = ¼ temps

## QUELLES SONT LES RETOMBÉES IMMÉDIATES ET LES RÉSULTATS (NOMBRE DE PERSONNES TOUCHÉES) ?

Retour d'expérience :

100% des participants ont déclaré à la fin de la formation avoir vécu une prise de conscience et avoir modifié leur management. 100% des participants ont souhaité s'investir dans la construction du MOOC.

## QUELLES SONT LES LIMITES DE CE PROJET

La mobilisation des entreprises au démarrage du projet.

## QUELLES SONT LES PERSPECTIVES S'IL Y EN A ?

### Evolution du projet

La construction du E Learning est réflexion pour être confiée le cas échéant à un prestataire externe. Il serait opérationnel début 2024. Les modalités de diffusion ne sont pas encore arrêtées.

## COMMENT CE PROJET POURRAIT DUPLIQUER, REPRIS PAR UNE AUTRE STRUCTURE OU AUTRES TERRITOIRES . ?

Les mêmes problématiques de difficulté d'intégration des femmes au sein des équipes chantier ont été soulevé dans les différents groupes de travail nationaux et locaux.

La maison de l'emploi Ouest Provence, propose d'expérimenter l'essaimage d'Atout Mixité sur le secteur bâtiment sur le territoire de la métropole Aix Marseille. Pour essaïmer le modèle, il est impératif de réunir autour de la table l'ensemble de l'écosystème emploi formation, convaincu de la nécessité de diversifier les types de profils en pariant sur la mixité des métiers.

# ATELIER BATIS TON PROJET

## DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNES PRATIQUES

### Qu'est-ce que le projet ?

Ateliers pratiques de découverte des métiers du bâtiment Second Œuvre pour les personnes à la recherche d'emploi et mise en synergie des acteurs emploi formation du territoire.

Utilisation d'outils : 2 maquettes permettant de visualiser les problématiques de l'étanchéité à l'air. 12 box qui permettent à 16 personnes de pratiquer 8 métiers. Le « Practee Truck » pour des ateliers de 8 personnes.

### Depuis quand il date ?

Démarrage en 2021 grâce aux financements du Conseil Régional Hauts-de-France avec un consortium de 4 maisons de l'emploi, AVE et Practee Formation

### À quels besoins territoriaux ce projet répond-il ?

- Enjeux du secteur du bâtiment lié à la transition écologique.
- Les orientations nationales et régionales prises pour soutenir le secteur.
- De nombreux projets de rénovation qui nécessitent des besoins de main d'œuvre
- Demandeurs d'emploi qui ont peu d'appétence pour les métiers du bâtiment.
- Image des métiers médiocres
- Difficultés de recrutement pour les entreprises et les formations.
- Inadéquation entre le déclaratif des salariés et des compétences réelles.

## QUI PORTE LE PROJET ?

Cambrésis Emploi ( Maison de l'Emploi)

## QUEL EST SON INTÉRÊT/SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

### OBJECTIFS :

- Découvrir les métiers du second œuvre
- Susciter des vocations et créer des parcours vers l'emploi
- Évaluer les compétences
- Sensibiliser aux enjeux du bâtiment

### ORGANISATION :

- Manipulation et appréhension des gestes et technique dans des simulateurs
- Encadrement des ateliers par les formateurs de Practee Formations

### CIBLE :

- Demandeurs d'emploi : hommes / femmes de tous âges et tous niveaux
- Avec ou sans qualification MAIS sachant lire
- Avec ou sans expérience dans le bâtiment.
- Ouvert aux salariés de l'insertion et aux personnes handicapées

## **PRESCRIPTEURS :**

- Acteurs du Service Public de l'Emploi Local (SPEL) Mission Locale, Pôle Emploi, Cap Emploi
- Partenaires du SPEL : Centres sociaux, SIAE, structures dédiées CORIF, SOLFA etc.

## **DÉROULÉ DES ATELIERS :**

- Présentation du Proch'Info Formation et de l'offre de formation du Conseil Régional et de l'alternance
- Sensibilisation à la rénovation et à l'étanchéité à l'air
- Quizz sur les savoirs de base et les savoir être en entreprise
- Pratique des différents métiers dans les modules ateliers (découverte ou évaluation)
- Un retour d'évaluation à chaud (évaluation des appétences individuelles et compétences)
- Une synthèse avec préconisations et observations est envoyée aux prescripteurs pour la mise en place de parcours vers la formation ou l'emploi notamment.

## **INTERETS :**

- Implication de tous les partenaires du territoire
- Ateliers pratiques, mobiles et rapides d'1/2 journée pour susciter des vocations et palier aux sourcings (emploi et formation)
- Aide pour l'intégration de formation
- Aide pour repérage de public pour recrutement pour les artisans
- Aide pour les parcours
- Souvent juxtaposer à un événement territorial (forum)

## **RESSOURCES ESTIMÉES**

- Cout évalué de l'action :
- Ressources humaines nécessaires : 1 ETP
- Besoins techniques spécifiques : matériel pour la sécurité utilisée lors des ateliers

## **QUELLES SONT LES RETOMBÉES IMMÉDIATES ET LES RÉSULTATS (NOMBRE DE PERSONNES TOUCHÉES) ?**

En 2021 :

- 20 ateliers réalisés : 18 en découverte et 2 en évaluation
- 136 personnes accueillis – taux de présence de 67 % en moyenne
- 90 % des participants ont trouvé les ateliers très intéressants ou intéressants
- 86 % des participants déclarent être intéressés par le bâtiment à l'issue des ateliers
- 38 % déclarent être dans un parcours en lien avec le bâtiment 2 à 10 mois après les ateliers

Les partenaires emploi et formation du territoire sont tous convaincus de l'intérêt de ces outils.

## **QUELLES SONT LES LIMITES DE CE PROJET**

- Les financements
- L'implication des différents acteurs
- La mobilisation des publics

## QUELLES SONT LES PERSPECTIVES S'IL Y EN A ?

### Evolution du projet

- Continuité des ateliers en 2022 et 2023 avec un nouvel outil le Practee Truck
- Voir pour de nouveaux métiers, et pour monter des ateliers sur mesure.

### Exemples de nouveaux métiers

- Couvreur
- Installateurs de pompes à chaleur
- Travaux de gros œuvre
- Certains des métiers liés au Canal Seine-Nord

### Comment ce projet pourrait dupliquer, repris par une autre structure ou autres territoires?

Conditions de réussite :

- La mobilisation des prescripteurs du territoire et l'appropriation par eux de BTP
- Des animateurs/formateurs pros du bâtiment, pédagogues, bienveillants .
- Les compétences et les qualités humaines des animateurs BTP (dont le regard juste, la bienveillance « ils savent mettre les gens à l'aise »)

Un ou une chef.fe de projet, légitime et légitimée

- L'implication des organisations professionnelles pour légitimer l'action
- Une bonne articulation des ateliers BTP avec les actions de formation
- « Que tout le monde s'y retrouve »
- Un bon portage et une bonne coordination
- La prise en compte des freins périphériques (comme la mobilité, et la maîtrise des savoirs de base).

## CAMPAGNE T'ES REFAIT

### DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNES PRATIQUES

#### Qu'est-ce que le projet ?

« T'es Refait » est une campagne de recrutement pour le jeune public sur le secteur du BTP et des énergies renouvelables.

#### Depuis quand il date ?

Lancée en 2022, la diffusion de la campagne s'arrêtera fin septembre 2023.

#### À quels besoins territoriaux ce projet répond-il ?

Avec près de 800 000 rénovations dans le secteur du logement, le BTP doit recruter 300 000 apprentis, alors que la filière est déjà confrontée à une pénurie de main d'œuvre. La portée de cette campagne est donc nationale.

Les canaux sont multiples, puisque on utilise à la fois les réseaux sociaux affinitaires (Facebook, YouTube, Instagram, Tik Tok, LinkedIn.) et également via du display sur des plateformes dédiées aux recherches d'emploi : Study Smarter, Golden Bees, Indeed.

L'objectif est vraiment de rentrer en contact direct auprès des jeunes en utilisant leurs codes et habituels réseaux

Les candidats ont été plus nombreux entre août et septembre.

Lien internet vers le site : <https://www.tesrefait.fr/>

### QUI PORTE LE PROJET ?

Pour réussir ce pari de la rénovation énergétique, le CCCABTP, accélérateur d'innovation dans la formation aux métiers du BTP, et l'ADEME, chargée de mettre en œuvre les politiques publiques liées à la transition écologique, se sont associés pour lancer cette grande campagne digitale de recrutement.

### QUEL EST SON INTÉRÊT/SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

Point d'orgue du dispositif : une websérie intitulée « T'es Refait ».

À destination des 1524 ans, elle vise à promouvoir les formations et les métiers de la rénovation énergétique auprès des jeunes en créant les conditions d'une mise en relation directe avec les organismes de formation via une plateforme dédiée.

Il ne s'agit pas seulement de les diriger vers un diplôme, mais avant tout vers un métier. Les messages se veulent dynamiques et appropriés à la fois aux langages du jeune public, mais également envers les parents qui les accompagnent.

Une fois intéressés, les futurs candidats sont dirigés vers une plateforme dont le but est à la fois d'en savoir plus sur les 30 métiers parmi les 8 filières du secteur, et également de pouvoir s'inscrire afin d'être mis en relation avec le CFA le plus proche de chez eux.

## RESSOURCES ESTIMÉES

Cout évalué de l'action : 1 million d'€

Ressources humaines et techniques nécessaires : Une agence Conseil en Performance Digitale et Growth Marketing a été engagée sur cette campagne. Les équipes ont réalisé la websérie de 30 épisodes, l'ensemble des créations graphiques et messages associés, et font un suivi hebdomadaire des performances et optimisent le ciblage afin d'obtenir de meilleures conversions. En parallèle une autre agence intervient sur les achats publicitaires selon les recommandations.

## QUELLES SONT LES RETOMBÉES IMMÉDIATES ET LES RÉSULTATS (NOMBRE DE PERSONNES TOUCHÉES .) ?

À ce jour plus de 15 000 candidats se sont inscrits sur la plateforme pour être en contact avec des CFA.

## QUELLES SONT LES LIMITES DE CE PROJET

## QUELLES SONT LES PERSPECTIVES S'IL Y EN A ?

Evolution du projet : non connue à ce jour

## VERTS LES METIERS DE DEMAIN

### DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNES PRATIQUES

#### Qu'est-ce que le projet ?

VERTS LES METIERS DE DEMAIN Adaptation au changement climatique dans les QPV Employabilité et Orientation vers les métiers de la transition écologique

#### Depuis et quand il date ?

Lancée en septembre 2023, le projet doit se poursuivre jusqu'au printemps 2025.

#### À quels besoins territoriaux ce projet répond-il ?

Si nous sommes à peu près tous sensibilisés aux enjeux environnementaux et sociétaux, il n'est pas toujours facile de faire le lien avec l'activité professionnelle. C'est précisément l'une des plus-values de ce projet qui entend faire le lien entre les gestes professionnels et leurs effets concrets sur l'environnement.

Ces éléments peuvent faire écho au besoin de donner du sens à son projet professionnel pour des personnes qui se cherchent et valorisent, sous un nouveau jour, l'exercice de métiers qui dès lors deviennent plus attractifs.

Cette dimension est très importante car la transition écologique, notamment le grand chantier de la rénovation énergétique du parc immobilier, ne réussira pas sans un nombre suffisant de travailleurs possédant les compétences nécessaires.

### QUI PORTE LE PROJET ?

La MEF du Cotentin

### QUEL EST SON INTÉRÊT/SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

- La récurrence des épisodes de canicule, les sécheresses, la fréquence des pluies intenses, les risques sanitaires, l'évolution du trait de côte, accélèrent la prise de conscience de l'inéluctabilité du dérèglement climatique.
- Face à cette situation, il existe deux tactiques, (1) effectuer des efforts d'atténuation qui ont pour but de contenir la fréquence et l'intensité des aléas ; (2) miser sur une adaptation qui permette de réduire l'exposition et de diminuer la vulnérabilité.
- Les changements qui vont survenir s'intègrent dans un processus aux multiples rebonds, aux conséquences en cascade et au long terme, doivent faire l'objet d'une acculturation visant à prendre véritablement conscience du risque.
- Le projet ne privilégie pas un mode d'adaptation purement réactif (créer des digues, installer des climatiseurs) mais un mode d'adaptation transformationnel, qui vise l'adoption de pratiques qui brident l'augmentation du risque (culture de la sobriété).
- L'adaptation aux changements constitue un enjeu sociétal majeur qui pose des questions de justice écologique et sociale. On peut notamment craindre que les conséquences délétères évoquées plus haut soient accentuées chez ceux qui n'auront pas les moyens ad-hoc de s'en protéger.
- C'est notamment le cas dans les QPV dont il faut considérer la vulnérabilité et y remédier grâce notamment à des actions collectives permettant de faire face aux tensions environnementales.
- L'adaptation dépend de nombreux paramètres liés par exemple à la pyramide des âges, aux valeurs sociales des communautés, à la mobilisation globale des acteurs présents dans les quartiers (notamment économiques), à la configuration des lieux et aux opportunités qu'ils offrent. C'est pourquoi il faut s'efforcer de co-construire des solutions dans une logique de communauté d'intérêts, de pratiques et de valeurs articulant échelle locale et globale.

- Les efforts d'adaptation ou d'atténuation du changement climatique vont avoir un impact massif sur le monde du travail en « forçant » l'écologisation des pratiques, en transformant l'exercice de nombreux métiers, et en en faisant émerger de nouveaux
- S'adapter aux impacts environnementaux et sociaux des dérèglements climatiques dans les QPV est l'occasion d'aborder la question sous le prisme du travail, des métiers et des compétences qui permettent de les prévenir et de les combattre
- La (re)découverte de certains métiers (souvent en tensions) ayant du sens au regard de la transition écologique et de l'adaptation aux changements climatiques (métiers du bâtiment) peut les rendre attractifs et donner aux demandeurs d'emploi et aux jeunes que nous allons rencontrer l'envie d'en savoir plus
- Mais pour que cela soit un succès, il faut que le monde du travail et de l'entreprise aient eux aussi anticipés les changements et soient préparés à former et à s'adapter à cette main d'œuvre

#### **Les objectifs opérationnels sont variés :**

- Améliorer les capacités de résilience des communautés d'habitants des QPV en les impliquant dans la recherche de solutions adaptées à leurs besoins et aspirations
- Associer les habitants à la dynamique de changement imposée par la transition écologique et développer une conscience du risque facilitant l'adoption d'attitudes et comportements « atténuants » les changements et adéquats en cas d'événements extrêmes
- Donner la parole à des habitants salariés, demandeurs d'emploi, sans activité, qui ont des idées, des talents à faire valoir, des choses à partager, des besoins spécifiques ou des savoir-faire à valoriser, et la volonté de se former, de créer une activité à impact ou de s'investir pour améliorer le fonctionnement du quartier.
- Concourir à la santé physique et mentale par l'amélioration des connaissances sur ses possibilités d'actions, sur l'environnement, et par la promotion des activités extérieures
- Saisir les diverses opérations menées dans le cadre de vie des habitants (ORU du QPV des Horizons, Réhabilitation du jardin de la Roche Fauconnière (en limite du QPV des Provinces) ; Travaux autour de la place Jean MOULIN au Maupas) pour illustrer différentes solutions d'adaptation et mener des actions valorisants les métiers
- Favoriser l'attractivité des métiers verts et verdissants qui seront ceux de demain, et délivrer des informations permettant de s'orienter vers ces métiers
- Valoriser les bonnes pratiques, existantes, et aider les habitants à agir en développant des approches prospectives leur permettant de participer à des solutions situées, liées notamment aux orientations professionnelles et au développement de l'employabilité
- Essayer de mobiliser les entreprises et les acteurs économiques afin qu'ils adaptent leurs pratiques et contribuent au verdissement de leurs métiers

## **RESSOURCES ESTIMÉES**

Cout évalué de l'action : 45.000 euros

Ressources humaines et techniques nécessaires :

- Accompagnement réalisé par « Courant Alternatif » qui développe des approches dédiées aux attentes et aux besoins des projets.
- La présentation d'un constat sans détour de la situation actuelle est construite de manière à permettre la mobilisation et l'augmentation du pouvoir d'agir à travers des pistes d'actions collectives et individuelles.
- Les interventions se veulent très interactives, avec des échanges riches et constructifs. Pour faciliter les interactions, et amener un peu de légèreté, l'animateur utilise différents objets du quotidien qui en disent plus qu'il n'y paraît sur le rapport à l'autre, à l'environnement et à l'énergie.  
<https://www.courantalternatif.eu/>

## QUELLES SONT LES RETOMBÉES IMMÉDIATES ET LES RÉSULTATS (NOMBRE DE PERSONNES TOUCHÉES) ?

### 10.000 personnes concernées

- Il est prévu d'organiser des ½ journée « Verts les métiers de l'adaptation » dans chacun des quartiers (pour les habitants et les entreprises) et dans chacun des 4 collèges à partir du printemps 2024.
- Ces moments seront organisés autour de stands variés, d'ateliers pratiques autour de gestes métiers, de découvertes de valorisation matière, d'utilisation de matériaux bas carbone, de divers témoignages d'entreprises, d'informations sur les formations et orientations, d'illustration de ce qu'on appelle numérique durable, de la fabrication d'outils LowTech, de la réparation d'objets du quotidien, d'exercices simples pour se reconnecter au vivant, à ce que veut dire la fertilité des sols, le fait d'avoir une eau douce et potable, ..
- Chaque ½ journée se conclura par un atelier d'intelligence collective animé par la structure « Courant alternatif » qui reviendra sur le pourquoi du comment de l'adaptation aux changements climatique, sur le fait qu'on en soit à essayer d'atténuer ses effets.
- Il y a des moyens d'agir, tout le monde peut apporter quelque chose, les entreprises ont des atouts à faire valoir, il est possible de s'engager dans des actions qui ont du sens, de participer à la résilience du territoire, de renouveler l'image de son entreprise, d'attirer des jeunes, de s'orienter vers les métiers qui vont permettre de lutter, de s'adapter ou d'atténuer les effets des changements en cours.
- Chaque atelier devrait déboucher sur des actions choisies par les participants (exploration des métiers de la filière bâtiment, biodiversité, pour les collégiens) et des engagements citoyens que le projet se propose d'accompagner au bénéfice des métiers qui sont pour l'heure, méconnus, peu attractifs, mal considérés et peu valorisants.
- Pour l'heure, nous en sommes à un atelier de lancement du 27 octobre qui a pour objectif de préparer cet accompagnement : inventorier la variété de ce qui se fait en matière de transition écologique et d'adaptation aux changements climatiques, définir des articulations entre ces initiatives, imaginer de nouvelles actions, identifier les freins à lever, réfléchir à la manière de mobiliser les habitants, les usagers, les entreprises, proposer des découvertes métiers, des visites de sites, de processus innovants, . 41 acteurs du territoire d'horizons très divers sont d'ores et déjà inscrits

## QUELLES SONT LES LIMITES DE CE PROJET

L'originalité de ce projet est d'aborder les questions d'adaptation aux changements sous l'angle emploi, employabilité, féminisation, et orientation vers les métiers de la transition écologique. On doit cependant considérer un risque majeur : **le décalage entre les calendriers** propres aux nécessités écologiques, aux intérêts économiques, à la lente évolution des pratiques, au marché du travail et aux besoins de MO, à l'intégration d'une culture de la sobriété, à l'évolution des formations, à l'actualisation de la formation des formateurs :

- Les risques majeurs qui pèsent sur la viabilité de la planète font que la transition écologique est largement pilotée par les politiques publiques alors que La plupart des transitions passées ou en cours (mondialisation, sortie du charbon, numérisation, IA) ont été ou sont largement pilotées par le marché.
- La transition écologique de l'économie demande beaucoup d'ajustement pour ménager la rentabilité et ne progresse que lentement. Les entreprises ne sont pourtant pas hors sol et elles aussi vont devoir s'adapter.
- Cela crée un décalage avec le besoin de main d'œuvre « verte » peu qualifiée alors que ce sont les personnes peu qualifiées qui bénéficieraient le plus d'une formation dans les domaines de la transition écologique.
- Les décideurs politiques pourraient agir grâce au levier de la commande publique, amorcer les changements à réaliser, et avoir une influence sur les effets de l'offre et de la demande sur les marchés du travail.
- L'écologisation des marchés du travail aura des effets sur les personnes et les environnements de travail, créant de nouveaux types d'emplois tout en exigeant l'accompagnement de ceux qui sont menacés.

- La transition écologique va entraîner une modification des compétences requises pour de nombreux autres emplois de la construction à l'agriculture en passant par les transports ou l'industrie textile. Face à ces transitions, il est essentiel d'adopter un point de vue local, avec des programmes de développement économique, de développement des compétences et de soutien aux entreprises qui viendront compléter les politiques nationales de transition écologique.
- Les femmes sont largement sous-représentées dans les emplois liés aux tâches vertes sur les marchés du travail locaux. Plus de deux tiers des emplois verts (72 %) sont occupés par des hommes et moins d'un tiers (28 %) par des femmes. Il est possible et nécessaire de faire davantage pour attirer les femmes dans les emplois verts afin d'accélérer la transition écologique dans la course à l'objectif zéro émission d'ici 2050.
- La transition écologique est transversale et touche toutes les activités professionnelles. Une récente étude de l'OCDE indique que les travailleurs occupant actuellement des emplois non verts, ou qui n'ont pas verdi, et, en particulier, des emplois « polluants » ont tendance à être moins qualifiés. Ces travailleurs qui ont le plus besoin de se requalifier sont moins susceptibles de s'engager dans des formations.

La formation continue et l'apprentissage des adultes sont des outils essentiels pour gérer les transformations du marché du travail telles que la transition écologique. Ils fournissent aux travailleurs la formation dont ils ont besoin pour se perfectionner ou se recycler, ou encore pour accéder à des métiers moyennement ou faiblement qualifiés, mais exigeant de vrais savoir-faire dans des activités telles que la valorisation des « déchets », ou la rénovation énergétique.

Le niveau de mobilisation et d'implication des partenaires institutionnels.

## QUELLES SONT LES PERSPECTIVES S'IL Y EN A ?

### Evolution du projet : **LES ENTREPRISES**

Elles vont également devoir anticiper les efforts d'adaptation pour ne pas les subir : transformer certaines pratiques, aller vers davantage de sobriété, économiser l'énergie, réfléchir à l'empreinte carbone de leurs fournitures, éco concevoir, privilégier les matières renouvelables, essayer de valoriser les coproduits/déchets et les stocks d'invendus, mutualiser l'achat de technologies plus écologiques mais coûteuses, mutualiser l'achat de matériel plus commun mais qui s'avère en définitive sous utilisé, participer au retrofit local de véhicules utilitaires légers (type Citroën C15) en des fourgonnettes électriques, simples et sobres (limitée à 80 km/h).

Embarquer les entreprises qui travaillent dans ces QPV permettrait d'anticiper les effets possibles de leurs transitions en matière RH afin de les optimiser au bénéfice de la main d'œuvre habitant les quartiers : effets de mutualisations, nouveaux besoins, nouveaux services, montées en compétences, disponibilité de « ressources » à valoriser, . Ces changements et ces adaptations peuvent rendre économiquement viable la structuration de filières de proximité, justifier la relocalisation de fournisseurs, l'émergence de structures permettant d'assurer la maintenance des matériels, la logistique qui va avec, et par conséquent créer des emplois non délocalisables, et de nouvelles activités pour les habitants demandeurs d'emploi, et des débouchés concrets pour les jeunes qui étudient dans les quartiers.

Acteurs « directs » identifiés dans les QPV (voir les effets indirects et induits, sur les relations économiques hors QPV) :

MEF, Chantiers d'insertion, ONG, Artisans du bâtiment, Commerces (cordonniers, coiffeurs, bars, bureaux de tabac, boulangeries, épicerie, grande distribution, restaurants), Lieux de culte, Commerçants des marchés hebdomadaires, Services à la personne variés, Restaurants, Cabinets médicaux, Praticiens paramédicaux, Pharmacies, Bailleurs sociaux, Parc d'activité Amont Quentin, Services espaces verts, Parc botanique, Établissements scolaires (maternelle, primaire, collège), Caserne de pompiers, Village numérique, EHPAD, Pépinière, Association de réparation vélo, Poste, Réparation informatique, Maison Pour Tous, Structure de formation INFREP, Espace solidaire Olympe de Gouges, Services de l'État, Mission locale, PLIE, Pôle emploi, Associations sportives, Tissu associatif varié.

## FEEBAT FORMATION INITIALE

### DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNES PRATIQUES

#### Qu'est-ce que le projet ?

Le dispositif FEEBAT est un programme CEE qui finance la conception et la diffusion de formations initiales et continues à la rénovation énergétique

#### Depuis et quand il date ?

Lancé en 2007, le programme se déroule jusqu'à fin. Compte tenu de l'intérêt et des moyens engagés, une poursuite du programme est d'ores et déjà souhaitée.

#### À quels besoins territoriaux ce projet répond-il ?

Ce projet a une portée nationale intégrant également les DOM avec des modules de formations spécifiques.

Lien internet vers le site : <https://www.feebat.org>

### QUI PORTE LE PROJET ?

Le programme est désormais porté par l'ATEE avec l'AQC pour la partie formation initiale. Ce programme intègre un comité de pilotage composé de la FFB, la CAPEB, la DHUP, la DGEC, l'ADEME. En cas de divergence au sein du comité de pilotage, l'arbitrage est demandé auprès de l'instance partenariale RGE.

### QUEL EST SON INTÉRÊT/SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

Il ne s'agit pas seulement de les diriger vers un diplôme, mais avant tout vers un métier. Les messages se veulent dynamiques et appropriés à la fois aux langages du jeune public, mais également envers les parents qui les accompagnent.

Une fois intéressés, les futurs candidats sont dirigés vers une plateforme dont le but est à la fois d'en savoir plus sur les 30 métiers parmi les 8 filières du secteur, et également de pouvoir s'inscrire afin d'être mis en relation avec le CFA le plus proche de chez eux.

### RESSOURCES ESTIMÉES

Cout évalué de l'action : 1 million d'€

Ressources humaines et techniques nécessaires : Une agence Conseil en Performance Digitale et Growth Marketing a été engagée sur cette campagne. Les équipes ont réalisé la websérie de 30 épisodes, l'ensemble des créations graphiques et messages associés, et font un suivi hebdomadaire des performances et optimisent le ciblage afin d'obtenir de meilleures conversions. En parallèle une autre agence intervient sur les achats publicitaires selon les recommandations.

### QUELLES SONT LES RETOMBÉES IMMÉDIATES ET LES RÉSULTATS (NOMBRE DE PERSONNES TOUCHÉES) ?

À ce jour plus de 15 000 candidats se sont inscrits sur la plateforme pour être en contact avec des CFA.

## LA FORMATION INTÉGRÉE AU TRAVAIL (FIT)

### Description Générale de la bonnes pratiques

#### Qu'est-ce que le projet ?

La Formation Intégrée au Travail (FIT) est une méthode pédagogique mise en œuvre sur des chantiers de rénovation profonde ou de construction neuve pour former les professionnels aux compétences spécifiques requises : travail en coactivité, étanchéité à l'air, ventilation. La formation est courte (15h pour les compagnons, 11h pour les encadrants) et se déroule sur une plateforme mobile PRAXIBAT, installée dans un conteneur maritime déposé sur le chantier pendant la durée des sessions. Les groupes d'apprenants sont limités à 8 participants, issus obligatoirement de plusieurs corps de métier différents. Les formateurs sont sélectionnés selon un certain nombre de critères et formés à la méthode.

À fin avril 2024, une quarantaine de FIT avaient été organisées dans les Hauts-de-France. L'impact de ces formations sur les économies d'énergie réalisées dans les bâtiments construits ou rénovés par des professionnels ayant suivi une FIT est en cours d'évaluation (résultats attendus pour juin 2024).

Sans attendre ces analyses, les maîtres d'ouvrage concernés sont unanimes quant à l'intérêt de ces formations. L'un d'entre eux résumait ainsi en 2020 son avis et celui de ses collègues :

**« La FIT nous permet d'atteindre nos objectifs d'étanchéité à l'air sur nos travaux de rénovation des logements du bassin minier. L'objectif est d'atteindre le coefficient 1,7. Les contrôles donnent en général un résultat entre 2,5 et 3,0 après travaux. Avec la FIT on est arrivé à 0,8 à Rouvroy et 1,3 à Méricourt. Pourquoi ces bons résultats ? La plupart des compagnons ne sont pas formés à l'utilisation des nouveaux matériaux et n'ont pas l'habitude de se coordonner sur les chantiers (malgré toutes les réunions de chantier. La FIT permet de régler ces 2 problèmes ».**

Mickael DEJONGHE, chargé d'affaire réhabilitation SIA Habitat

### QUI PORTE LE PROJET ?

Le CD2E, Alliance Villes Emploi, et Constructys.

Pour mettre en place une FIT dans un bassin d'emploi, il faut :

- Repérer dans le bassin d'emploi des marchés propices à l'organisation d'une FIT
- Convaincre les maîtres d'ouvrage et les maîtres d'œuvre d'accepter qu'une FIT soit organisée sur leur chantier
- Mobiliser un formateur ou une formatrice qualifié.e FIT
- Mobiliser une plateforme mobile (container) FIT
- Accompagner maîtres d'ouvrage, maître d'œuvre et entreprises avant et pendant l'action de formation

### QUEL EST SON INTÉRÊT / SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

Pour les maîtres d'ouvrage : des probabilités accrues d'atteindre les objectifs de performance, avec moins de problèmes de qualité et de reprises (témoignages disponibles).

Pour les entreprises : une offre de formations qui répond à leurs besoins et à leurs contraintes.

## RESSOURCES ESTIMÉES

### Humaines

- Du temps d'une personne responsable de chacune des FIT dans le bassin d'emploi où elle a lieu
- Du temps d'appui logistique et technique
- Le formateurs ou la formatrice

### Logistique

- La plateforme mobile FIT

### Financier

- Les couts de formation peuvent être pris en charge par Constructys

## QUELLES SONT LES LIMITES DE CE PROJET

La principale limite technique est la taille du chantier : il faut que celui-ci soit suffisamment important pour que l'on puisse y trouver au même moment plus d'une quinzaine de compagnons appartenant à au moins 4 corps d'état différents.

L'autre limite est celle des moyens à mobiliser.

## QUELLES SONT LES PERSPECTIVES S'IL Y EN A ?

Si l'on veut que tous les professionnels intervenant sur des chantiers « performants maîtrisent les compétences spécifiques requises pour ces chantiers, il faudrait que tous ces professionnels fassent au moins une FIT (ou une formation sur plateau fixe Praxibat)

Hypothèse de 1 million de personnes à former sur 5 ans par groupes de 10 avec 20.000 FIT par an réparties dans les 250 bassins d'emploi.

## LA CLAUSE FORMATION

### DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNES PRATIQUES

#### Qu'est-ce que le projet ?

Les maitres d'ouvrage peuvent mettre dans leurs appels d'offre une clause aux termes de laquelle les entreprises adjudicataires devront obligatoirement faire suivre une formation (FIT par exemple) par tous leurs personnels intervenant sur le chantier objet de l'appel d'offre.

Pour que ces « clauses formation » soient inclus dans les appels d'offre il faut ;

- Repérer en amont des chantiers à venir
- Convaincre les maitres d'ouvrage de ces chantiers d'inclure une clause formation dans leur appel d'offre
- Convaincre le maitre d'œuvre de la pertinence et de l'intérêt de la clause formation
- Veiller à ce qu'il y ait une offre de formation répondant aux besoins du maitre d'ouvrage et des entreprise (idéalement la FIT ; ou une formation Praxibat sur plateforme five)
- Accompagner les entreprises ; le maitre d'ouvrage et le maitre d'œuvre si besoin (en particulier lors de la première action)

Lien vers le guide FIT dans lequel se trouve un exemple de clause

[https://laclauseverte.fr/liste\\_des\\_clauses/action-de-formation-integree-au-travail-fit-2/](https://laclauseverte.fr/liste_des_clauses/action-de-formation-integree-au-travail-fit-2/)

### QUI PORTE LE PROJET ?

Alliance Villes Emploi avec son réseau d'adhérents et le CD2E

### QUEL EST SON INTÉRÊT / SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

Pour le maitre d'ouvrage l'intérêt est d'avoir une garantie que les entreprises auront les bases des compétences requises pour faire les travaux et atteindre les objectifs de performance fixés. Pour les entreprises la clause est une opportunité pour que leurs salariés et encadrants montent en compétences..

### RESSOURCES ESTIMÉES

Du temps d'une personne dans le bassin d'emploi pour :

- Repérer des chantiers à venir et convaincre les maitres d'ouvrage de ces chantiers d'inclure une clause formation dans leur appel d'offre
- Accompagner les maitres d'ouvrage, les maitres d'œuvre et les entreprises dans la mise en œuvre de la clause.

### QUELLES SONT LES RETOMBÉES IMMÉDIATES ET LES RÉSULTATS (NOMBRE DE PERSONNES TOUCHÉES) ?

La qualité des travaux et l'atteinte des objectifs de performance énergétique sont les retombées de la mise en œuvre de la clause formation dont font état les maitres d'ouvrage des Hauts de France qui l'utilisent et la mettent systématiquement dans leurs appels d'offre (Bailleurs sociaux, collectivités territoriales)

## QUELLES SONT LES LIMITES DE CE PROJET

Le chantier doit être suffisamment important (voir fiche sur la FIT)

Il doit y avoir une offre de formation permettant aux entreprises de répondre aux exigences de la clause dans de bonnes conditions pour elles.

La présence dans le bassin d'emploi de personnes disponibles pour organiser et accompagner la mise en œuvre de la clause formation (à l'instar de ce qui existe pour la « clause sociale)

## QUELLES SONT LES PERSPECTIVES S'IL Y EN A ?

La clause formation pourrait être généralisée dans les marchés d'une taille adéquate en commençant par les marchés des bailleurs sociaux et des collectivités territoriales (Régions, départements, EPCI.)

Une alternative est à rechercher pour inciter les entreprises à compléter leurs compétences en l'absence de marchés adéquats.

## CLAUSES ENVIRONNEMENTALES

### DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNES PRATIQUES

Il s'agit d'un ensemble de clauses, à inclure dans les marchés, notamment marchés publics, pour faciliter et développer l'utilisation de matériaux biosourcés dans les projets de construction et de rénovation de bâtiments, ainsi que sur la qualité de l'air intérieur.

Mais ces clauses peuvent être aussi utilisées pour des marchés de fourniture et de services, dans les domaines du bâtiment, travaux publics, déchets, énergies et fluides, entretiens des locaux, et autres sujets extérieurs à l'aménagement.

Le [CD2E](#), en collaboration avec divers partenaires, a conçu le site [laclauseverte.fr](https://laclauseverte.fr), dans lequel l'[onglet clauses environnementales](#) permet aux maîtres d'ouvrages volontaires, de rechercher, selon le type de marché et de projet, les textes des clauses à introduire dans les marchés publics, pour imposer des solutions biosourcés sur des lots prédéfinis. Elles permettront notamment de s'assurer de la compétence des BET de conception et de contrôle, lorsque que les techniques ne bénéficient pas de règles professionnelles ou d'ATEX.

En complément, le [Guichet Vert](#), service gratuit de conseil environnemental pour tous les acheteurs soumis au Code de la commande publique, a été créé dans chaque région afin d'apporter une information sur les matériaux bio-sourcés et bas carbone aux personnels des collectivités locales.

Ce site est mis à jour et enrichi régulièrement.

L'outil apporte une réponse technique et juridique aux rédacteurs de cahiers des charges des maîtres d'ouvrages publics, afin de les aider à mettre en œuvre leurs politiques locales environnementales.

Lien internet vers le site : <https://laclauseverte.fr/>

### QUI PORTE CET OUTIL ?

Le [CD2E](#)

### QUEL EST SON INTÉRÊT/SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

L'objectif est de rassurer les maîtres d'ouvrages sur la validité juridique et la performance technique pour imposer l'utilisation de produits verts, « non traditionnels », dans les marchés.

### RESSOURCES ESTIMÉES

**Coût évalué de l'action :**

**Ressources humaines et techniques nécessaires :**

- Information des acheteurs et rédacteurs de marchés publics
- soutien au réseau des opérateurs "guichet vert" pour développer l'information sur les matériaux bio-sourcés et bas carbone et la formation des permanents

## PLATEFORME PRAXIBAT

### DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNES PRATIQUES

Les plateaux pédagogiques PRAXIBAT sont conçus pour former les professionnels du bâtiment (élève, apprentis, compagnons, encadrants) aux techniques et gestes de l'efficacité énergétique des bâtiments.

La pédagogie PRAXIBAT consiste à mettre les apprenants dans le contexte le plus proche possible de leur activité professionnelle avec deux objectifs essentiels :

- Donner du sens à la qualité de mise en œuvre sur les chantiers de performance énergétique
- Gérer efficacement les interfaces métiers.

Il existe différents types de plateaux : « ventilation performante » ; « parois opaques » ; « éclairage performant ».

Les plateaux ont été le plus souvent implantés dans des CFA et des lycées professionnels. Il y en aurait plus de 150.

Ils sont très peu utilisés par les entreprises qui les méconnaissent.

Une version mobile le plateau étant mis dans un container maritime transportable a été conçue pour la FIT (voir fiche).

### QUI PORTE LE PROJET ?

PRAXIBAT a été développé par l'ADEME qui en a financé la mise en place avec le concours des Régions. Aujourd'hui il n'y a pas de portage national.

### QUEL EST SON INTÉRÊT/SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

La pédagogie et l'outil PRAXIBAT répondent bien aux besoins et aux contraintes des entreprises qui veulent travailler sur des chantiers performants. En effet les formations sont courtes, pratiques, et inter corps d'état.

### RESSOURCES ESTIMÉES

Pour permettre d'assurer des formations PRAXIBAT au profit des artisans et compagnons il faut ;

- Une plateforme PRAXIBAT proche et accessible (problème d'accès dans les lycées)
- Un formateur formé « PRAXIBAT »
- Les financements de l'OPCO

### QUELLES SONT LES RETOMBÉES IMMÉDIATES ET LES RÉSULTATS (NOMBRE DE PERSONNES TOUCHÉES) ?

Les élèves, les apprentis, les artisans, les compagnons et les encadrants formés avec la pédagogie et la plateforme PRAXIBAT maîtrisent mieux les connaissances et les gestes leur permettant de travailler sur des chantiers avec objectifs de performance, avec à la clef des gains en qualité et en efficacité énergétique. Les impacts vont pouvoir être mesurés pour la plateforme PRAXIBAT mobile utilisée pour la FIT.

## QUELLES SONT LES LIMITES DE CE PROJET

Elles sont de deux ordres : matérielles et immatérielles.

### **Limites matérielles**

Il n'y a pas assez de plateformes accessibles et de formateurs qualifiés pour répondre aux besoins de formations dans tous les bassins d'emploi (voir aussi fiche FIT)

### **Limite immatérielle**

La disponibilité des entreprises pour les formations est faible, et leur méconnaissance de PRAXIBAT est quasi totale.

## QUELLES SONT LES PERSPECTIVES S'IL Y EN A ?

L'enjeu est de permettre à tous les professionnels appelés à intervenir sur des chantiers performants de se former avec la pédagogie PRAXIBAT.

Voir fiche action BUS 2 numéro 3.1

## RÉNOVATEURS BBC EN RÉGION NORMANDIE

### DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNES PRATIQUES

Le dispositif "Rénovateurs BBC" en Région Normandie a été créé le 1er janvier 2018. C'est une initiative visant à encourager la rénovation énergétique des logements individuels (maisons) en Normandie pour les rendre plus économes en énergie et conformes aux normes BBC (Bâtiment Basse Consommation).

La région Normandie a mis en place des aides financières ([sous conditions](#)) pour réaliser un audit énergétique d'un logement (500€) et pour réaliser des travaux (jusqu'à 9500€ pour une rénovation BBC). De plus un dispositif d'accompagnement est prévu avec l'aide du « rénovateur BBC » qui assurera la coordination des travaux.

À ces aides peuvent s'ajouter MaPrimeRenov et les CEE, et les autres aides locales. Pour bénéficier de l'aide régionale dans le cadre du Chèque éco énergie Normandie, le particulier doit impérativement être accompagné par une structure agréée « Mon Accompagnateur Rénov' » par l'État et conventionnée par la Région. Dans le cadre de leur inscription sur la plateforme, le particulier sera automatiquement mis en relation avec une ou plusieurs structures conventionnées.

Ce dispositif est accessible pour les logements de plus de 15 ans, situés en Normandie, qu'il s'agisse de résidence principale, secondaire ou locative.

L'originalité de la démarche est la chaîne de confiance établie entre tous les acteurs conduisant à l'accompagnement des particuliers vers une démarche de rénovation globale. En effet, grâce à ce dispositif le particulier est accompagné à la fois sur le plan :

- Technique – choix des travaux à réaliser, choix des entreprises RGE, suivi et contrôle des travaux par les « rénovateurs BBC » qui assurent également la formation des entreprises qui interviennent sur le chantier, et pour les gros travaux, contrôle de la qualité de l'étanchéité à l'air et de la ventilation,
- Financier – avec des aides de la région pour l'audit initial et les travaux, et l'accès aux aides de l'état « MaPrimeRenov et CEE » par le recours obligatoire à Mon Accompagnateur Renov.

La région Normandie a souhaité, par ce dispositif très complet, répondre aux attentes et besoins des particuliers qui ont besoin d'un accompagnement important et surtout d'une garantie de performance finale pour les travaux à engager. L'aide financière complémentaire apportée par la Région facilite grandement le passage à l'acte de rénovation.

Lien internet vers le site : <https://chequeecoenergie.normandie.fr/lesr%C3%A9novateurs>

### QUI PORTE LE PROJET ?

La région Normandie

### QUEL EST SON INTÉRÊT/ SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

Avec la Région Normandie, des auditeurs conventionnés aident à identifier les vraies priorités à travers un audit énergétique global de la maison. Le particulier bénéficie également des compétences de rénovateurs BBC (artisans, entreprises générales, maîtres d'œuvre et architectes) formés à la rénovation globale capables de coordonner l'ensemble des travaux pour une rénovation efficace sur le long terme. En une ou plusieurs étapes, il est ainsi possible de parvenir à une maison basse consommation.

## RESSOURCES ESTIMÉES

### **Ressources humaines et techniques nécessaires :**

La région a mis en place le dispositif et en assure le bon fonctionnement. Elle a également mis en place la plateforme internet qui permet l'inscription des particuliers, le suivi des travaux et l'obtention des subventions.

Le dispositif inclus également la mise en place de commission de la Région pour sélectionner les auditeurs énergétiques et les rénovateurs BBC qui encadrent et contrôlent les travaux et les entreprises intervenantes.

Enfin, ces rénovateurs mettent en place des formations à destination des entreprises qui interviennent sur les chantiers afin de garantir leurs compétences.

## QUELLES SONT LES RETOMBÉES IMMÉDIATES ET LES RÉSULTATS (NOMBRE DE PERSONNES TOUCHÉES) ?

Depuis son lancement, ce dispositif a permis de distribuer 8288 « chèques énergie » pour la rénovation d'autant de maisons individuelles.

## QUELLES SONT LES LIMITES DE CE PROJET

Pour reproduire ce dispositif, il est nécessaire d'avoir une volonté forte d'une région en vue de mettre en place une politique d'accompagnement globale des particuliers.

## QUELLES SONT LES PERSPECTIVES S'IL Y EN A ?

Depuis la mise en place de MAR, la région a adapté son dispositif pour y inclure l'intervention préalable d'un AccompagnateurRénov.

# PASS RÉNOVATION ET RÉGIE DU SPEE EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

## DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNES PRATIQUES

Le dispositif "Pass Rénovation" en région Hauts-de-France existe depuis le 1er janvier 2021. Ce dispositif vise l'accompagnement renforcé des particuliers vers une démarche de rénovation globale de leurs logement individuel, collectif et copropriétés.

La région Hauts-de-France a mis en place un guichet unique pour les particuliers "Hauts-de-France Pass Rénovation" : [Programme Régional pour l'Efficacité Énergétique \(PREE\)](#).

En parallèle, la Région a voté le déploiement du [Service Public de l'Efficacité Énergétique \(SPEE\)](#) sur l'ensemble des Hauts-de-France, premier opérateur public français dédié à la rénovation énergétique (programme SARE). Celui-ci, conçu comme un guichet unique régional au plus près des habitants et des territoires, s'adresse directement aux propriétaires privés, occupants et bailleurs. Pour mettre en œuvre ce service public, la Région a fait le choix de créer un établissement public dédié (une régie), chargé de piloter et d'animer l'ensemble de l'opération.

La régie du SPEE est membre du [Réseau SERAFIN](#), association nationale des sociétés de Tiers Financement, ensembliers de la rénovation énergétique. Six sociétés de tiers-financement, organisées en réseau<sup>10</sup>, proposent une offre de service standardisée, adaptée aux spécificités locales et structurée en plusieurs étapes:

- Une visite du logement avant la rénovation et la réalisation d'un audit énergétique,
- La présentation d'un projet de rénovation énergétique incluant plusieurs scénarios de travaux,
- La proposition d'un plan de financement adapté au projet de rénovation,
- La coordination du processus de rénovation,
- La préparation d'un plan de financement pour faciliter les demandes de prêts bancaires, ou une proposition de financement direct abordable, grâce à une durée de remboursement pouvant aller jusqu'à 25 ans afin de limiter le montant des mensualités, et la prise en compte des économies d'énergies pour évaluer la capacité de remboursement,
- Le suivi de la consommation d'énergie après l'achèvement du projet de rénovation afin de vérifier que les objectifs ont été atteints.

La région Hauts de France a souhaité, par ce dispositif très complet, répondre aux attentes et besoins des particuliers qui ont besoin d'un accompagnement important, à la fois du point de vue technique et financier. Un accent particulier est porté à l'accompagnement plus important des copropriétés.

**Lien internet vers le site :** <https://www.passrenovation.hautsdefrance.fr/quisommesnous/>

## QUI PORTE LE PROJET ?

La Région Hauts de France

## QUEL EST SON INTÉRÊT/SES OBJECTIFS ? (LE CAS ÉCHÉANT, COMPLÉMENTARITÉ PAR RAPPORT À D'AUTRES INITIATIVES) ?

La régie du SPEE conçoit, ou fait concevoir via les MAR, les projets de rénovation, lance les appels d'offres, paye directement les travaux, et met en place un plan de financement qui inclut les aides MPR et CCE, prend en compte les économies d'énergie générées par les travaux de rénovation, et propose, si nécessaire, une solution de tiers-financement pour le reste à charge (prêt ECO PTZ) lorsque l'accès à un prêt bancaire est difficile voire impossible.

<sup>10</sup><https://serafin-renov.fr/index.php/2022/05/25/les-societes-de-tiers-financement-un-modele-interestant-pour-stimuler-une-demande-de-renovations-globales/>

La régie du SPEE finance également les audits énergétiques pour les particuliers souhaitant réaliser des rénovations globales performantes. Dans tous les cas, l'objectif est d'atteindre au minimum 35 % d'économies d'énergie. Pour les rénovations performantes des copropriétés, un maître d'œuvre est recruté et prend en charge la totalité de la responsabilité pour trois aspects : le choix des entreprises, le suivi et le contrôle des travaux.

### **QUELLES SONT LES RETOMBÉES IMMÉDIATES ET LES RÉSULTATS (NOMBRE DE PERSONNES TOUCHÉES) ?**

En mars 2024, les résultats sont :

- 756 maisons rénovées, et 552 chantiers en cours
- 11 copropriétés rénovées et 70 copropriétés en projet

### **QUELLES SONT LES LIMITES DE CE PROJET**

Pour reproduire ce dispositif, il est nécessaire d'avoir une volonté forte d'une région en vue de mettre en place une politique d'accompagnement globale des particuliers.

## ACTIMMO

### DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA BONNES PRATIQUES

Pour être performante et permettre d'atteindre les objectifs nationaux, une rénovation énergétique doit être conçue de manière globale. L'achat d'un bien immobilier est un moment particulièrement propice pour engager ces travaux, car le bien est inhabité et les coûts peuvent être intégrés de manière optimisée dans le financement de l'opération. Grâce à leur expertise dans les domaines immobilier et financier, ainsi que leur intervention en amont des projets, les agences immobilières, les banques, les courtiers et les notaires sont des acteurs clés. Ils peuvent inciter leurs clients à envisager ces travaux et les orienter vers le réseau France Rénov', service public chargé d'informer et d'accompagner les particuliers dans leurs projets de rénovation.

Pour mobiliser et sensibiliser les professionnels de l'immobilier à la rénovation énergétique performante de l'habitat, le CLER – Réseau pour la transition énergétique a coordonné le programme Actimmo, en partenariat avec l'association Hespul, jusqu'en 2021. L'objectif était de sensibiliser, former et outiller les professionnels de la transaction immobilière (agents immobiliers, conseillers bancaires et notaires) pour qu'ils deviennent des prescripteurs de la rénovation énergétique performante.

Le programme Actimmo reposait sur une méthodologie expérimentée par l'association Hespul sur le territoire du Syndicat de l'Ouest Lyonnais entre 2017 et 2018 :

1. Aller à la rencontre des professionnels de la transaction en se déplaçant physiquement dans les agences pour décrocher un rendez-vous approfondi avec la direction.
2. Former les équipes aux enjeux de la rénovation performante et les outiller pour qu'elles soient en mesure de conseiller et d'orienter leurs clients.
3. Nouer des partenariats durables, par la signature de chartes, la réalisation d'études sur des logements à vendre, des actions de communication, etc.

Cette méthodologie a pu être enrichie tout au long du programme par des initiatives complémentaires et les retours d'expérience des lauréats.

Le CLER – Réseau pour la transition énergétique et Hespul ont formé plus de 60 lauréats à la méthodologie, en mettant à disposition différents outils :

- Logiciel de suivi de contacts et d'activité
- Outils métiers (Ecorénover, Thermix, Préco'immo, etc.)
- Outils de communication (brochures, flyers, affiches, etc.)
- Supports de formation et chartes types

**Depuis quand il date ?** 2019 à 2021

**Lien internet vers le site :** [Programme Actimmo CLER](#)

### QUI PORTE LE PROJET ?

Le programme initial a été conçu et porté par le CLER

Depuis 2022, le programme [SARE](#) prend le relais. Il permet aux territoires qui le souhaitent de poursuivre ces actions de mobilisation des professionnels via le réseau France Rénov'.

## RESSOURCES ESTIMÉES

### Ressources humaines et techniques nécessaires :

Chargé de mission sur le terrain.

## QUELLES SONT LES RETOMBÉES IMMÉDIATES ET LES RÉSULTATS (NOMBRE DE PERSONNES TOUCHÉES) ?

Le programme a été mis en œuvre par 28 structures locales sélectionnées suite à un appel à manifestation d'intérêt lancé par le CLER Réseau pour la transition énergétique en juin 2019. Leur travail a permis de rencontrer plus de 6 000 structures et d'orienter au moins 3 000 particuliers vers les Espaces Conseil France Rénov'.

## QUELLES SONT LES LIMITES DE CE PROJET

La mise en œuvre est très chronophage, et nécessite la mobilisation des élus et des professionnels pour convaincre de participer aux actions de formation ACTIMMO.

## QUELLES SONT LES PERSPECTIVES S'IL Y EN A ?

Le programme ACTIMMO a fait l'objet d'une évaluation qui a conduit à proposer dans BUS2 une fiche action sur ce thème.

## **ANNEXE 4 – 17 FICHES ACTIONS DÉTAILLÉES**

### **AXE 1 SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE**

- [1.1 Aider à la création de Sociétés de Tiers Financement par les collectivités locales, en diffusant un guide](#)
- [1.2 Encourager la coopération entre bailleurs sociaux et la demande de performance à travers des appels à projets à l'échelle de territoires](#)
- [1.3 Rénovation des locaux tertiaires privés : Informer les entreprises et communiquer sur les enjeux, obligations, dispositifs d'aide et d'accompagnement](#)
- [1.4 Partager l'intérêt de la mutualisation de moyens entre communes ou au sein d'un EPCI pour la rénovation des bâtiments tertiaires des petites collectivités locales et les dispositifs permettant de mettre en oeuvre cette mutualisation](#)
- [1.5 Faciliter le recours aux produits et matériaux biosourcés et bas-carbone pour la construction neuve et la rénovation : clauses dans les marchés publics et formation](#)
- [1.6 Faciliter le recours au réemploi de produits et matériaux \(pour la construction neuve et rénovation\) : ingénierie territoriale et formation des professionnels](#)

### **AXE 2 FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DES ACTIFS DANS LE SECTEUR**

- [2.1 Lancer une campagne de communication déclinée selon les publics cibles pour faire évoluer l'image des métiers du bâtiment](#)
- [2.2 Susciter des vocations par le geste chez les jeunes](#)
- [2.3 Coordonner et développer l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi dans les métiers du bâtiment dans les territoires](#)
- [2.4 Féminiser les chantiers](#)
- [2.5 Renforcer le rôle des prescripteurs qui orientent les demandeurs d'emploi dans le secteur du bâtiment](#)
- [2.6 Objectiver les avantages de l'accompagnement de carrière à long terme par une étude socio-économique d'ampleur](#)

### **AXE 3 DÉVELOPPER LA FORMATION**

- [3.1 Développer et massifier des formations par le geste aux compétences spécifiques nécessaires pour réaliser des travaux performants \(niveaux A et B du DPE\)](#)
- [3.2 Inciter les entreprises à monter en compétences pour des rénovations performantes via des clauses formation ou des réseaux de professionnels](#)
- [3.3 Faire monter en compétences les métiers de l'immobilier sur la Transition Écologique : banques, agents immobiliers, notaires, courtiers, syndics...](#)
- [3.4 Promouvoir les MOOC liés à la rénovation et à la construction performantes](#)
- [3.5 Aider à la transition des acteurs spécialisés sur la construction vers la rénovation : partager des retours d'expériences d'entreprises dans le cadre d'un Réno Tour et préparer la reconversion des professionnels](#)

## GLOSSAIRE

**AAP** : Appel à projets  
**ADEME** : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie  
**AFEST** : Action de Formation En Situation de Travail  
**AFL** : Agence France Locale  
**AGEC** : Loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire  
**ALEC** : Agence locale de l'énergie et du climat  
**AMO** : Assistance à Maîtrise d'Ouvrage  
**ANAH** : Agence nationale de l'habitat  
**ANCT** : Agence nationale de la cohésion des territoires  
**ANRU** : Agence nationale pour la rénovation urbaine  
**AQC** : Agence Qualité Construction  
**ARPE** : Association Régionale de la Promotion de l'écoconstruction  
**ASDER** : Association pour la transition Énergétique et la Solidarité  
**ATEE** : Association Technique Énergie Environnement  
**ATEX** : Atmosphères Explosibles  
**AVE** : Alliance Villes Emploi  
**BACS** : Building Automation and Control Systems  
**BBC** : Bâtiment Basse Consommation  
**BEI** : Banque Européenne d'Investissement  
**BET** : Bureau d'études techniques  
**BIM** : Building Information Modeling  
**BP** : Bonnes pratiques  
**BUS2** : Build Up Skills 2  
**CAH** : Club de l'Amélioration de l'Habitat  
**CAPEB** : Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment  
**CATEF** : Contrat d'appui territorial pour l'emploi et la formation  
**CAUE** : Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement  
**CCCA-BTP** : Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics  
**CDC** : Caisse des Dépôts  
**CD2E** : Centre de Développement des Eco-Entreprises  
**CEE** : Certificats d'économies d'énergie  
**CEP** : Conseiller en énergie partagé  
**CEREMA** : Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement  
**CESI** : École d'ingénieurs  
**CFA** : Centre de formation d'apprentis  
**CGDD** : Commissariat général au développement durable  
**CGPME** : Confédération générale des petites et moyennes entreprises  
**CIDJ** : Centre d'information et de documentation jeunesse  
**CIRCOLAB** : Centre d'innovation pour l'économie circulaire  
**CLEE** : Comité local école-entreprise  
**CMA** : Chambre des métiers et de l'artisanat  
**CMI** : Constructeurs de Maisons Individuelles  
**CMQ** : Campus des métiers et des qualifications  
**CNOA** : Conseil national de l'ordre des architectes  
**CODEVE** : Comité pour le développement de l'Emploi  
**COPIL** : Comité de pilotage  
**CPE** : Contrat de performance énergétique  
**CREFOF** : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles  
**CSTB** : Centre scientifique et technique du bâtiment  
**Dafpic** : Délégation académique aux formations professionnelles initiales et continues  
**DARES** : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

**DGE** : Direction générale des entreprises  
**DGEFP** : Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle  
**DHUP** : Direction de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages  
**DEET** : Dispositif éco-énergie tertiaire  
**DETR** : Dotation d'équipement des territoires ruraux  
**DPE** : Diagnostic de performance énergétique  
**DREAL** : Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement  
**DREETS** : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités  
**DSIL** : Dotation de soutien à l'investissement local  
**ECFR** : Espace Conseil France Rénov'  
**EcoConstruire** : Fédération Française des professionnels de l'éco-construction  
**Ecominero** : éco-organisme pour accompagner les producteurs dans leurs obligations liées à la Responsabilité Élargie du Producteur (REP) pour les Produits et Matériaux de Construction du secteur du Bâtiment (PMCB)  
**EDEC** : Engagement de développement de l'emploi et des compétences  
**Ekopolis** : Centre de Ressources pour le bâtiment et l'aménagement durables en Île-de-France.  
**ELENA** : European Local Energy Assistance  
**EPCI** : Établissement public de coopération intercommunale  
**ERBM** : Engagement pour le renouveau du bassin minier  
**ESIEE** : École supérieure d'ingénieurs en électrotechnique et électronique  
**FEDER** : Fonds européen de développement régional  
**FEEBAT** : Formations aux économies d'énergie dans le bâtiment  
**FFB** : Fédération française du bâtiment  
**Fibois** : association interprofessions régionales de la filière forêt-bois.  
**FIN INFRA** : Mission d'appui au financement des infrastructures  
**FIT** : Formation intégrée au travail  
**FNADT** : Fonds national d'aménagement et de développement du territoire  
**FNCCR** : Fédération nationale des collectivités concédantes et régies  
**FPI** : Fédération des promoteurs immobiliers  
**GEIQ** : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification  
**GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences  
**GRETA** : Structures de l'éducation nationale qui organisent des formations pour adultes  
**GTB** : Gestion technique du bâtiment  
**HDF** : Hauts-de-France  
**HQE** : Haute qualité environnementale  
**IAE** : Insertion par l'activité économique  
**IFPEB** : Institut français pour la performance du bâtiment  
**INET** : Institut national de l'économie territoriale  
**IRVE** : Infrastructure de recharge de véhicule électrique  
**LMS** : Learning Management System  
**MADEC** : Mission de l'anticipation et du développement de l'emploi et des compétences  
**MAF** : Meilleur apprenti de France  
**MAR** : Mon accompagnateur Rénov'  
**MASH** : Mutualisation d'achat au service de l'habitat  
**MCI** : Mission de coordination interministérielle  
**MEDEF** : Mouvement des entreprises de France  
**MOOC** : Massive Open Online Course  
**MTECT** : Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires  
**OCA Bâtiment** : Éco-organisme de la filière des déchets de la construction  
**OCAD3E** : Éco-organisme de la filière des déchets d'équipements électriques et électroniques  
**ONCPE** : Observatoire National des Contrats de Performance Energétique  
**PACTE** : Programme d'action pour la qualité de la construction et la transition énergétique  
**PCRH** : Prestation Conseil RH

**PEMD** : diagnostic « produits, équipements, matériaux et déchets »  
**PLIE** : Plan local pour l'insertion et l'emploi  
**PMCB** : Produits et matériaux de construction du secteur du bâtiment  
**PME** : Petite et moyenne entreprise  
**POEC** : Préparation opérationnelle à l'emploi collective  
**PREB** : Plan de rénovation énergétique des bâtiments  
**ProFEEL** : programme collaboratif de 16 organisations professionnelles du bâtiment visant à accélérer et fiabiliser les rénovations énergétiques à travers le développement d'outils et de solutions innovantes pour les professionnels.  
**PRORENO** : Plateforme digitale de ressources pour les professionnels de la rénovation énergétique  
**PTCE** : Pôle territorial de coopération économique  
**REB** : Rénovation énergétique des bâtiments  
**REFC'A** : Réseau pour la formation continue des architectes  
**REP** : Responsabilité élargie des producteurs  
**RE2020** : Réglementation environnementale 2020  
**RFCP** : Réseau français de la construction paille  
**RGE** : Reconnu garant de l'environnement  
**RH** : Ressources humaines  
**SARE** : Service d'accompagnement à la rénovation énergétique  
**SDPAE** : Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi  
**SENAT** : Sénat français  
**SERAFIN** : association regroupant des sociétés de tiers-financement et leurs partenaires, visant à accélérer et amplifier la rénovation énergétique des logements en France.  
**SIAE** : Structure d'insertion par l'activité économique  
**SNBC** : Stratégie nationale bas-carbone  
**SOLIHA** : Solidaires pour l'habitat  
**SPEE** : Service public de l'efficacité énergétique  
**SPEL** : Service public de l'emploi local  
**SPIROU** : Projet - Sécuriser les Pratiques Innovantes de Réemploi via une Offre Unifiée  
**STF** : Société de tiers-financement  
**TE** : Transition écologique  
**TPE** : Très petite entreprise  
**TZCLD** : Territoires zéro chômeurs de longue durée  
**USH** : Union sociale pour l'habitat  
**VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience  
**ZAN** : Zéro Artificialisation Nette

## AXE 1 – SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA PERFORMANCE ENERGETIQUE ET ENVIRONNEMENTALE

PROJET **BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE**

AXE **AXE 1 SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE**

TITRE **1.1 AIDER À LA CRÉATION DE SOCIÉTÉS DE TIERS FINANCEMENT PAR LES COLLECTIVITÉS LOCALES, EN DIFFUSANT UN GUIDE**

### DESCRIPTION GENERALE

#### CONTEXTE

La rénovation performante ne pourra se mettre en place à grande échelle que si les particuliers (qu'ils soient propriétaire d'un logement individuel ou en copropriété) sont accompagnés de manière forte, possiblement jusqu'à un niveau où la responsabilité du choix et de la réalisation des travaux soit transmise à un accompagnateur ayant une mission de maîtrise d'œuvre.

L'objectif de l'action est de permettre la duplication, l'adaptation ou la création de dispositifs locaux d'accompagnement technique, financier et social, en vue de massifier l'accès à la rénovation performante des logements par les particuliers. Il s'agit de dispositifs :

- Inspirés de bonnes pratiques déjà observées et éprouvées sur certains territoires,
- Adaptés au contexte et aux contraintes de chaque territoire ou de chaque bassin d'emplois
- S'approchant de la Maîtrise d'Œuvre pour permettre aux particuliers de choisir la rénovation performante et d'aboutir effectivement à une rénovation performante,
- Allant plus loin que Mon Accompagnateur Rénov' (MAR) présent sur l'ensemble du territoire national, tout en restant en bonne articulation avec ce dernier.

#### OBJECTIF DE L'ACTION

Permettre la duplication, l'adaptation ou la création de dispositifs locaux d'accompagnement technique, financier et social, en vue de massifier l'accès à la rénovation performante des logements par les particuliers.

#### DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action consiste à mettre en place une communication pour le guide rédigé par [SERAFIN](#) pour la mise en place d'une Société de Tiers financement, dispositif local d'accompagnement technique, financier et social des particuliers à la rénovation performante

Un guide est en cours de rédaction par l'association SERAFIN, pour aider au déploiement de nouvelles sociétés de tiers financement. Ce guide vise à aider les collectivités locales à concevoir une société de tiers-financement sur leur territoire. Il leur permet de comprendre les principes de fonctionnement de ce type de structure, le cadre juridique, les conditions de succès de leur création, les étapes de préfiguration puis de conception : définition de l'offre de service, élaboration du modèle économique et juridique

En complément, un plan de communication est prévu pour permettre la diffusion de cette solution (STF) au niveau des régions et des EPCI.

Cette action est particulièrement importante pour la rénovation des copropriétés, pour lesquelles certaines STF ont des pratiques très efficaces permettant l'intervention de maîtres d'œuvre.

## RÉSULTATS ATTENDUS

- Objectifs stratégiques à 2030 : Permettre l'augmentation du nombre de rénovations performantes, par la mise en place par plusieurs territoires de dispositifs complémentaires à MAR, d'accompagnement rassurant pour le particulier et conduisant à une rénovation performante.
- Objectifs opérationnels à 2024 : Diffuser le guide d'aide à la création d'une STF

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendue : mai 2024

Durée de Mise en œuvre : 1 an (action court terme)

Fin de l'action attendue : mai 2025 - pour l'action court terme

## PORTEURS DE L'ACTION

### Coordinateur de l'action

Échelle nationale : [SERAFIN](#) et [ADEME pour le guide STF](#)

Échelle territoriale : Régions, Métropoles et EPCI (établissement public de coopération intercommunale) et bassins d'emploi volontaires

Partenaires envisagés : Régie du SPEE et réseau SERAFIN

## BENEFICIAIRES DIRECTS

Les Régions, Métropoles et EPCI, et bassins d'emploi qui accompagnent les particuliers et souhaitent développer de manière volontariste la rénovation performante sur leurs territoires.

Les particuliers bénéficiant d'un tel accompagnement permettant d'aboutir à une rénovation performante.

## RESSOURCES ESTIMÉES

### Coût évalué de l'action :

**Dépenses** : Diffusion, valorisation du guide sur les STF : temps additionnel de communication

**Ressources humaines nécessaires** : Ressources SERAFIN réalisant déjà le suivi de la mise en œuvre des STF

**Besoins techniques spécifiques** : Non déterminé

Co-financeurs/soutiens financiers envisagés : non identifiés

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

- Nombre de territoires ayant téléchargé le guide
- Suivi des acteurs territoriaux qui se lancent dans la mise en place d'une STF

Nombres de logements rénovés	Au niveau BBC total	Dont Niveau BBC grâce aux bonnes pratiques déployées
------------------------------	---------------------	--

## INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

**Liens avec d'autres actions du projets BUS2** – non concerné

**Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2**

Exemple de guide d'accompagnement mis en place dans le Grand-Est:

[Grand Est Renov'Act : engager la dynamique de transformation de l'habitat par la rénovation énergétique](#)

## BONNES PRATIQUES IDENTIFIEES

Différentes bonnes pratiques (BP) ont été identifiées :

- [Mon Accompagnateur Rénov'](#) (MAR) qui a un objectif d'application « uniforme » au niveau national, qui apporte des conseils aux particuliers, tout en gardant aux particuliers la responsabilité de ses choix,
- d'autres dispositifs en articulation avec MAR, conçus et gérés au niveau local et/ou régional : Sociétés de Tiers financement dont la [Régie du SPEE](#) qui proposent un accompagnement complet des particuliers en maison individuelle et en copropriété (conception et suivi / réalisation des travaux, offre de financement, pouvant aller jusqu'à mettre en place une maîtrise d'œuvre à qui les particuliers transfèrent la responsabilité du choix et de la réalisation des travaux), [Rénovateurs BBC en région Normandie](#), [DOREMI](#).

## RECOMMANDATIONS

- Poursuivre la montée en compétence des Conseillers du Réseau France Rénov', pour renforcer le recours à MAR et aux accompagnements complets y compris en phase travaux.
- Soutenir financièrement l'association [SERAFIN](#) pour assurer le déploiement des STF (Sociétés de Tiers Financement)
- Pour les copropriétés, intégrer l'animation dans le financement de l'ingénierie, et encourager par un soutien public l'animation décisionnelle pour la "fabrique de la décision positive", en plus de l'AMO technique.
- Produire une plaquette descriptive des Bonnes pratiques recensées pendant le projet BUS2 sur la base de la note « [Accompagnement des particuliers](#) » à mettre à jour et de ressources bibliographiques complémentaires<sup>11</sup>

Cette plaquette à destination des collectivités présentera différents dispositifs existants pour la mise en œuvre d'un service d'accompagnement complet en articulation avec MAR.

**Objectif :** permettre la massification de ces différentes pratiques afin que chacun des EPCI et bassins d'emploi puisse choisir en pleine connaissance la méthode qui s'applique au mieux à son propre contexte.

Cette plaquette permettra d'aborder les enjeux tant pour les maisons individuelles que de mettre l'accent sur les copropriétés qui représentent 20% des logements et demandent un accompagnement spécifique en raison de la multiplicité des acteurs en présence.

**Dépenses :** Production de la plaquette sur les Bonnes Pratiques sur la base du livrable BUS2, avec l'appui des porteurs du projet BUS2 (AVE et ADEME) et la participation des porteurs de l'action et des partenaires : temps additionnel de graphisme et validation.

**Ressources humaines nécessaires :** Ressources communication

---

<sup>11</sup> exemple: <https://www.lafabriquedelacite.com/publications/renovation-energetique-strategies-pour-un-changement-dechelle-avec-les-villes-moyennes/>

<b>PROJET</b>	<b>BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE</b>
<b>AXE</b>	<b>AXE 1 SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE</b>
<b>TITRE</b>	<b>1.2 ENCOURAGER LA COOPÉRATION ENTRE BAILLEURS SOCIAUX ET LA DEMANDE DE PERFORMANCE À TRAVERS DES APPELS À PROJETS À L'ÉCHELLE DE TERRITOIRES</b>

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

Les bailleurs sociaux représentent un parc considérable (5 millions de logements sociaux) avec un nombre limité de maîtres d'ouvrage (600), et de ce fait une demande de nature à structurer l'offre de rénovation, par le volume et la capacité de planification de la demande qu'ils représentent.

De plus, le logement social constitue un laboratoire : en effet, les bailleurs sont les principaux acteurs à avoir la capacité d'être démonstrateurs, pour les démarches de type [EnergieSprong](#) et les démarches permettant l'émergence de l'industrialisation de la rénovation notamment, pour massifier la rénovation performante et entraîner une dynamique dans les copropriétés en particulier.

Le logement social est confronté à des besoins en logement neuf importants parallèlement, qu'il s'agit de ne pas mettre en concurrence avec la rénovation. Ceci confirme le besoin de soutien financier pérenne au secteur et a fortiori aux dynamiques de rénovation.

L'Appel à projets [MassiRéno](#), lancé en 2021 par le Ministère de la transition écologique dans le cadre du Plan de Relance 2021-2022, destiné à soutenir financièrement les organismes de logement social s'engageant dans la mise en œuvre de solutions industrielles performantes et répliquables de rénovation énergétique des logements du parc locatif social, a donné un élan considérable aux bailleurs sociaux.

[L'association MASH \(Mutualisation d'Achat au Service de l'Habitat\)](#) portée par l'Union Sociale pour l'Habitat (USH) Pays de la Loire, lauréate de l'appel à projet (AAP) MassiRéno, a construit un outil de mutualisation pour les opérateurs HLM du territoire en Pays de la Loire, dans le cadre de la démarche [EnergieSprong](#): une centrale d'achats pour porter les procédures des différents marchés de services et travaux. Un enseignement clé est qu'un soutien financier public est indispensable pour faire émerger une filière (travaux performants, industrialisation) et un processus innovant qui engendre des surcoûts. Par exemple, la politique publique s'est construite autour du projet dans le cas de MASH pour s'adapter aux besoins dans le cadre du dispositif MassiRéno.

Par ailleurs, l'Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier a introduit une obligation de résultats pour les bailleurs sociaux, qui ont intégré une clause formation dans leurs marchés. Ceci a contribué à une dynamique territoriale en Nord Pas-de-Calais et a conduit à une nette amélioration de la qualité des travaux de rénovation.

L'échelle régionale permet une organisation optimale. Les retours d'expériences permettent d'améliorer le dispositif de façon continue. Un droit à expérimenter est essentiel pour poursuivre cet élan d'amélioration.

### OBJECTIFS DE L'ACTION

L'objectif est de générer une massification des rénovations performantes, en s'appuyant sur des appels à projets axés sur l'organisation territoriale inter-acteurs et la demande de performance, et donnant accès à un co-financement spécifique par le Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires et la Banque des territoires.

### DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action consiste à lancer un appel à projets pluriannuel, qui permettra d'apporter dans la durée un soutien financier (subvention publique spécifique et prêt préférentiel de la Caisse des Dépôts) à des initiatives de coordination locale entre bailleurs et à une demande de performance.

Les acteurs indispensables autour des bailleurs sont la Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature, l'Union Sociale pour l'Habitat, la Caisse des Dépôts notamment, pour concevoir et porter ce dispositif d'appel à projet.

Le cahier des charges de l'appel à projets serait construit de manière à sélectionner les projets présentant les critères suivants :

- organisation collective: formation de groupements d'achats et alignement des méthodes et critères techniques et financiers par typologies de logements, dans une programmation pluri annuelle entre organismes dans chaque région;
- ambition en termes de performance énergétique et environnementale : atteinte de la classe A ou B du DPE, recours aux éco-matériaux et à l'économie circulaire;
- ambition en termes de sobriété immobilière et foncière : restructuration lourde de logements sociaux (sur le modèle du dispositif Seconde Vie), surélévation, transformation d'immeubles,
- développement de l'industrialisation : recours à des solutions de rénovation globales industrialisées
- fixation d'objectifs de résultats : recours aux mécanismes permettant de suivre, de contrôler et de garantir la performance réelle à l'issue des travaux et sur le long terme (commissionnement, marchés intégrant un suivi ou une obligation de la performance, comme des contrat de performance énergétique ou des marchés globaux de performance énergétique), récompense des gains réels mesurés après travaux;
- mise en œuvre d'une clause formation pour sécuriser ces résultats par la qualité des réalisations à l'image de la clause formation mise en œuvre dans le cadre de l'Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier (ERBM), les entreprises retenues devant suivre une Formation intégrée au travail (FIT).
- mise en place d'une démarche d'assistance à maîtrise d'usage: implication des habitants dans la conception / rénovation de leurs logements, afin de prendre en compte les facteurs comportementaux des locataires impactant les consommations énergétiques lors des études de conception et sensibiliser les locataires à la maîtrise des usages.
- mise en place d'une plateforme mobile destinée à faire découvrir les métiers du BTP aux habitants des logements sociaux en rénovation (initiative "[Bâtis Ton Projet](#)")

## RÉSULTATS ATTENDUS

- La massification de la rénovation et en corollaire la possible baisse des prix de la rénovation
- Des effets d'entraînement au niveau national ou régional, en particulier la structuration de filières régionales. En effet, l'organisation de la demande permet d'offrir aux opérateurs de la visibilité, d'autant plus que celle-ci peut être planifiée dans le temps (voire coordonnée avec les chantiers de rénovation des bâtiments éducatifs pour lisser davantage la demande).

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendu : non estimé

Durée de Mise en œuvre : non estimé

Fin de l'action attendu : non estimé

## PORTEURS DE L'ACTION

**Echelle nationale** (à confirmer)

Coordination : MTECT, USH ANRU

Financement : MTECT, CDC, ANRU

**Echelle territoriale** : USH, bailleurs

**Partenaires envisagés** : Mouvement EnergieSprong France, Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi (SDPAE – DGEFP)

## BENEFICIAIRES DIRECTS

- Bailleurs sociaux
- Entreprises du bâtiment
- Locataires

## RESSOURCES ESTIMEES

### Cout évalué de l'action :

- Enveloppe spécifique à déterminer selon l'objectif fixé annuellement, ne doit pas être imputée sur les budgets alloués au logement social par ailleurs
- REX MassiRéno

Ressources humaines nécessaires : Non estimé

Besoins techniques spécifiques : Non estimé

Co-financeurs/soutiens financiers envisagés : non identifiées

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Liens avec d'autres actions du projets BUS2 – non concerné

### Liens avec d'autres initiatives externes au projet BUS2

- Cette proposition a été mentionnée dans l'action 6 Rénovation hors site et création d'un maillage industriel territorial - Développement de la rénovation hors site et création d'un maillage industriel du Plan de Structuration de la Filière Rénovation énergétique des logements coordonné par la Mission de Coordination Interministérielle à la Rénovation des Bâtiments.
- Les programmes nationaux de rénovation urbaine (particulièrement portés par l'ANRU) sont le levier déjà effectif de cette coopération à l'échelle locale et nationale. La méthode projet proposée par l'ANRU permet également de porter localement des projets innovants et très ambitieux en finançant les bailleurs sociaux particulièrement pour expérimenter de nouvelles pratiques innovantes. Plus largement que ces acteurs, cette méthode projet permet aussi d'agréger les acteurs de l'emploi, la formation ainsi que les réseaux d'entreprises pour travailler à la montée en compétence et aux besoins de recrutement et formation localement.

## BONNE PRATIQUES IDENTIFIEES

- L'Appel à projets [MassiRéno](#), lancé en 2021 par le Ministère de la transition écologique dans le cadre du Plan de Relance 2021-2022, destiné à soutenir financièrement les organismes de logement social s'engageant dans la mise en œuvre de solutions industrielles performantes et répliquables de rénovation énergétique des logements du parc locatif social, a donné un élan considérable aux bailleurs sociaux.
- [L'association MASH](#) (Mutualisation d'Achat au Service de l'Habitat) portée par l'Union Sociale pour l'Habitat (USH) Pays de la Loire, lauréate de l'appel à projet (AAP) MassiRéno, a construit un outil de mutualisation pour les opérateurs HLM du territoire en Pays de la Loire, dans le cadre de la démarche [EnergieSprong](#): une centrale d'achats pour porter les procédures des différents marchés de services et travaux. Un enseignement clé est qu'un soutien financier public est indispensable pour faire émerger une filière (travaux performants, industrialisation) et un processus innovant qui engendre des surcoûts. Par exemple, la politique publique s'est construite autour du projet dans le cas de MASH pour s'adapter aux besoins dans le cadre du dispositif MassiRéno.
- [L'Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier](#) a introduit une obligation de résultats pour les bailleurs sociaux, qui ont intégré une clause formation dans leurs marchés. Ceci a contribué à une dynamique territoriale en Nord Pas-de-Calais et a conduit à une nette amélioration de la qualité des travaux de rénovation.

## RECOMMANDATIONS COMPLEMENTAIRES

- Engager une réflexion sur les dispositifs de financement de la rénovation du parc social au plus haut niveau des acteurs concernés ; les dispositifs de facilitation des financements sont clés (exemple de l'accès à des taux différenciés).
- Les bailleurs sociaux sont particulièrement bien placés pour tester des solutions techniques innovantes. Malheureusement leurs investissements doivent répondre à un très grand nombre

de contraintes, notamment normatives. Dans la pratique, il est très difficile d'innover dans ces programmes.

La mise en place d'une garantie d'État permettant de substituer la responsabilité du bailleur social serait un moyen puissant de libérer le potentiel de changement en autorisant des solutions techniques originales.

- Ouvrir aux bailleurs sociaux le droit à expérimenter des moyens de financer la performance en libérant de nouvelles formes de revenus : troisième ligne de quittance calée sur la consommation réelle (dans le cadre de CPE) et calibrée sur des temps de financement des opérations), déconventionnement - reconventionnement, production d'énergie.

<b>PROJET</b>	<b>BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE</b>
<b>AXE</b>	<b>AXE 1 SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE</b>
<b>TITRE</b>	<b>1.3 RÉNOVATION DES LOCAUX TERTIAIRES PRIVÉS : INFORMER LES ENTREPRISES ET COMMUNIQUER SUR LES ENJEUX, OBLIGATIONS, DISPOSITIFS D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT</b>

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

La rénovation du parc tertiaire est entendue comme l'ensemble des actions permettant d'atteindre les objectifs de réduction des consommations d'énergie et d'émission de gaz à effet de serre : amélioration de l'enveloppe thermique des bâtiments, remplacement, optimisation et gestion active des équipements, etc. Au-delà des solutions constructives et de pilotage en phase d'exploitation, la question des usages constitue un enjeu essentiel pour l'atteinte des objectifs de performance et doit être intégrée dès l'amont des projets de rénovation.

### La réglementation

Obligation réglementaire, le Dispositif Eco Énergie Tertiaire (DEET) impose une réduction progressive de la consommation d'énergie dans les bâtiments ou locaux d'activité à usage tertiaire afin de lutter contre le changement climatique (réduction des consommations d'énergie finale de l'ensemble du parc tertiaire d'au moins - 40 % en 2030, - 50 % en 2040 et - 60 % en 2050 par rapport à 2010 (loi Élan). Sont concernés les propriétaires et exploitants d'un établissement abritant des activités tertiaires du secteur public ou du secteur privé, si les bâtiments, parties de bâtiments ou ensemble de bâtiments, présentent une surface d'activités tertiaires (ou un cumul de surfaces) égale ou supérieure à 1 000 m<sup>2</sup>. La première échéance pour effectuer les premières déclarations (2021, 2020 et année de référence) était fixée au 31/12/2022. Les assujettis se posent de nombreuses questions, notamment celle du financement des opérations de réduction de leurs consommations d'énergie. Le DEET introduit un changement de paradigme : les entreprises sont incitées à se détourner peu à peu de l'achat de matériel pour aller vers l'achat de performance, avec des plans d'actions diversifiés selon les activités et statut d'occupation.

En parallèle, les actions à court terme sont déterminées par le décret BACS qui impose l'installation de systèmes d'autonomisation et de contrôle. Les premiers gestes visés sont en général des mesures à fort impact rapides et peu coûteuses (réserve de budget pour les actions ultérieures et risque de manque de vision à long terme). C'est le principal instrument permettant la mise en conformité avec le DEET et le lancement de la dynamique.

Par ailleurs, la Réglementation Thermique-existant est toujours applicable, et les exigences ont été modifiées en 2023.

### Les entreprises non assujetties au DEET

Les entreprises non assujetties au DEET ont également un rôle à jouer (les entreprises du petit tertiaire privé représentent 28% des surfaces de bâtiments du secteur tertiaire et 38 % du parc tertiaire privé) et un besoin d'accompagnement pour mener à bien des projets de rénovation.

Il existe de nombreux outils et dispositifs pour informer et soutenir la demande de performance et de qualité dans les projets de rénovation des locaux à usage tertiaire. Néanmoins, la profusion de ressources nuit à leur visibilité, et leur utilisation pourrait être optimisée car beaucoup d'entreprises et de collectivités se trouvent démunies, voire ne connaissent pas les obligations les concernant. On note aussi que les dispositifs (d'aides ou d'accompagnements) ne sont pas adaptés aux plus petites entreprises. De fait, ces entreprises ne se sentent pas concernées par le sujet. Le besoin pour les entreprises d'avoir accès à une information de premier niveau a été identifié dans le cadre de BUS2. Plusieurs ressources phares proposant un panorama général ont été produites pour les entreprises :

- le site internet [Transition écologique des entreprises](#) regroupant tous les services, aides, conseils, accompagnement aux entreprises

- le guide produit par la Direction générale des Entreprises Les principaux dispositifs pour la transition écologique des TPE et PME <https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/secteurs-d-activite/industrie/decarbonation/transition-ecologique-guidedes-aides-pour-les-tpe-pme.pdf>
- le guide produit par le Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires pour orienter les professionnels vers les dispositifs d'aide et d'accompagnement dans la transition énergétique et la mise en œuvre du DEET

## OBJECTIFS DE L'ACTION

- Donner accès aux entreprises, assujetties ou non au DEET, aux informations sur les enjeux et les outils et services d'accompagnement à la rénovation performante.

## DESCRIPTION DE L'ACTION

**VOLET 1. Rendre incontournable l'information** permettant aux maîtres d'ouvrage d'avoir une vision d'ensemble des enjeux écologiques, des réglementations notamment DEET et BACS, des obligations (pour savoir qui est concerné) et des synergies (exemple : effets positifs découlant de l'installation de GTB (décret BACS) concourant à l'atteinte de l'objectif DEET. Cela consiste à mettre à disposition une information générale nationale sur le site [Accueil | Entreprendre.Service-Public.fr](https://www.entreprises.gouv.fr), relayée sur le site [Accueil | entreprises.gouv.fr](https://www.entreprises.gouv.fr) sur les enjeux généraux et les obligations concernant certaines entreprises, rappelant les échéances DEET et BACS, et un renvoi vers des sites proposant des supports pédagogiques, outils et retours d'expérience.

Les contenus à publier :

- Pourquoi mettre en œuvre une rénovation performante : atteindre les objectifs fixés aux rénovations en termes de réduction des consommations d'énergie ou d'émission de gaz à effet de serre, favoriser une approche globale du bâtiment et du bien-être de ses utilisateurs.
- Réglementation (Loi Climat résilience, SNBC3, BACS et DEET)
- Liens vers les ressources phares proposant un panorama général des dispositifs pour aider et accompagner les acteurs du tertiaire (information de 1er niveau renvoyant vers des informations spécialisées)
- pour les entreprises privées:
  - le site internet Transition écologique des entreprises regroupant tous les services, aides, conseils, accompagnement aux entreprises
  - le guide produit par la Direction générale des Entreprises Les principaux dispositifs pour la transition écologique des TPE et PME <https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/secteurs-d-activite/industrie/decarbonation/transition-ecologique-guidedes-aides-pour-les-tpe-pme.pdf>
  - le guide produit par le Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires pour orienter les professionnels (tertiaire privé) vers les dispositifs d'aide et d'accompagnement dans la transition énergétique et la mise en œuvre du DEET
- Informations sur les certifications HQE, sur les labels permettent de viser et d'atteindre la performance, et leurs bénéfices

## VOLET 2. Communiquer sur la mise à disposition de ces informations et ressources :

- Communication de la DGE :
  - via les réseaux sociaux des structures diffusant l'information (volet 1): DGE
  - via le Conseil National du Commerce, instance pilotée par la DGE
- Communication de l'ADEME :
  - via les réseaux accompagnant les entreprises, syndicats patronaux (CGPME MEDEF), CCI France et CMA France, qui diffusent auprès des fédérations d'entreprises (fédération métiers), CCI, CMA
  - via l'espace intranet des conseillers Tourisme durable
  - via l'espace intranet des conseillers France rénov accompagnant le petit tertiaire privé
  - via la newsletter d'OPERAT auprès des assujettis DEET (33000 contacts)

## RÉSULTATS ATTENDUS

- Objectifs stratégiques : favoriser une vision globale des enjeux, des réglementations, des ressources phares
- Objectifs opérationnels : faciliter l'accès aux dispositifs, outils et REX existants

## CALENDRIER PREVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendue : information en ligne : mi 2024, en amont de la campagne de relance pour les déclarations OPERAT

Durée de Mise en œuvre : mise en visibilité : opération continue, actions de communication 3 fois/an

Fin de l'action attendue : fin 2025

## PORTEURS DE L'ACTION

### Pour le Volet 1 : Information site internet

- **Echelle nationale** : Direction générale des Entreprises

### Pour le Volet 2 : Communication

- **Echelle nationale** : DGE, ADEME

**Partenaires envisagés** : relais d'information, Conseil National du Commerce, réseaux accompagnant les entreprises, syndicats patronaux (CGPME MEDEF), CCI France et CMA France, réseau des conseillers Tourisme durable, réseau des conseillers France rénov accompagnant le petit tertiaire privé, Certivea, ANRU

## BENEFICIAIRES DIRECTS

Entreprises privées utilisant des locaux tertiaires assujetties ou non au DEET

## RESSOURCES ESTIMEES

**Coût évalué de l'action** : intégré dans les activités des porteurs et réseaux relais.

### Ressources humaines nécessaires :

- Temps de rédaction et mise en ligne sur les sites internet
- Temps de préparation et pilotage de la campagne de communication

**Besoins techniques spécifiques** : Non déterminé

**Co-financeurs/soutiens financiers envisagés** : non identifiés

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

Information mise en ligne Service public, DGE, DGCL Juin 2024

Guide d'accès aux ressources publié Fin 2024

Campagne de communication

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

**Liens avec d'autres actions du projets BUS2** : non concerné

## Liens avec d'autres initiatives externes au projet BUS2

- Guide pour aider et accompagner les acteurs du tertiaire privé sur l'ensemble des étapes pour répondre aux exigences du dispositif EET : Initiative portée au Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires concernant la production de ressources pour orienter les professionnels vers les dispositifs d'aide et d'accompagnement dans la transition énergétique et la mise en œuvre du DEET.

Un document recensant les dispositifs existant au niveau national pour aider et accompagner les acteurs du tertiaire privé sur l'ensemble des étapes pour répondre aux exigences du dispositif EET (études, audit, travaux, maîtrise des consommations, sobriété...) est en préparation. Il s'agit aussi de citer des exemples d'accompagnements à l'échelle des territoires (exemples : chèque énergie en Ile de France, accompagnement des CCI, AAP, etc.) pour inciter les acteurs du privé à se renseigner sur ce qui est en place en région notamment. Quelques retours d'expériences sont aussi mis en valeur, notamment sur le fonds chaleur.

## RECOMMANDATIONS COMPLEMENTAIRES

- Garantir le bon partage de la base de données des assujettis au DEET ainsi que celle d'OPERAT en interministériel.
- \*Aligner les réglementations, par exemple : aligner le périmètre de l'annexe environnementale (actuellement > 2000m<sup>2</sup>) à celui des exigences réglementaires (1000m<sup>2</sup>) pour donner de la visibilité aux preneurs à bail sur les obligations réglementaires qui s'appliquent et l'état du bâtiment en termes de rénovation, IRVE etc.
- Inciter les maîtres d'ouvrage à passer à l'action :
  - Permettre aux locataires de locaux tertiaires d'avoir une vision d'ensemble sur le bâtiment qu'ils louent en termes de respect des obligations de rénovation, installation de IRVE etc.
  - Obliger les Collectivités à communiquer à leurs administrés l'état d'avancement de la mise en œuvre des exigences légales (rénovation des bâtiments, IRVE, ENR)
  - Formation des Commissaires aux comptes pour sensibiliser leurs clients
  - Information aux bailleurs privés, gestionnaires de parc immobilier
  -
- Inciter les différents acteurs de l'immobilier à faire attester et prouver les performances de leurs bâtiments rénovés par un tiers de confiance. Diffuser des informations sur les certifications HQE, sur les labels et leurs bénéfices qui permettent de viser et d'atteindre la performance.

<b>PROJET</b>	<b>BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE</b>
<b>AXE</b>	<b>AXE 1 SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE</b>
<b>TITRE</b>	<b>1.4 PARTAGER L'INTÉRÊT DE LA MUTUALISATION DE MOYENS ENTRE COMMUNES OU AU SEIN D'UN EPCI POUR LA RÉNOVATION DES BÂTIMENTS TERTIAIRES DES PETITES COLLECTIVITÉS LOCALES ET LES DISPOSITIFS PERMETTANT DE METTRE EN OEUVRE CETTE MUTUALISATION</b>

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

#### Cadre Général

Les collectivités locales doivent s'inscrire dans une politique de réduction de leur empreinte carbone et énergétique pour atteindre les objectifs 2050.

Or, les plus petites collectivités locales (villes ou établissements publics de coopération intercommunale) n'ont pas toujours à leur disposition des services techniques capables d'assurer en propre l'évaluation, le diagnostic, la maîtrise d'œuvre et le suivi des travaux, notamment ceux qui concernent la rénovation performante de leurs bâtiments tertiaires (mairie, bureaux, écoles, ...). De même, elles n'ont pas toujours les ressources humaines pour rechercher les aides financières disponibles, ni pour monter et gérer les dossiers administratifs qui en découlent.

De plus, les élus et les personnels techniques ne sont pas toujours informés des réglementations en vigueur (en 2021, 60 % des collectivités locales ne connaissaient le "Dispositif Eco Énergie Tertiaire" (DEET) – [source CEREMA](#)) ni des outils et des aides existants.

#### Quelles actions de mutualisation ?

##### Postes d'énergéticiens

Un outil concerne la mutualisation d'un poste d'énergéticien/thermicien, capable de concevoir des solutions globales (étude, évaluation, projet, réalisation, gestion et maintenance). Il existe actuellement 2 réseaux qui proposent le financement de tels postes :

- L'ADEME finance environ 400 « Conseillers en Économie Partagée (CEP) » auprès des petites communes (< 2000 habitants en général),
- Le programme CEE ACTEE finance environ 500 « Économies de Flux (EF) », dans des petites et moyennes communes (1000 visés pour 2026).

En moyenne, chaque poste est mutualisé par 20 communes. On considère que cela couvre à peine 40% des besoins.

##### Autres types de mutualisation

Au-delà d'un poste technique en efficacité énergétique, les petites communes ont besoin d'ingénierie financière pour :

- La recherche de financements de travaux. Les aides sont souvent morcelés et éphémères, ils demandent une veille continue et assez pointue, ainsi qu'un montage très rapide de dossiers,
- La mutualisation d'achat : contrat d'énergie groupé, contrat de maintenance collectif d'équipement et de matériels, achat de matériel et d'outillage ...
- L'animation d'un réseau d'échange et de partage pour optimiser les services

## Quelles limites au développement de la mutualisation ?

### **Des écosystèmes nationaux et territoriaux complexes et diversifiés**

Comme le montre le [rapport du SENAT \(Rapport d'information : "Transition écologique du bâti scolaire : mieux accompagner les élus locaux"\)](#), de juin 2023, [ainsi que d'autres études](#), il existe de très nombreux acteurs capables de soutenir, y compris financièrement, les projets des collectivités locales. Or, les petites communes n'ont pas les moyens de les connaître, ni même d'entrer facilement en contact avec ces structures.

Cette ingénierie est portée par de nombreux acteurs :

- Structure nationale, qui peut aussi être déclinée dans les régions ou départements : CEREMA, ADEME, Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE), l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), Banque des Territoires, Agence France Locale (AFL), Mission d'appui au Financement des Infrastructures de Ministère de l'Economie (FIN INFRA), ACTEE, CSTB, etc.
- Organisme de niveau régional ou local : régions, départements, EPCI, communauté de communes, pays
- Acteurs spécifiques à certains territoires : Agence locale de l'énergie et du climat (ALEC), syndicats départementaux de l'énergie, agences techniques départementales, agences d'ingénierie départementales, préfectures,
- Architectes et bureaux d'études privés qui réalisent des projets d'amélioration du patrimoine.

Chacun de ces organismes peut apporter des aides similaires ou spécifiques, et cette diversité est, de l'avis du Sénat, une "source de perplexité" pour les "élus qui se déclarent déçus par la dispersion des guichets" et regrettent la profusion de conseils et le manque de financement des travaux préconisés.

Dans ces conditions, l'accès des petites communes à une ingénierie de qualité devient très difficile, si elles ne sont pas fortement accompagnées, sur les plans techniques, administratifs, juridiques et financiers.

### **Contraintes emploi et compétence**

Le secteur de l'énergie dans le bâtiment souffre actuellement d'un grand déficit de candidats pour des postes en Conseiller en Énergie Partagée ou en Économiste de Flux, de niveau Licence ou ingénieur. Il est difficile de recruter, et donc important d'organiser la mobilisation des organismes de formation, à la fois sur l'augmentation de leurs promotions en formation initiale, et sur la montée en compétences des salariés.

En complément, le fait que les financements soient en général attribués pour une durée limitée ne facilite pas cette montée en compétence.

## **OBJECTIFS DE L'ACTION**

- Aider les petites communes à rénover leur patrimoine, en leur permettant de mobiliser des moyens humains et financiers grâce à la mise en place de dispositifs de mutualisation.

## **DESCRIPTION DE L'ACTION**

L'action vise à mettre en place sur le site "[expertises territoire](#)" du [CEREMA](#), un centre de ressources et une plateforme de partage et d'échanges (animée par le CEREMA) et une présentation de bonnes pratiques territoriales pour promouvoir la mise en place de dispositifs visant la mutualisation de moyens entre communes, proposer des solutions adaptées aux contextes locaux, et organiser une communication associée pour faire connaître ce centre de ressources.

Ce site permettra d'accéder à plusieurs outils :

- une plateforme de partage et d'échange entre collectivités, sur les sujets de mutualisation, certaines pourront ainsi répondre aux demandes des autres, sur leurs propres expériences et sur les dispositifs originaux mis en œuvre. Cette plateforme sera animée en continu par un permanent du CEREMA afin que les collectivités, grandes et petites, soient incitées à rechercher des solutions adaptées à leurs besoins, sur la base d'échanges entre pairs
- une base de données et de connaissances, avec des exemples de dispositifs mis en place par certaines collectivités et des propositions de différents types de mutualisation possibles (détaillées ci-après).

Suggestion de contenus à faire figurer :

### **Les exemples de dispositifs mis en place par certaines collectivités**

Ces exemples montreront la diversité des dispositifs mis en place selon que le pilote est une région, un département, un EPCI, ou un organisme tel qu'un syndicat d'énergie. Ils préciseront aussi quels types de mutualisation est mis en place.

Parmi ces exemples, on peut citer :

- La [région Grand-Est](#) et son dispositif Climaxion,
- La région Occitanie, et l'animation des acteurs locaux par l'AREC-Occitanie,
- L'ALEC du Pays de Brest, Énerg'ence, qui accompagne 70 communes avec des CEP,
- La Métropole Européenne de Lille qui propose un service de valorisation des CEE,
- Certains services départementaux d'ingénierie,
- Le syndicat d'énergie de la Vienne qui met en place de l'intracring mutualisé ...

### **Les types de mutualisation possibles**

La mutualisation, entre communes, de l'ingénierie publique, technique et financière, permet aux petites communes de répondre à leurs besoins, en s'appuyant sur des ressources externes. Il leur sera par exemple possible de :

- Mettre en place un EF - économes de flux- ou un CEP-Conseiller en Énergie Partagé. Une carte permet de visualiser le maillage des acteurs « facilitateurs » sur le territoire en vue de simplifier les démarches des petites communes. Le [rapport Transition écologique du bâti scolaire : mieux accompagner les élus locaux du SENAT](#) présente une carte qui fait apparaître des disparités très importantes concernant la disponibilité de ce service selon les départements.
- Mutualiser entre plusieurs communes les fonctions de bureau d'études et de maîtrise d'œuvre sur chantier.
- Recours à un conseil technique pour la mise en œuvre des décrets BACS et DEET. Grâce à des regroupements de sites, il est possible de mutualiser la réduction de consommation de plusieurs sites.
- 
- Recours à un service financier et juridique pour suivre en permanence les (nombreux et complexes) dispositifs de financement, les sélectionner et monter les dossiers correspondant, par exemple :
  - Budgets dédiés à la rénovation, gérés par les préfets de région ou de département (DSIL, DETR, FNADT)
  - Programme CEE, dont ACTEE, y compris mutualisation de CEE
  - programmes européen, tels que FEDER, ou l'exemple du projet [BAPAURA](#) ( service d'accompagnement à la rénovation énergétique des bâtiments tertiaires publics pour les petites communes), ou le programme [ELENA](#) de la Banque Européenne d'Investissement (BEI) ...
  - programmes [ACTEE](#) et ADEME, notamment pour les CPE et EF
  - les financements de [l'AFL](#) ou de CDC ([ELENA](#))
  - Programme d'intracring mutualisé, qui demande des dossiers administratifs compliqués
  - programmes nationaux ponctuels, « [Fonds Verts](#) », ou « Fonds Chaleur » par exemple programme « [village d'avenir](#) », dans le cadre du plan « France Ruralité » suivi par les préfetures, ouvert aux petites et très petites communes rurales.

- Mutualisation d'actions de formation pour les élus et les personnels des services techniques, finançables, pour certains, via les CEE.
  - sensibilisation aux enjeux climatiques et aux déclinaisons réglementaires
  - acculturation aux méthodes de gestion de parcs immobiliers
  - découverte des outils existants, dont CEP et EF

## RESULTATS ATTENDUS

Cf. objectifs

## CALENDRIER PREVISIONNEL

Date de mise en œuvre : fin 2024

Fin de l'action : fin 2026 pour installer le site

## PORTEURS DE L'ACTION

**Porteur envisagé** : Le CEREMA : porteur adapté à ce sujet en raison de sa politique vis-à-vis des collectivités locales.

Pour enrichir ce site, le CEREMA pourra s'appuyer et collaborer :

- **Echelle nationale** : ADEME, FNCCR (programme ACTEE), Ministère de la Transition Ecologique et de la Cohésion Territoriale
- **Echelle territoriale** : Régions, Département, communes et EPCI.

## BENEFICIAIRES DIRECTS

Communes ne disposant pas d'ingénierie et EPCI

Ce site est surtout destiné aux collectivités locales qui souhaitent apporter une aide aux communes ne disposant pas d'ingénierie de leurs territoires :

- Les régions
- Les EPCI pour les communes qui ne disposent pas d'ingénierie en propre. La ville-centre dispose déjà, en général, d'un département études qui a ces fonctions.
- Les départements, dans un souci d'amélioration des services aux communes rurales qui ne disposent pas d'ingénierie en propre.

## RESSOURCES ESTIMEES

**Coût évalué de l'action** : Temps dédié à la plateforme

**Ressources humaines nécessaires** : 1 chargé de projet du CEREMA

- La configuration de l'espace collaboratif support "expertise territoire", pour créer l'espace "mutualisation"
- La recherche, la compilation et diffusion des expériences de mutualisation, en collaboration avec les partenaires cités plus haut
- L'animation du site pour échanges sur des REX : reportage, webinaire, ...

**Budget nécessaire estimé** :

- Année 1 : 80k€
- Année 2 : 60 k€

Co-financeurs/soutiens financiers envisagés : non identifiés

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

Mise en ligne du centre de ressources

Campagne de communication

Nombre de collectivités utilisant le centre de ressources

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

**Liens avec d'autres actions du projets BUS2 – non concerné**

**Liens avec d'autres initiatives externes au projet BUS2**

- Programme CEE ACTEE et suites (ACTEE+)
- Références bibliographiques :
  - Étude AFL / INET « [comment financer la rénovation énergétique des bâtiments des collectivités territoriales ?](#)
  - La région Auvergne-Rhône-Alpes,
    - ✓ retours d'expérience de son programme [BAPAURA](#)
    - ✓ projet Horizon 2020 [BAOPAP](#) : Lever les freins de la rénovation énergétique
  - ADEME, BRISEPIERRE Gaëtan, HAMON Viviane, [JOLY-POUGET Mathilde, 2021. Sociologie de la décision de rénovation énergétique des bâtiments publics des petites et moyennes communes.](#) 103 pages

## BONNES PRATIQUES IDENTIFIEES

- Partenaires porteurs de bonnes pratiques : Ville de Rosny-sous-Bois, Métropole Européenne de Lille, Communauté urbaine de Dunkerque, Bordeaux, AFL, ONCPE

## RECOMMANDATIONS

- Structurer une offre d'ingénierie (technique, financière, administrative et juridique) publique locale:
  - Accompagnement technique depuis l'inventaire de patrimoine et la stratégie patrimoniale, le bilan des consommations et les préconisations pour réaliser des économies, jusqu'à la livraison des travaux
  - Ingénierie financière, depuis la recherche des aides jusqu'au financement de travaux
  - Appui administratif et juridique
- Générer des projets et les faire se concrétiser en s'appuyant sur les entreprises publiques locales, fondées et capitalisées par les communes, qui ont une capacité d'ingénierie technique, juridique et financière qui permet de monter et de réaliser de projet, y compris des projets de rénovation.

PROJET	BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE
AXE	<b>AXE 1 SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE</b>
TITRE	<b>1.5 FACILITER LE RECOURS AUX PRODUITS ET MATÉRIAUX BIOSOURCÉS ET BAS-CARBONE POUR LA CONSTRUCTION NEUVE ET RÉNOVATION : CLAUSES DANS LES MARCHÉS PUBLICS ET FORMATION</b>

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

La performance ne se mesure pas seulement par les enjeux énergétiques. Elle doit aussi prendre en compte la qualité environnementale des travaux et des matériaux utilisés, le recours à l'économie circulaire.

La RE2020 a introduit de nouveaux indicateurs permettant d'évaluer la performance énergétique, le confort d'été et l'empreinte carbone et des bâtiments. Pour cette dernière, les indicateurs sont calculés sur l'ensemble du cycle de vie du bâtiment, il faut prendre en compte l'impact de la fabrication des matériaux et des équipements. Cela incite à recourir plus fortement aux matériaux bas-carbone et biosourcés (bois, paille, chanvre, terre, etc : ensemble des matériaux issus du vivant, de la matière organique renouvelable - biomasse) notamment.

Par ailleurs, une rénovation est une excellente occasion pour stocker du carbone en favorisant l'utilisation de matériaux bois (menuiseries, bardages, aménagements intérieurs...).

La "[LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets](#)" inscrit dans son article 39 que "**à compter du 1er janvier 2030, l'usage des matériaux biosourcés ou bas-carbone intervient dans au moins 25 % des rénovations lourdes et des constructions relevant de la commande publique.**"

Il est donc nécessaire de mettre en place les conditions qui faciliteront les changements de pratiques des maîtres d'ouvrages et des maîtres d'œuvre. Développer le recours aux matériaux biosourcés et bas-carbone nécessite un ensemble de mesures : certaines s'appuient sur des retours d'expérience terrain et peuvent être mises en oeuvre par des acteurs variés, d'autres doivent être construites dans le cadre d'un dispositif de politique publique et portées par les services de l'Etat.

### OBJECTIFS DE L'ACTION

- Intégrer davantage les solutions biosourcées et bas-carbone dans les bâtiments en maximisant la mobilisation de clauses environnementales dans les marchés publics pour lancer la dynamique et en proposant d'intégrer dans les formations bâtiment une formation aux matériaux biosourcés et bas carbone.

### DESCRIPTION DE L'ACTION

Cette action est assortie de recommandations pour un soutien multiforme à la filière (rubrique finale de la fiche).

Cette action est aussi à rapprocher de la proposition d'action n°6 de l'axe 1 (Faciliter le recours au réemploi de produits et matériaux (pour la construction neuve et rénovation) : ingénierie territoriale et formation des professionnels) pour redéfinir les métiers et les compétences.

## VOLET 1 : Développer l'utilisation des clauses biosourcés/bas-carbone dans les marchés publics

Cela consiste à soutenir la commande publique dans sa démarche de mise en œuvre des solutions biosourcées et bas-carbone locales. [RESECO](#) propose des outils tels que des guides pour l'intégration des matériaux biosourcés sur son site.

Sur le site <https://laclauseverte.fr/>, le CD2E propose des outils, y compris des rédactions de clauses, pour répondre aux besoins des acheteurs publics liés à l'introduction de [clauses environnementales](#). Début février 2024, le CD2E mettra en ligne des clauses environnementales dédiées aux matériaux biosourcés, qui permettent d'encadrer les phases de conception/prescription et de suivi des travaux. Les maîtres d'ouvrages et maîtres d'œuvre pourront s'en emparer pour imposer des solutions biosourcés sur des lots prédéfinis. Elles permettront notamment de s'assurer de la compétence des BET de conception et de contrôle, lorsque que les techniques ne bénéficient pas de règles professionnelles ou d'ATEX.

Il existe déjà un [guide sur les matériaux de construction biosourcés dans la commande publique](#) publié par le MTECT en 2020.

Il s'agit de faciliter l'utilisation de ces clauses :

- En créant une **animation sur les territoires**, afin de mobiliser, inciter, aider les acteurs à utiliser les biosourcés et bas-carbone.  
L'enjeu est de faire connaître les clauses environnementales, notamment biosourcés et bas-carbone, afin que les Maîtres d'Ouvrage et maîtres d'Œuvre puissent les utiliser, que les entreprises puissent apprendre à les connaître et les mettre en œuvre, et que la filière (y compris agricole) puisse s'organiser autour des matériaux disponibles localement (exemple Lin en HdF).
- En diffusant les **outils (guides, clauses)** pour faciliter l'insertion de clauses environnementales, spécifiques aux matériaux biosourcés et bas-carbone,
- En donnant accès à une expertise et à des retours d'expérience sur l'utilisation de ces **matériaux** ayant un meilleur bilan carbone, voire un prix inférieur.  
Le Commissariat au Développement durable finance des "[guichets verts](#)", service gratuit de conseil environnemental de premier niveau proposé aux acheteurs publics. Le CD2E est l'opérateur en Haut de France, et RESECO en Bretagne-PdL-Centre.  
Via ce guichet, les collectivités locales peuvent accéder à service expert pour obtenir un conseil ou de l'information complémentaire aux documents techniques visés ci-dessus.
- En appuyant le **réseau des opérateurs "guichet vert" pour développer l'information** sur les matériaux biosourcés et bas-carbone par la production de ressources pour les acheteurs (webinaires, ...) et le soutien au réseau des opérateurs (formation des permanents),

**VOLET 2 : Intégrer la formation aux biosourcés** dans toutes les filières bâtiment (pas seulement sur les sujets isolation), du CAP au niveau architecte ou ingénieur, en formation initiale et continue, en s'appuyant sur les contenus et l'ingénierie pédagogique déjà développée par les filières professionnelles et la fédération EcoConstruire et ses membres.

Les [formations initiales](#) techniques et professionnelles, quel que soit leur niveau, incluent rarement des formations approfondies à l'utilisation et la mise en œuvre de matériaux biosourcés ou bas-carbones. Or, il est indispensable de former les nouvelles générations à ces matériaux et produits pour qu'ils les considèrent au même titre que les matériaux dérivés du ciment ou les isolants issus de la chimie.

Cette évolution sera d'autant plus aisée qu'en parallèle la demande des maîtres d'ouvrage (à commencer par les maîtres d'ouvrage publics via la clause environnementale évoquée précédemment) et maîtres d'œuvre se concrétise de manière forte et ferme.

La décarbonation de la construction et de la rénovation est une thématique incontournable pour les organismes de formation, du CAP à l'enseignement supérieur, qui doivent former leurs apprenants pour être capables de répondre aux enjeux énergétiques et environnementaux de 2030 et 2050.

L'appui des Campus des Métiers et des Qualifications de la construction serait une très bonne porte d'entrée. Il en est de même pour les organismes de formation qui défendent ces modes constructifs, par exemple : Fédération éco-construire et [CFA d'Ocquerre](#).

Concernant la [formation continue](#), les filières paille, chanvre, terre, chaux ... ont mis en place des modalités de formations pratiques pour les artisans et PME. Il est important d'encourager tous les professionnels à s'ouvrir à ces techniques, porteuses de sens, et à proposer ces solutions plus écologiques à leurs clients.

Il est aussi possible d'envisager des "clauses formations" (voir les propositions BUS2 de l'Axe 3) dans les marchés publics pour imposer aux signataires de contrats de travaux de suivre des formations courtes, pour les chantiers qui intègrent des solutions biosourcées et/ou bas carbone.

On peut noter la formation intégrée au travail<sup>12</sup> [Chanvribox](#), outil de [formation sur chantier](#), dédiée à la mise en œuvre du béton de chanvre projeté et des blocs de béton de chanvre, montrant en situation réelle la mise en œuvre du chanvre dans l'isolation d'un bâtiment.

De même, l'ARPE, Normandie, propose des [formations pratiques](#) sur la mise en œuvre du chanvre, et le RFCP a mis en place des [formations ProPaille](#) sur la France entière.

Dans tous les cas, c'est bien la demande expresse du marché, assortie de l'anticipation du besoin de compétences correspondant, qui conduira au développement des savoirs et savoir-faire des professionnels dans ces domaines.

Pour développer la formation, il s'agira d'agir sur plusieurs leviers :

- la conception de contenus pédagogiques, adaptés à tous les niveaux, du CAP au BAC+5, qui se fera sur la base de la bibliographie existante
- la déclinaison de ces savoirs et savoir-faire dans plusieurs types de modules, théoriques et pratiques, répondant aux attentes de formation de tous les professionnels et des organismes de formation initiale, et permettant de conduire à une certification des acquis reconnue auprès de France Compétences.
- la valorisation de ces formations auprès des organismes de formation pour les inciter à les proposer dans leurs programmes et catalogues
- la formation des formateurs, sur les plans théoriques, pédagogiques et pratiques.

## RESULTATS ATTENDUS

**Objectifs stratégiques** : Amélioration de la qualité environnementale des rénovations performantes et de la construction neuve en massifiant l'utilisation des matériaux biosourcés et bas-carbone.

**Objectifs opérationnels** : mettre en place des moyens de massifier l'utilisation de biosourcés et bas-carbone, d'une part par la demande (marchés publics) et par la formation initiale et continue des professionnels.

En complément, la mise en place d'un soutien local aux filières biosourcées et bas-carbone serait très efficace pour qu'elles suscitent l'intérêt des maîtres d'ouvrages et des organismes de formation sur ces matériaux, et leur apporte les soutiens techniques dont elles auraient besoin.

## CALENDRIER PREVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendue : juin 2024

Durée de Mise en œuvre :

Fin de l'action attendu :

## PORTEURS DE L'ACTION

### VOLET 1 : Appuyer l'utilisation des clauses environnementales

**Coordination** : [CD2E](#), avec l'aide de [RESECO](#)

Avec l'aide de partenaires :

- Filières professionnelles biosourcés et bas-carbone, qui pourront identifier les projets qui ont utilisé des clauses incitant à l'utilisation de ces matériaux

---

<sup>12</sup> Voir propositions de formation FIT dans l'Axe 3

- EPCI et communes, qui pourront soutenir le financement de postes locaux pour l'animation de filières locales
- Organismes tels que Construction21, Effinergie ... qui ont réalisé des évaluations de projets utilisant ces matériaux.
- Centres de ressources Bâtiment durable pour faire connaître et promouvoir l'usage de cette clause
- AQC
- CSTB
- CIRCOLAB
- USH qui peut diffuser la clause auprès des bailleurs sociaux et les accompagner pour leur utilisation (étude avec Karibati sur la contribution des bailleurs à la structuration des biosourcés)
- ANRU

## VOLET 2 : Généraliser la formation aux matériaux biosourcés et bas-carbone

**Coordination** : Fédération Ecoconstruire (à confirmer - candidature AMI CMA pour mettre en place dispositifs de formation pour DE, artisans)

Avec l'aide de partenaires :

- Echelle nationale : Ministère Education Nationale, Ministère du Travail, France Travail, écoles d'architecture et écoles d'ingénieurs, CNOA, REFC'A et écoles d'architectes, CCCA-BTP, GRETA, CNFPT, CIRCOLAB
- Echelle territoriale : Régions (formation), services déconcentrés de l'Etat (DREAL, DREETS, France Travail), CMQ, clusters et [centre de ressources Bâtiment durable](#)
- Filières professionnelles biosourcés et bas-carbone : [RFCP](#), [construire en chanvre](#), [Karibati](#); [Ekopolis](#), Fibois, [Association Nationale des Couvresseurs Chaumières](#), ouate de cellulose, etc...

## BENEFICIAIRES DIRECTS

Maîtres d'ouvrages qui atteignent des taux plus importants de décarbonation de leurs projets de construction et de rénovation.

Ensemble des professionnels (maîtrise d'œuvre et entreprises, formateurs, ...) des filières biosourcés, qui valorisent leurs savoir-faire.

Futurs professionnels, qui seront acculturés pendant la formation initiale à ces matériaux, et pourront les prescrire et mettre en œuvre dans les règles de l'art.

Qualité environnementale de la construction et de la rénovation du parc bâti.

## RESSOURCES ESTIMEES

### VOLET 1 : Coût évalué de l'action "clauses biosourcés/bas-carbone" :

Ressources humaines nécessaires : soutien au réseau des "guichets verts"  
>> 0.5 ETP

### VOLET 2 : Coût évalué de l'action "Formation"

Ressources humaines :

- Animation sur les territoires, par un référent biosourcés/bas-carbone, pour cibler les organismes de formation qui souhaitent intégrer ces matériaux dans leurs enseignements
- Animation d'un réseau des acteurs professionnels et de la formation pour fournir des programmes pédagogiques
- Formation de formateurs
- Ingénierie de formation pour inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles ou au Répertoire Spécifique.

Besoins techniques spécifiques :

- Aménagement de plateformes techniques (fixes et mobiles) pour réaliser des exercices pratiques de mise en œuvre de ces techniques.
- Création /mise à jour de ressources bibliographiques et pédagogiques.

### Co-financeurs/soutiens financiers envisagés :

- Développement de l'usage des clauses biosourcés / bas-carbone : Régions, notamment celles qui portent des programmes en biosourcés,
- Action formation : Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, Ministères du travail, région et EPCI, Fédération Ecoconstruire

A ces acteurs, on peut ajouter le réseau des Bailleurs sociaux qui propose de promouvoir les clauses environnementales dans son réseau.

## INDICATEURS DE SUIVI ET CIBLES

Action	Indicateurs	
Clause environnementale	Communication	
	Nb de marchés comportant une clause environnementale	
Formation	Nombre de modules créés	Nombre de bénéficiaires des nouvelles formations

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

### Liens avec d'autres propositions d'actions BUS2

- Faciliter le recours au réemploi de produits et matériaux (pour la construction neuve et rénovation) : ingénierie territoriale et formation des professionnels (action 6 de l'axe 1)
- Inciter les entreprises à monter en compétences pour des rénovations performantes via des clauses formation ou des réseaux de professionnels (action 2 de l'axe 3)

### Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2 ou ressources

- Cette proposition est en adéquation avec l'action 7a Soutien à l'innovation (dont filières bois et biosourcés) - Renouveler le soutien financier aux filières d'innovation du Plan de Structuration de la Filière Rénovation énergétique des logements coordonné par la Mission de Coordination Interministérielle à la Rénovation des Bâtiments.
- Projet européen Cosme Reno, qui doit développer un outil "tracker carbon" pour aider à la décision pour le choix de solutions de rénovation moins carbonées
- Les filières Biosourcés et Réemploi pourraient être soutenues par le développement de l'auto-construction et auto-rénovation accompagnée par des professionnels. L'ASDER est partenaire avec Energies Demain, Alter Alsace Energies, Réseau Twiza et d'autres, du projet #ARAPAGA (Auto-Rénovation Accompagnée comme premier pas d'un parcours de formation aux métiers de la rénovation énergétique). Cette approche vise justement à se servir de la rénovation de son propre habitat pour découvrir le métier.
- Des ressources sur les matériaux biosourcés sont disponibles sur le site de l'[AQC](#).
- L'ANRU travaille sur des bonus d'excellence environnementale qui pourraient prochainement prendre la forme de clauses environnementales.

La proposition d'action nécessite de :

- Travailler sur les filières amont en local
- Articuler le projet en cours avec les acteurs de terrain, tels que : ASDER, Fédération Eco-Construire, Campus des Métiers et des Qualifications, Energies Demain, Alter Alsace Energies, Réseau Twiza, qui portent des projets complémentaires.

## RECOMMANDATIONS

Il convient, en amont de l'encouragement à utiliser des matériaux biosourcés et bas-carbone, de parler d'encourager les projets bas carbone (comme c'est le cas via la RE2020) pour les projets de rénovation. Les opérateurs auront ainsi le choix des solutions ce qui encouragera l'utilisation de matériaux biosourcés. Au-delà des 2 actions ciblées dans cette fiche action, les travaux réalisés par BUS2 (ateliers, groupes de travail, entretiens ...) ont montré que d'autres actions, à portée plus politique ou réglementaires, devraient être entreprises pour faciliter le développement économique des filières biosourcés et bas-carbone.

**Sur la base de solutions techniques déjà expérimentées avec succès, mieux prendre en compte les caractéristiques de ces matériaux dans les réglementations et les normes pour que les solutions biosourcées soient plus facilement proposées dans les projets (effusivité, confort d'été, hygrothermie, ...).**

Bien que les solutions biosourcées et bas-carbone aient fait leurs preuves depuis de nombreuses années, elles ne sont toujours pas passées (pour la plupart) dans les réglementations, ce qui faciliterait leur prescription et leur mise en œuvre dans les projets.

De même les caractéristiques thermiques et environnementales de ces matériaux ne sont pas toujours prises à leur juste valeur dans les calculs, fautes de données suffisantes.

Il s'agit donc de faciliter l'obtention d'avis techniques pour ces solutions afin de rassurer les maîtres d'ouvrage et les maîtres d'œuvre sur leur utilisation.

De manière complémentaire, la rédaction des "règles professionnelles" pour la mise en œuvre de la paille comme isolant a permis un développement très important de cette solution. Le soutien à la rédaction de solutions de ce type pour d'autres matériaux permettra d'en massifier l'usage.

Porteur envisagé : Acteur en charge d'intégrer les nouvelles normes, CEREMA

Partenaires envisagés : ADEME, CSTB, AQC

**Préparer la constitution d'un dispositif de politique publique de financement destiné à aider les filières biosourcées et bas-carbone**

### Soutien à l'innovation

Les filières alternatives aux produits industriels ont toujours été assez peu financées par la puissance publique. En effet, depuis plusieurs décennies, bien qu'il existe des travaux de recherche pour la promotion et le déploiement des filières de matériaux bio et géosourcés et de maîtrise d'œuvre incluant des méthodes et procédés de mise en œuvre de matériaux bio-sourcés, les programmes de recherche sur le bâtiment ont en grande partie été orientés vers l'amélioration des "produits traditionnels", ce d'autant que ces filières industrielles ont elles aussi les moyens de leur développement.

Pour répondre aux enjeux de décarbonation, la proposition est de soutenir de manière spéciale les recherches sur les matériaux à très faible contenu carbone, pour développer, tester, promouvoir des solutions innovantes (AAP France 2030, APR dédiés), notamment pour la rénovation, dans le but de mieux les inclure dans les réglementations, ou de faciliter la mise au point de produits semi-industrialisés plus faciles à mettre en œuvre.

Porteurs envisagés :

Echelle nationale : MEFSIN, MTECT

Echelle territoriale : services déconcentrés

Partenaires envisagés : ADEME, CSTB

Echelle territoriale: [RFCP](#), [construire en chanvre](#), [Karibati](#); [Ekopolis](#), [centre de ressources Bâtiment durable](#), Ecole Supérieure du Bois et des Biosourcés, CESI, Université Gustave Eiffel (terre crue), AsTerre, Confédération de la terre crue

**Incitation à l'achat de matériaux biosourcés**

Le financement public pourrait aussi se traduire par des mesures fiscales, par exemple, en mettant en place une TVA à 5 % pour les biosourcés ou bas-carbone.

**Soutien à l'animation**

De même, ces filières nécessitent un soutien financier pour prendre en charge l'animation des acteurs sur les territoires. Ceux-ci pourraient ainsi prendre en charge les actions citées ci-dessus.

Cette aide pourrait être apportée par les agences nationales, les régions (par exemple, la Région Bretagne soutient, en lien avec l'ADEME, la Fédération Bretonne des Filières Biosourcées) ou par les EPCI, dans la mesure où elles auront une action économique forte localement. En effet, elle se traduira aussi bien sur l'activité de la construction/rénovation, de l'agriculture pour la fourniture des produits, de la petite industrialisation, et de la formation.

D'une manière générale, il n'est pas concevable de faire vivre une filière au niveau national ou via une inter-filière sans animation dans les Filières.

Les filières devraient être accompagnées dans une logique globale et locale de développement des dynamiques.

<b>PROJET</b>	<b>BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE</b>
<b>AXE</b>	<b>AXE 1 SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE</b>
<b>TITRE</b>	<b>1.6 FACILITER LE RECOURS AU RÉEMPLOI DE PRODUITS ET MATÉRIAUX (POUR LA CONSTRUCTION NEUVE ET RÉNOVATION) : INGÉNIERIE TERRITORIALE ET FORMATION DES PROFESSIONNELS</b>

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

Le réemploi de matériaux et produits (notamment pour le second œuvre) est un levier important pour réduire l’empreinte carbone des constructions neuves et en rénovation. Le réemploi participe aussi à la réduction des déchets et à la réduction de la consommation de ressources.

On se focalise ici sur le réemploi des matériaux et produits, en articulation avec les filières REP (Décret relatif à la responsabilité élargie des producteurs) pour les produits et les matériaux de construction du secteur du bâtiment (PMCB) et pour les équipements électriques et électroniques (EEE). En effet, les éco-organismes ont des objectifs réglementaires de résultats, des moyens à mettre en œuvre, des responsabilités sur le maillage des acteurs, le soutien aux structures, et recyclent les matériaux en vue de les réintroduire dans le processus de fabrication d’un nouveau produit.

Beaucoup d’expérimentations, souvent menées à l’initiative de maîtres d’ouvrages publics, ont montré la faisabilité, tant technique qu’économique, de cette méthode.

Des expérimentations et bonnes pratiques récentes qui ont su valoriser avec succès le réemploi ont été mises en œuvre dans différents territoires. En général, le succès de ces opérations est lié à la grande implication des maîtres d’ouvrage, souvent via une Assistance à Maîtrise d’Ouvrage dédiée pour la prise en compte du réemploi dans leur projet.

Pour massifier ces solutions, il est nécessaire d’aller au-delà du “cas par cas”, pour mettre en place un écosystème dans chaque territoire (EPCI, bassin d’emploi) comprenant :

- L’ancrage local, avec le soutien des collectivités locales et de la Région,
- Le sourcing des matériaux et produits, des entreprises de déconstruction, des entreprises pour l’éventuelle remise en état des produits, de la logistique de stockage intermédiaire et du transport,
- La sensibilisation et l’information de l’ensemble des acteurs de la chaîne de valeur, incluant les entreprises, tant en ce qui concerne l’offre que la demande et l’utilisation de réemploi,
- L’identification d’AMOs capables de convaincre les maîtres d’ouvrages, de rédiger des Cahier des charges qui inclut le réemploi (clauses réemploi), de rassembler autour du projet tous les acteurs, et d’animer cette communauté
- En conséquence, l’introduction dans les formations, des notions indispensables sur le réemploi qui permettront de conduire à des emplois d’AMO et de “qualificateurs du réemploi”, d’enrichir les approches d’éco-conception dans les BET, de convaincre les assureurs et BE de contrôle, et de sensibiliser les entreprises.

Le rôle des collectivités se joue à plusieurs niveaux :

- Au-delà de la simple intégration de clauses réemploi dans leurs marchés, les collectivités, en tant que maître d’ouvrage, peuvent s’assurer que ces clauses soient réellement appliquées dans leurs projets sur le terrain (lien avec Article 58 de la Loi AGEC) en intégrant, à titre de démonstration et d’exemplarité, des produits de seconde vie dans leurs projets ;

- de plus, les services des collectivités voient passer les projets des maîtres d'ouvrage de leur territoire, donnent les autorisations et permis de construire, et peuvent ainsi être proactifs sur le réemploi : vérification de la bonne réalisation des diagnostics réglementaires PEMD (déchets issus de la démolition et de la rénovation) et de leurs conclusions, incitation à l'intégration de clauses réemploi dans les projets, et à l'identification et la justification des produits et matériaux de 2nd vie dans les projets et les plans, etc.).

## **OBJECTIFS DE L'ACTION**

- Mettre en place un écosystème du réemploi dans chaque territoire.
- Mieux valoriser et intégrer les solutions de réemploi dans les projets

## **DESCRIPTION DE L'ACTION**

Deux actions principales ont été identifiées pour mieux valoriser et intégrer les solutions de réemploi dans les projets.

### **VOLET 1 : Création en collectivités territoriales de postes de chargés de mission dédiés pour chaque bassin d'emploi engagé dans cette politique.**

Le rôle des chargés de mission sera de :

- Accompagner les territoires pour mettre en place et aider les filières de réemploi, incluant
  - L'identification des acteurs locaux du réemploi et leur mise en relation
  - Le foncier et la logistique du stockage, notamment pendant la phase de déconstruction, du conditionnement, du transport, ...
  - Le soutien financier à ces filières en émergence, notamment pour prendre en compte l'économie carbone réalisée et l'emploi local créé,
  - Faire le lien avec les éco-organismes PMCB et EEE
- Sensibiliser les maîtres d'ouvrages pour qu'ils décident de proposer cette solution dans leurs cahiers des charges, avec l'aide d'AMO qui pourront anticiper et accompagner l'utilisation du réemploi dans le projet. Rassurer les maîtres d'ouvrages dans cette démarche en leur proposant de commencer par des petites actions centrées par exemple sur la réutilisation d'un seul type d'éléments : portes, radiateurs, luminaires, éléments d'aménagements extérieurs ... (exemple expérimentation Bâti-Sobre)
- Lever les incertitudes des Maîtres d'ouvrages, maîtres d'œuvre et entreprises sur les questions d'assurance et de garantie décennale pour les produits de réemploi, et diffuser les inventaires de bonnes pratiques auprès des maîtres d'ouvrage.

### **VOLET 2 : Montée en compétence des acteurs du bâtiment.**

Il s'agit de :

- Intégrer dans les formations de référence de toutes les filières bâtiment, du niveau Licence au niveau architecte ou ingénieur, des enseignements de base sur le réemploi, sur les modifications de pratiques à chaque étape de la chaîne de valeur et sur les impacts en termes de décarbonation, d'économies ou d'assurance.
- Créer une certification complémentaire spécifique aux techniques du réemploi qui s'ajoute aux formations bâtiment existantes et offre une spécialisation pour appréhender les différentes recommandations professionnelles pour le réemploi, dont la durée dépend des postes visés (exemple: 6 mois pour un technicien ou master complémentaire pour un architecte).

Cela nécessitera de concevoir des formations :

- Adaptées à tous les niveaux
- Conduisant en formation continue à une qualification ou certification
- Ou intégrées dans les formations initiales et conduisant à un diplôme
- Concevoir des mallettes et des contenus pédagogiques et les diffuser auprès des enseignants et formateurs concernés pour favoriser l'appropriation des enjeux, évolutions et mises en oeuvre possibles dans les dispositifs de formations initiales et continues

## RESULTATS ATTENDUS

**Objectifs stratégiques** : Amélioration de la qualité environnementale des rénovations performantes

**Objectifs opérationnels** : Définir un dispositif complet de soutien à l'usage de produits et matériaux de réemploi.

## CALENDRIER PREVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendue : juin 2024

Durée de Mise en œuvre : ponctuelle, avec relance de la communication

Fin de l'action attendu : /

## PORTEURS DE L'ACTION

### VOLET 1 : postes dédiés au développement du réemploi dans les territoires

- **Echelle nationale** : ministère de la transition écologique, ministère du travail et de l'emploi, ministère de l'éducation nationale ; lycées, écoles et universités, éco-organismes des filières REP PMCB et EEE (OCA Bâtiment, Valobat, Valdelia, Ecominero, OCAD3E, Ecologic, Ecosystem, Soren)
- **Echelle territoriale** : services déconcentrés de l'état, Régions
- **Partenaires envisagés** : ADEME, CSTB, Sprec (syndicat des acteurs du réemploi), CIRCOLAB
- **Echelle locale**: Régions, EPCI et bassins d'emplois, [Club du Réemploi en Normandie](#), [Bellastock](#), l'ensemble des éco-organismes des filières REP PMCB et EEE, [Booster du Réemploi](#), [Récup'tri](#)

### VOLET 2 : Formation

- **Porteur potentiel** : Fédération Ecoconstruire et le consortium CMA
- **Echelle nationale** : Ministère Education Nationale pour les formations techniques initiales, professionnelles et continues, Ministère du Travail pour les organismes de formation et notamment les CFA, écoles d'architecture et écoles d'ingénieurs (CESI)
- **Echelle territoriale** : Régions (formation), services déconcentrés de l'Etat.

## BENEFICIAIRES DIRECTS

Filières réemploi et parc bâti

## RESSOURCES ESTIMEES

### Coût évalué de l'action :

- Postes dédiées réemploi, éventuellement financés par les régions et/ou EPCI
- Formation

### Ressources humaines nécessaires :

- Postes dédiées réemploi
- Formation

### Besoins techniques spécifiques :

- Postes dédiées réemploi
- Formation

### Co-financeurs/soutiens financiers envisagés :

Postes dédiées réemploi

Formation: Consortium Fédération Ecoconstruire – CMA.

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

Action	indicateurs	
AAP	Nb de projets financés en AAP	
Normes	Normes créées	
Formation	Nombre de modules créés	Nombre de bénéficiaires des nouvelles formations

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

### Liens avec d'autres actions du projets BUS2

- Lien avec l'action 1.5 - Faciliter le recours aux produits et matériaux biosourcés et bas-carbone pour la construction neuve et rénovation : clauses dans les marchés publics et formation, car l'action formation est à mener de façon conjointe.
- Lien avec l'action 3.2 - Inciter les entreprises à monter en compétences pour des rénovations performantes via des clauses formation ou des réseaux de professionnels.
- Lien avec l'action 3.4 - Promouvoir les MOOC liés à la rénovation et à la construction performantes

### Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2

- Le site [matériau-réemploi](#) propose à la fois des références bibliographiques de projets utilisant le réemploi, ainsi qu'une carte [materiauxreemploi.com](#) des acteurs du réemploi à l'échelle nationale.
- Bonnes pratiques : dossier Economie circulaire de [Construction21](#) , guides du [programme FCRBE](#) sur le réemploi, [recup tri](#)
- L'IFPEB a mené une étude en s'associant à Cycle Up, A4MT (Booster du Réemploi) et Alliance économie pour décrypter l'équation économique du réemploi et identifier les leviers pour passer à l'échelle (publiée en janvier 2023): [Equation économique du réemploi dans le bâtiment. Le signal prix suffit-il pour inciter le passage à l'action ?](#)
- Expérimentation [Bâti-Sobre](#): sensibilisation des maîtres d'ouvrage
- Le [projet de R&D SPIROU](#) en cours vise à accompagner les pratiques de réemploi vers une reconnaissance assurantielle, pour lever les incertitudes des Maitres d'ouvrages, maitres d'œuvre et entreprises sur les questions d'assurance. L'objectif serait de déployer ce genre d'initiatives car seulement quelques familles de produits vont être caractérisées.
- [MOOC "Economie circulaire sur les chantiers"](#), en cours de création par l'ADEME avec Envirobat Occitanie et le CSTB.
- [MOOC "Réemploi"](#)
- L'ANRU travaille sur des bonus d'excellence environnementale qui pourraient prochainement prendre la forme de clauses environnementales
- L'expérience des "Territoires engagés pour la Transition Ecologique" peut inspirer pour préciser les rôles et missions des chargés de mission économie circulaire sur les territoires. Ces chargés de missions ont pour but d'animer des réseaux locaux dans un esprit de guichet unique, accompagner dans la rédaction de clauses des marchés publics et d'aider les entreprises à se positionner sur ces marchés, de mobiliser de nouveaux partenaires non encore inscrits dans les démarches, d'organiser des événements de sensibilisation, publier des retours d'expériences, organiser des sessions de formation en lien avec les organismes locaux.

## RECOMMANDATIONS

### 1. Certification des produits et matériaux

Un préalable indispensable à la mise en place de chargés de mission et de formations serait la certification des produits et matériaux de réemploi, qui nécessite un travail collectif (l'ensemble des parties prenantes).

### 2. Assurance pour le réemploi

Il est nécessaire de sécuriser le réemploi au niveau assurantiel par la création de recommandations professionnelles sur les différentes techniques du réemploi. A ce jour, on a réussi à créer une seule règle professionnelle avec un assureur (sur le métal).

Pour ce faire, des financements sont nécessaires, par exemple de la part du FCAC. L'enjeu est de mettre en place des dispositions permettant de démonter et réemployer, préciser les process de démontage, qualification des matériaux, conditionnement, stockage, transport, dans le cadre de recommandations professionnelles.

### 3. Développer et diffuser des MOOC

- MOOC "Economie circulaire sur les chantiers", en cours de création par l'ADEME avec Envirobat Occitanie et le CSTB.
- [MOOC "Réemploi"](#)

## AXE 2 – FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DES ACTIFS DANS LE SECTEUR

PROJET	BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE
AXE	AXE 2 FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DES ACTIFS DANS LE SECTEUR
TITRE	2.1 LANCER UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION DÉCLINÉE SELON LES PUBLICS CIBLES POUR FAIRE ÉVOLUER L'IMAGE DES MÉTIERS DU BÂTIMENT

### DESCRIPTION GENERALE

#### CONTEXTE

En raison notamment d'un manque d'attractivité, le secteur connaît des difficultés de recrutement alors qu'il faudra presque doubler les effectifs dans la rénovation performante des bâtiments. Ce manque d'attractivité s'explique entre autres par :

- L'image négative du secteur dès la formation initiale et dans le parcours d'accompagnement et d'orientation
- Les conditions de travail décrites comme éprouvantes et physiques, inadaptées aux contraintes familiales
- Les rémunérations souvent perçues comme faibles
- Des perspectives d'évolution considérées comme faibles.

Pourtant, les métiers du bâtiment, surtout de la rénovation énergétique, ont du sens au regard de la transition écologique. Ils apportent aussi des perspectives aux jeunes générations mais aussi aux adultes en reconversion, en termes de nouvelles manières de construire (éco-construction, réhabilitation de site/lieux, mutualisation, polyvalence du bâti ...).

L'orientation vers les métiers du bâtiment est souvent associée à un niveau scolaire jugé trop faible, voire stigmatisée et "choisie" par défaut. L'image des métiers du bâtiment mérite d'être revalorisée ainsi que toutes les personnes qui contribuent à la qualité du patrimoine bâti et à la mise en place des technologies et techniques liées aux performances de nos bâtiments.

Il s'agit de se mobiliser pour changer l'image de métiers aujourd'hui dévalorisés, pour en faire les "héros de la transition écologique", des métiers au service de la population et de la planète. Les métiers du bâtiment sont la première ligne de la lutte contre le changement climatique.

Le numérique (technologie 3D, technologies immersives, Intelligence artificielle, etc) bousculent les métiers d'aujourd'hui et de demain, y compris dans le domaine du bâtiment et de la transition environnementale ; un bon levier pour rendre certains de ces métiers plus attractifs auprès des jeunes générations.

#### OBJECTIFS DE L'ACTION

- Donner à voir un secteur porteur de sens en valorisant ses atouts
- Changer d'image, redonner une autre image aux métiers du bâtiment

#### DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action consiste à lancer une campagne de communication destinée à un public très large, même au-delà du bâtiment pour attirer des talents des autres secteurs selon deux angles d'approches : la déconstruction des idées reçues et les valeurs véhiculées par le secteur.

Cette action se divise en 3 temps :

- 1) Faire un bilan des campagnes déjà réalisées sur les 10 dernières années
- 2) Identifier les messages clés
- 3) Lancer la campagne de communication avec deux angles différents :

Angle 1 : Campagne dédiée à déconstruire les idées reçues que renvoient le secteur du bâtiment

- niveau de salaires souvent considéré comme bas alors qu'en moyenne plus élevé que d'autres secteurs,
- secteur qui donne une image de pénibilité des chantiers et avec des manutentions lourdes alors que des engins peuvent la réduire,
- des perspectives d'évolution professionnelle faible dans ce secteur alors qu'il a des possibilités,
- secteur qui paraît peu flexible et pas adapté aux " nouvelles tendances " comme la semaine de 4 jours, le télétravail... alors que le secteur s'adapte,
- en cas de mobilité, le problème d'accès au logement est évoqué alors que les entreprises du secteur ont des solutions pour accueillir les nouvelles recrues et leurs faciliter l'installation,
- idem pour les problèmes de déplacements de ses employés, les entreprises mettent souvent en place un système de ramassage entre collègues

Angle 2 : campagne dédiée à mettre en valeur :

- les atouts et les forces du secteur : intérêt général, contribution à la TE, technicité, coopération, digital, métier d'avenir et opportunités d'évolution avec les technologies (ex: exosquelette, industrialisation), excellence et prestige (à la façon des Compagnons du Tour de France et du Devoir) en utilisant un lexique plus valorisant « métiers d'excellence/métiers d'avenir »
- et les opportunités que peuvent véhiculer la transition écologique dans le secteur : Travailler dans la Transition écologique contribue aux besoins sociétaux de réussir sa vie en donnant du sens à son métier " en vous engageant dans le bâtiment, vous contribuez activement à la transition écologique".

NB : Une attention particulière sera portée pour communiquer sur un projet complet de rénovation énergétique d'un bâtiment afin de montrer comment son métier contribue à construire un projet dans sa globalité (et ne pas dédier une campagne par métiers).

## RESULTATS ATTENDUS

- Un secteur qui est valorisé lors des orientations professionnelles
- Des talents qui choisissent d'intégrer le secteur pour les valeurs qu'il véhicule
- Le secteur du bâtiment est devenu une voie choisie d'orientation pour les jeunes et pour les personnes en reconversion.

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendue : 2024/2025

### PORTEURS DE L'ACTION

**Co-porteurs à Échelle nationale** : Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires avec la MCI PREB et le plan de structuration de la filière et le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion avec la MADEC/DGEFP par l'[EDEC](#) et l'ADEME avec sa campagne France Renov et ministère de l'éducation nationale.

**Porteurs à échelle territoriale** : Collèges, Lycées, DREETS/DDETS, lycées professionnels, CREFOP, collectivités territoriales, FFB, CAPEB

**Partenaires directs** : Ministère de l'Éducation Nationale, DGE, FFB, CAPEB, ADEME.

**Partenaires volontaires** : Réseau action climat, Fédération Ecoconstruire, RFCP (réseau français construction paille), Académie de Rennes, Grenoble Alpes Métropole, DREETS/DDETS44, Université de Rennes.

## BENEFICIAIRES DIRECTS ET INDIRECTS

- Le grand public
- Les jeunes
- Les personnes en reconversion
- Les entreprises

## RESSOURCES ESTIMEES

**Cout évalué de l'action** : non évalué

**Ressources humaines nécessaires** : non évalué

**Besoins techniques spécifiques** : non évalué

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

Indicateurs de résultats de l'action

Taux de jeunes restant après et pendant leurs études dans le secteur

nombre de personnes touchées par la campagne

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

### Liens avec d'autres actions du projets BUS2

- lien avec action 2.2 pour les jeunes
- lien avec action 2.5 pour les prescripteurs
- lien avec action 2.4 pour la féminisation des chantiers

### Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2

Action articulée avec :

- EDEC : MADEC - Cette action est articulée avec l'axe attractivité de l'EDEC : "créer des ressources pour la promotion des métiers relatifs à la rénovation énergétique des bâtiments".
- MCIPREB : Cette action est articulée avec l'action 4b : Bâtir un éventuel nouveau plan à partir d'un retour d'expérience des plans de mobilisation précédents du plan de Structuration de la filière « rénovation énergétique du bâtiment »
- Campagne France Rénov de l'ADEME

## RECOMMANDATIONS

- Créer/renforcer des pôles territoriaux d'excellence métiers de la rénovation énergétique en accord avec les campus des métiers et des qualifications (CMQ, regroupent plusieurs établissements de formation autour d'un pôle de compétences)
- Développer des PTCE (pôle territorial de coopération économique) sur l'éco rénovation (alliant performance énergétique et confort de vie)
- Dédier un CLEE (Comité local écoles-entreprises) spécialisé dans les métiers du bâtiment, sur le secteur
- Recourir à des clauses "visites" de chantier dans les marchés permettant de donner accès aux visites de chantier à tous les stagiaires, actifs en reconversion, demandeurs d'emploi et leurs prescripteurs, dans toutes les formations.
- Développer un programme TV sous format " le meilleur ouvrier des travaux de la réno " (ex: masterchef/topchef) - série DETER (sur le monde agricole est un exemple inspirant)
- Elargir les Journées européennes du Patrimoine en faisant un focus sur le bâtiment
- Élargir le public des Coulisses du Bâtiment de la FFB
- Travailler avec des professionnels du marketing, de la publicité et de l'influence pour monter les actions
- Former les conseillers emploi et orientations aux outils d'orientation et aux métiers du BTP

<b>PROJET</b>	<b>BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE</b>
<b>AXE</b>	<b>AXE 2 FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DES ACTIFS DANS LE SECTEUR</b>
<b>TITRE</b>	<b>2.2 SUSCITER DES VOCATIONS PAR LE GESTE CHEZ LES JEUNES</b>

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

Alors que le besoin de recruter massivement et de conserver des nouveaux talents est pressant, seulement 39% de jeunes formés restent dans le bâtiment après 3 ans en poste ; ceci est en partie dû à une mauvaise orientation, à un secteur conventionnel et traditionnel qui ne répond pas aux attentes d'un jeune ...

Au moment de l'orientation scolaire ou professionnelle, les métiers du bâtiment sont souvent dévalorisés auprès des jeunes (notamment dans les collèges et les écoles primaires), phénomène de mauvaise image qui perdure de génération en génération. Les orientations des jeunes vers les métiers du bâtiment en formation initiale sont encore trop souvent présentées et considérées comme des choix par défaut et est trop peu souvent une orientation scolaire et professionnelle choisie. Pourtant, il s'agit de métiers contribuant fortement à la transition écologique, qui nécessitent d'être mieux connus.

Une sensibilisation auprès des adultes qui entourent ou accompagnent les jeunes dans leurs choix d'orientation scolaire ou professionnelle (enseignants/ conseillers d'orientation, conseillers d'éducation principaux (cf action 2.5), parents, chargée de mission dans les PLIE/mission locale/maison de l'emploi ...) est nécessaire sur le sens que peut avoir un jeune à travailler dans le bâtiment et les compétences techniques et surtout humaines recherchées. (cf action 2.2)

### OBJECTIFS DE L'ACTION

- Assurer, pour les jeunes, une orientation vers le secteur du bâtiment choisie et non subie par l'approche du geste
- Augmenter la connaissance globale des métiers de la transition écologique du secteur du bâtiment
- Intervenir dans l'orientation des jeunes en encourageant et soutenant l'organisation d'intervention de professionnels dans les écoles ou missions locales par un partenariat entreprise/établissement scolaire.

### DESCRIPTION DE L'ACTION

Les métiers du bâtiment étant des métiers manuels, il est nécessaire que les recrues potentielles puissent découvrir les métiers par le geste. En effet, en pratiquant, ces jeunes (moins de 25 ans) peuvent s'orienter vers la voie qui les intéresse ou encore choisir de s'orienter dans le secteur du bâtiment et ne pas en faire un choix par défaut. Le geste permet de donner du sens à un métier et cela peut susciter des envies.

Cette action répond au besoin de recruter massivement des nouveaux talents en leur faisant découvrir des métiers à travers une expérience pratique.

"La satisfaction issue de la maîtrise du geste est également cruciale pour l'attachement et la valorisation du travail. Il est essentiel de rétablir l'importance du 'savoir-faire' et de rétablir les véritables 'métiers du bâtiment'". Richard Sennett, sociologue, extrait de "Le travail sans qualités : Les conséquences humaines de la flexibilité", publié en 2008.

La proposition est double :

### **VOLET 1 : Proposer une approche de découverte par le geste pour tous les jeunes**

Cette action consiste à mettre en place des **ateliers sous forme de découverte des métiers du bâtiment par le geste** à destination de tous les jeunes de moins de 25 ans dont les scolaires (collèges) en recherche d'une orientation professionnelle.

Les ateliers prennent la forme de travaux pratiques de découvertes de 3 ou 4 métiers différents d'une 1/2 journée pour une douzaine de jeunes (dégainer un câble, peindre un mur ...) inspiré de la démarche Bâti Ton Projet.

Ces ateliers peuvent être réalisés :

- Sur des camions équipés
- À partir de supports/outils qui peuvent s'installer dans salles,
- Ou sur un plateau technique par exemple en mutualisant ceux utilisés pour la formation.

Ils pourraient aussi intégrer les matériaux biosourcés.

### **VOLET 2 : Partager des expériences entre jeunes pour faciliter leur orientation professionnelle**

Cette action consiste à privilégier l'intervention des jeunes compagnons et des jeunes femmes compagnons (qui ont le même langage que les jeunes) et qui peuvent témoigner de l'intérêt pour leurs métiers et du parcours suivi pour y arriver pour parler aux jeunes (lien avec action 2.6 féminiser les chantiers) :

- En s'appuyant sur les programmes d'intervention d'entreprises du bâtiment en milieu scolaire et auprès des missions locales
- En incitant au partenariat entre entreprises locales du bâtiment engagées dans la Transition Écologique, établissements scolaires et mission locale (enseignement secondaire : collèges, lycées) pour.

La mise en œuvre du programme peut être réalisée par l'EPCI ou une de ses structures associées qui missionne un agent en charge de coordonner et mettre en lien les entreprises avec les établissements scolaires, la mission locale et les organisations professionnelles.

## **RÉSULTATS ATTENDUS**

- Augmenter le nombre de jeunes qui choisisse le secteur du bâtiment
- Diminuer le taux de sortie pendant la formation
- Valorisation des métiers du bâtiment

## **CALENDRIER PRÉVISIONNEL**

Date de mise en œuvre attendue : rentrée 2024

Durée de Mise en œuvre : à mettre à jour et réitérer à chaque année scolaire

## **PORTEURS DE L'ACTION**

**Echelle territoriale :**

### **Action 1 “ sur les ateliers de découvertes par le geste”**

Co-portage entre un Organisme de formation (ex : AFPA ou GRETA ou CFA ou lycée professionnel) et un opérateur local : EPCI (et ses structures associées (ex : maison de l'emploi)) qui fera le lien avec les écoles, collèges, lycées, CFA.

D'une manière pratique, l'organisme de formation gère les outils pédagogiques (logistiques) et la mise en œuvre en locale et le programme local (ateliers en collaboration avec les collèges/lycées, Mission locale, Centre Sociaux ...) est gérée par l'EPCI (communication, réception/stationnement des outils pédagogiques et programme local). L'animation des ateliers est faite par des formateurs spécialisés. Ateliers de ½ journée.

## **Action 2 : sur l'intervention des jeunes compagnons comme pour présenter leurs métiers**

EPCI (Mission locale ...), Région et Département (pour les établissements scolaires et le réseau des ambassadeurs métiers), Établissements scolaires (collèges, lycée professionnel), les entreprises et leurs réseaux

**Echelle nationale** : validation et soutien des démarches et dispositifs par le Ministère de l'Education nationale et le Ministère de la Transition écologique et DGE

**Partenaires envisagés** : Organisation professionnelle, CMA/CCI, Bureaux des entreprises dans les lycées professionnels - Dafpic ... acteurs pour soutenir/relayer les actions : fédération écoconstruire, RFCP, ESIEE IT, Réseau action climat, inspecteur d'académie, Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi (SDPAE – DGEFP) ...

## **BENEFICIAIRES DIRECTS**

- Jeunes sortis de l'école sans diplômes
- Jeunes de 3ème, en cours d'orientation
- Scolaires
- Personnes entourant le jeune : parents, personnel de l'orientation, professeurs

## **RESSOURCES ESTIMEES**

### **Coût évalué de l'action :**

Coût VOLET 1 :

- Achat de la camionnette équipée 150 000 euros
- Utilisation et aménagement de plateaux techniques existants ou outils (25/30 000€)

**Ressources humaines nécessaires** : coordination par ETP à définir par territoire

**Co-financeurs/soutiens financiers envisagés** : Région

## **INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES**

Nombre de participants aux ateliers de découverte

Taux de sortie pendant la formation

Taux de jeunes qui restent dans le secteur après 3 ans de vie professionnels

Nombre de bassins d'emploi ayant porté une campagne de travaux pratiques à destination des jeunes

Nombre de bassins d'emploi qui ont une action d'ambassadeurs métiers (jeunes compagnons)

Nombre de jeunes qui choisissent le secteur du bâtiment

## **INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES**

### **Liens avec d'autres actions du projets BUS2**

- En lien avec l'action sur la formation par le geste
- En lien action 2.5 Renforcer le rôle des prescripteurs et acteurs qui orientent, recrutent, et accueillent les nouveaux talents dans le secteur du bâtiment

## Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2

- EDEC : MADEC (Mission de l'Anticipation et du Développement de l'Emploi et des Compétences) - Cette action est articulée avec l'axe attractivité de l'EDEC : "créer des ressources pour la promotion des métiers relatifs à la rénovation énergétique des bâtiments". L'EDEC pourrait mobiliser l'expertise de l'ADEME dans les comités techniques.
- MCI PREB : RIS - Cette action est articulée avec l'action 4b : Bâtir un éventuel nouveau plan à partir d'un retour d'expériences des plans de mobilisation précédents du plan de Structuration de la filière « rénovation énergétique du bâtiment ».

## BONNES PRATIQUES IDENTIFIES

Bonnes pratiques visant la valorisation du secteur du bâtiment auprès des jeunes

- Méthode [Bâtis Ton Projet](#)
- Démarches ambassadeurs métiers auprès des publics en quête d'orientation et/ou en reconversion et soutenir/aider les entreprises/professionnels (initiative régionale : Réseau des ambassadeurs métiers [Normandie/Nouvelle Aquitaine](#), Artisans messagers de la CAPEB, Réseau des [ambassadeurs métiers](#) by CAPEB)
- [Olympiades des métiers](#)
- Les grands frères /parrainage
- [Initiative "artisans messagers"](#) (dans les collèges avec des pro et actions de sensibilisation pratiques) Les artisans Messagers - initiatives CAPEB
- [Festival de la TE et du numérique](#)> Lycée pro et CAP
- Plateforme et campagne [T'es refait](#) : Une plateforme pour tout savoir sur les métiers de la rénovation, elle permet aux jeunes en recherche d'orientation scolaire et professionnelle
- [L'école Etre](#) se développe sur le territoire avec cet objectif, notamment sur les métiers du bâtiment d'en savoir plus sur les formations et les métiers de la rénovation écologique des bâtiments.

## RECOMMANDATIONS

- Des séquences d'ateliers pratiques pourraient être prévues aux adultes entourant le jeune (enseignants/ conseillers d'orientation, conseillers d'éducation principaux, parents, chargés de mission dans les PLIE/mission locale/maison de l'emploi ...), D'autres séquences peuvent être réservées qu'aux jeunes femmes (action 2.6 : féminiser les chantiers)
- Faire connaître et valoriser auprès de tous les CMQ (Campus des métiers et des qualifications) l'initiative engagée par le CMQ de Bretagne qui a lancé une consultation auprès des collèges pour avoir une vision claire des actions déjà en place, ainsi que des besoins des écoles en matière d'information et de connaissance des formations
- Réaliser la duplication de la [Plateforme ForIndustrie](#), opération de promotion ludique sur internet des métiers de l'industrie à destination des jeunes, pour l'élargir aux métiers de la TE et du bâtiment
- s'inspirer de l'action de l'ANRU : pour l'appliquer à d'autres événements qui parlent aux jeunes : Dans le cadre du Programme investissement d'avenir ANRU+, l'ANRU co-finance l'action de l'association [Métropop](#) en Seine Saint Denis. Parmi les projets, le média Com'au quartier fait par et pour des jeunes met en avant, notamment par des vidéos sur les métiers des chantiers des Jeux Olympiques, les opportunités d'emploi sur le territoire.
- Systématiser la semaine des métiers ou les séances obligatoires de présentation des métiers pratiques dont ceux liés à la transition écologique

<b>PROJET</b>	<b>BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE</b>
<b>AXE</b>	<b>AXE 2 FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DES ACTIFS DANS LE SECTEUR</b>
<b>TITRE</b>	<b>2.3 COORDONNER ET DÉVELOPPER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS DU BÂTIMENT DANS LES TERRITOIRES</b>

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

Pour répondre au besoin de rénovations performantes nécessaires d'ici à 2030, le secteur du bâtiment doit augmenter ses effectifs de 200.000 équivalents temps plein (ETP) par rapport à 2021. Cependant, le secteur rencontre déjà des difficultés à recruter et à fidéliser ses salariés. Une partie des demandeurs d'emploi inscrits comme candidats à un emploi dans le bâtiment, des allocataires du RSA, des jeunes sans qualification pourraient représenter des viviers pour intégrer le secteur du bâtiment.

Sur les territoires, la dynamique emploi est animée par des organismes gouvernementaux, entre autres par :

- France Travail qui accompagne les personnes dans la recherche d'un emploi ou d'une formation
- Les missions locales qui ont pour rôle de favoriser l'insertion professionnelle et sociale des jeunes âgés de 16 à 25 ans. Elles accompagnent 1.1 Millions de personnes chaque année grâce à leurs 15 000 salariés et leurs 434 missions sur le territoire Français (2022)
- Les Plans locaux pour l'insertion et l'Emploi (PLIE) qui ont pour objectif l'accès à l'emploi durable des personnes exclues du marché du travail. Ils accompagnent environ 130 000 personnes en parcours.
- Il existe aussi une offre de formation bâtiment pour les publics éloignés de l'emploi financée en général par les Régions ; cette offre formation est souvent confrontée à une difficulté à remplir les sessions.

En complément, des organismes issus des territoires ont une action directe sur l'emploi de ces personnes dans le secteur du bâtiment : les Structures d'Insertion par l'Activité économique (SIAE) et les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ). Ces 2 mesures ont pour objet d'amener à un emploi durable dans le secteur du bâtiment celles et ceux qui ont besoin d'un accompagnement spécifique. Les SIAE du bâtiment emploient en moyenne 14 000 personnes. Pour leur part, les GEIQ bâtiments emploient plus de 4 000 salariés.

C'est pourquoi une action coordonnée et massive de tous les professionnels de l'insertion et de l'accompagnement (France travail, les Régions, les missions locales, les structures d'insertion par l'activité économiques, etc.) est une condition essentielle pour structurer de véritables filières d'insertion, allant de la formation à l'accès à un emploi durable.

### OBJECTIFS DE L'ACTION

- Mettre en place dans chaque bassin d'emploi une organisation coordonnée de toutes les actions des structures/entreprises locales de l'insertion pour favoriser un accompagnement optimal et cohérent dans les bassins d'emploi/territoires
- Développer des filières IAE (Insertion par l'Activité Économique) par les EPCI et leurs organisations associées (maison de l'emploi...)
- Généraliser les GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification).

## DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action consiste à doter les bassins d'emploi d'ingénierie spécialisée dans l'insertion telle qu'un "coordinateur de l'insertion dans le bâtiment" pour favoriser un accompagnement optimal et cohérent des personnes loin de l'emploi.

Ce "coordinateur de l'insertion dans le bâtiment" aurait pour missions principales :

- La coordination de toutes les actions des structures et des entreprises locales de l'insertion (constitution du réseau insertion bâtiment,
- L'établissement d'un diagnostic et d'une stratégie partagée,
- La coordination et l'animation de la mise en œuvre de cette stratégie avec une gouvernance dédiée (suivi de l'accompagnement spécifique individuel, remplissage des formations)

Chaque structure territoriale à l'échelle d'un bassin d'emploi (France Travail, PLIE, EPCI, Maison de l'emploi ...) devra désigner et nommer le coordinateur et définir ses missions en fonction du paysage de l'insertion de son territoire.

D'autres missions peuvent être confiées à ce coordinateur telles que le montage de projets IAE dans le bâtiment (exemple : Filière de tri sur les chantiers) ou l'accompagnement au montage d'un GEIQ sur le territoire (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) et la communication associée.

## RÉSULTATS ATTENDUS :

- Couvrir les bassins d'emploi d'une coordination entre les différentes structures de l'insertion
- Augmenter le nombre de personnes qui entrent dans le parcours d'insertion dans le secteur bâtiment
- Augmenter le nombre de personnes qui accèdent à un emploi durable dans le secteur bâtiment

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendue : /

Durée de Mise en œuvre : /

## PORTEURS DE L'ACTION

**Échelle territoriale :** Chaque territoire ou bassin d'emploi pourra préciser en fonction de son contexte et des structures présentes, la forme la plus adaptée pour mettre en place ce poste. : EPCI et leurs organisations associées ou structures en charge de l'emploi sur les territoires (maison de l'emploi, PLIE, mission locale).

### Soutien/partenaires associés/

- Organisations professionnelles
- Les associations IAE, les entreprises GEIQ
- Réseau national des Missions locales, France Travail, Alliance Ville Emploi, Réseau national des GEIQ, Conseil de l'insertion dans l'emploi.
- Échelle régionale : Les Régions, comité pour une articulation entre le niveau local et l'échelon régional : CREFOP/CLEFOP en Pays de la Loire, les CODEVE en Centre-Val de Loire, les CATEF en Normandie, la Mobilisation pour l'emploi en Grand Est, ou encore le SPEL en Hauts-de-France => [extrait amendement](#) .

### Suivi

- Ministère du travail (DGEFP)

## BENEFICIAIRES DIRECTS

- Jeunes sans qualification
- Demandeurs d'Emploi Longue Durée - DELD
- Allocataires du RSA

## RESSOURCES ESTIMEES

**Coût évalué de l'action** : non défini

**Ressources humaines nécessaires** : temps d'agents/salariés par bassin d'emploi/territoire

**Besoins techniques spécifiques** : dépenses associées de communication et éventuellement d'ingénierie

**Co-financeurs/soutiens financiers envisagés** : EPCI

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

% bassins d'emploi par cette coordination

Nombre de personnes qui entrent dans le parcours d'insertion

Nombre de personnes qui accèdent à un emploi durable

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

**Liens avec d'autres actions du projets BUS2** – - non concerné

**Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2**

- Le CREFOP des Pays de la Loire, en réponse aux difficultés de recrutement très importantes, a inscrit le sujet attractivité des métiers et marque employeur comme prioritaires. De nombreuses actions sont conduites sur ce sujet vers les métiers du bâtiment à toutes les échelles territoriales.
- Le réseau des facilitateurs de la clause sociale animé par Alliance Ville Emploi va aider à l'intégrer dans les marchés publics et ainsi accompagner les filières à recruter largement et accompagner le développement de viviers de compétences qui va en faveur du recrutement des personnes éloignées de l'emploi.
- La DGEFP a des dispositifs pour faciliter l'accès et le retour à l'emploi.

## BONNES PRATIQUES IDENTIFIEES

- [Ecole ÊTRE](#) : proposer des formations gratuites pour les jeunes sans diplôme de 16 à 25 ans, pratiques et manuelles autour des métiers verts et verdissants, pendant 1 semaine à un an
- [Revenu écologique jeune \(Région Occitanie\)](#) : La Région lance l'expérimentation du Revenu Écologique Jeune, pour accompagner les moins de 25 ans vers les métiers verts et l'économie décarbonée.
- [Outil Métier 360](#) : un service innovant de découverte des métiers. Utilisant des techniques d'immersive learning (réalité virtuelle) et une application mobile (webapp)

## RECOMMANDATIONS

- Proposer aux EPCI et organismes associés de faire, dans leurs marchés, référence au “coordinateur d’insertion” pour faciliter la mise en œuvre de la “clause insertion” car le rôle de la commande publique, en impulsion des mutations nécessaires, est structurant.
- Les entreprises qui ont besoin de recruter doivent être accompagnées pour s’ouvrir à des publics en insertion, dans le cadre d’opérations de recrutement adaptées, par le biais d’une validation des acquis de l’expérience (VAE) inversée (propose des formations flexibles axées sur l’acquisition de blocs de compétences, permettant aux salariés de valider diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle) ou d’AFEST. Ces actions pourraient être conduites en lien avec les structures locales de l’emploi.
- Avec plus de moyens, les CREFOP et les CLEFOP pourraient inciter à inclure les clauses d’insertion (sociales, formation, mobilité, décrochage scolaire ...) systématiquement dans les marchés publics pour obliger les filières à recruter plus largement et accompagner le développement de viviers de compétences. Les CREFOP pourraient également élargir ces clauses sur les marchés privés subventionnés par le public (ex ANAH et France RENOV). Enfin, le développement des actions d’Insertion par l’Activité Économique ou TZCLD (Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée) sont aussi des pistes d’action déjà exploitées, mais qui pourraient être renforcées.

**PROJET** BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE

**AXE** AXE 2 FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DES ACTIFS DANS LE SECTEUR

**TITRE** 2.4 FEMINISER LES CHANTIERS

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

- 10% de femmes dans le secteur du bâtiment et seulement 2% sur les chantiers
- Un secteur qui s'adresse principalement aux hommes dans leurs campagnes de recrutement
- Besoin d'une évolution culturelle et sociale pour mieux intégrer les femmes sur chantiers
- Certains chefs d'entreprise pensent que leurs compagnons ne sont pas prêts à accueillir des femmes sur les chantiers : l'expérience prouve le contraire.
- L'égalité femme-homme est atteinte dans les effectifs de formations sur les matériaux de construction bio-sourcés.

Faire évoluer l'image des métiers, en soutenant leur féminisation est un des enjeux du secteur. Le vivier de recrutement est aujourd'hui amputé de 50 % par rapport au potentiel. Pour pallier le manque de main d'œuvre dans le secteur bâtiment, il est nécessaire d'ouvrir les viviers et d'intégrer plus de femmes dans le secteur.

Les personnes qui accueillent et accompagnent les jeunes femmes dans une orientation scolaire ou professionnelle ont un rôle important pour augmenter le taux de jeunes femmes en formation bâtiment.

La bonne intégration des nouvelles professionnelles intervenant sur chantier est une des clés pour conserver les talents féminins sur chantier. Certaines actions sont déjà menées par le CCCA BTP avec certains CFA notamment, le projet Women Can Build ou encore EGF BTP.

### OBJECTIFS DE L'ACTION

- Faire découvrir à chaque recrue potentielle l'ensemble des métiers du bâtiment
- Attirer des jeunes filles/femmes dans les formations initiales du secteur du bâtiment
- Préparer le secteur à l'accueil et à l'intégration des femmes, lutter contre le sexisme et déconstruire les stéréotypes sur les chantiers

### DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action se divise en deux parties en fonction de deux publics cibles : les jeunes femmes avant orientation scolaire et les managers accueillant des professionnelles féminines sur chantiers.

#### **VOLET 1 - Pour les jeunes filles avant orientation scolaire : Découverte des métiers du bâtiment pour un public de jeunes femmes**

- Action 1a - Ateliers de découverte des métiers par le geste 100% féminin, entre elles, sous forme de travaux pratiques de découvertes de 3 ou 4 métiers différents d'une 1/2 journée pour une douzaine de jeunes femmes inspiré de la démarche Bâti Ton Projet ou de l'expérience 5 jours /5 métiers. (Mise en oeuvre identique à celle prévue dans action 2.2 sur "Susciter des vocations par le geste chez les jeunes")
- Action 1b - Intégration systématique des profils féminins dans toutes les actions de communication et de promotion des métiers du bâtiment par les CFA :

Promotion des métiers du bâtiment par des jeunes femmes apprenties dans les CFA :

- Apprenties en tant que guide lors de visites organisées du CFA
- Témoignages dans les établissements scolaires d'apprenties pour assurer une fonction d'« ambassadrice » auprès de ces établissements (en lien avec l'action 2.2 "susciter des vocations par le geste chez les jeunes" dans son action B : Partager des expériences entre jeunes pour faciliter leur orientation professionnelle).
- Anciennes élèves du CFA qui via le « [réseau alumni](#) » peuvent se proposer d'être le « mentors » de jeunes filles en recherche d'orientation

- Mise en avant des jeunes apprenties féminines lors d'évènements divers : « olympiades des métiers » avec mise à l'honneur de jeunes femmes (sur des critères de compétences), Cérémonie de remise des diplômes, Concours organisés par la CMA et la Fondation de jeunes Apprentis, les MAF (meilleur apprenti de France), Manifestations de l'ANDSA (association nationale pour le développement du sport dans l'apprentissage), évènements spécifiques (journée de la femme, journée de prévention Octobre rose ....)

## **VOLET 2 - Pour les managers accueillant des professionnelles féminines sur chantiers : Sensibilisation des encadrants pour mieux intégrer les nouveaux talents féminins sur les chantiers**

L'action consiste en un programme de sensibilisation auprès des encadrants de chantier pour mieux accueillir les femmes, sensibiliser ses équipes aux stéréotypes sur chantier (selon le modèle " Atout mixité " mise en œuvre en Ouest Provence pour le secteur de l'industrie ou encore "Batimix" sur la Loire-Atlantique). Il s'agit aussi de convaincre les chefs d'entreprise et les compagnons que les femmes ont toutes leurs places sur les chantiers par le témoignage de maîtres d'apprentissage ayant accueilli des jeunes femmes par exemple.

### **RÉSULTATS ATTENDUS**

- Attirer plus de jeunes femmes dès le début de l'orientation
- Augmenter l'accueil et l'intégration des femmes sur les chantiers

### **CALENDRIER PRÉVISIONNEL**

Action 1a : Rentrée scolaire 2024/2025

Action 1b : Rentrée scolaire 2024/2025

Durée de Mise en œuvre : à mettre à jour et réitérer à chaque année scolaire

Action 2 : sur trois ans

- Année 1 : phase d'ingénierie (écriture du cahier des charges, recherche de financement de la formation)
- Année 2 : sélection du prestataire, constitution du groupe de 6-8 chefs de chantier pour expérimenter la première formation
- Année 3 : retour d'expérience et développement de l'action de formation

## **PORTEURS DE L'ACTION**

**Echelle Nationale** : ministère de l'Éducation nationale, Ministère du travail, CCCA-BTP, Alliance Ville Emploi

### **Echelle territoriale**

- Action 1a : Co-portage entre organisme de formation (ex : AFPA, CFA, lycées professionnels, GRETA) et l'opérateur local : EPCI (et ses structures associées (ex : maison de l'emploi)) qui fera le lien avec les écoles, collèges, lycées, CFA.
- Action 1b : CFA avec le soutien des EPCI ou organismes associés (maison de l'emploi par exemple).
- Action 2 : pilotage par la Maison de l'Emploi si le territoire en possède ou alors l'EPCI par ses structures, en association avec Constructys et organismes de formation.

## BENEFICIAIRES DIRECTS ET INDIRECTS (S'IL Y EN A)

- Les jeunes femmes/filles avant orientation scolaire ou professionnelle
- Les femmes qui veulent ou pourraient travailler dans le bâtiment
- Les entreprises du bâtiment

## RESSOURCES ESTIMEES

**Coût Action 1a** : (action complètement mutualisée avec l'action 2.2 susciter les vocations chez les jeunes) :

- Achat de la camionnette équipée 150 000 euros
- Utilisation et aménagement de plateaux techniques existants ou outils (25/30 000€)
- Ressources humaines nécessaires : coordination en ETP à définir par territoire

**Coût Action 1b** : ETP à définir par CFA

**Coût Action 2** : Ressources humaines nécessaires pour le pilotage Maison de l'Emploi(% ETP à préciser)

**Co-financeurs/soutiens financiers envisagés** : MADEC avec l'EDEC pour l'étude perception

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

% de jeunes filles dans les CFA	8 %
% de femmes sur les chantiers	
% de jeunes filles dans les formations initiale	
% de jeunes femmes qui continuent à travailler sur les chantiers	
Nb d'entreprises qui ont mis en place un programme de sensibilisation sur l'accueil des femmes auprès de leurs encadrants	

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

**Liens avec d'autres actions du projets BUS2**

- 2.2 susciter des vocations par le geste chez les jeunes

**Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2**

- EDEC : MADEC (Mission de l'Anticipation et du Développement de l'Emploi et des Compétences) - Cette action BUS2 est articulée avec l'axe attractivité de l'EDEC – « Intégration de la cible femmes" qui repose entre autres sur une étude de perception et un plan d'actions.
- [Women Can Build](#), avec la participation du CCCA-BTP qui a mis en œuvre les recommandations du projet, notamment au CFA de Coutances.

## BONNES PRATIQUES IDENTIFIEES

- [BatiMix](#) est une association qui accompagne les entreprises du bâtiment pour recruter et fidéliser les femmes par 5 outils : une exposition, sensibilisation des entreprises à l'intégration des femmes dans le bâtiment, enquête sociologique auprès des entreprises sur les freins et les effets positifs de la mixité sur les chantiers, étude sur la réglementation et le design des bases-vie mixtes, marrainage, formation des dirigeants aux Violences Sexistes et Sexuelles et à la mixité sur les chantiers, sensibilisation à partir de la fresque du sexisme et d'un projet de MOOC, mise en place d'un réseau d'entreprises d'accueil et de formation de femmes sur ces métiers et réalisation d'un événement annuel de découverte des métiers, essaimage de la démarche Batimix sur 1 ou 2 autres départements de la région Pays de la Loire.

- Manifestation annuelle des “coulisses du bâtiment” de la FFB avec de nombreuses visites d’entreprises dont certaines réservées à des groupes de femmes.
- CFA Coutances avec une féminisation des élèves de 2% à 8% avec la campagne de communication présentée en 1b de cette fiche-action ([réseau des élèves](#)).
- [Guide autodiagnostic et bonnes pratiques](#) en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises générales mixité EGF – 2022.
- [Articles sur l’enjeu de la féminisation des chantiers par le CIDJ](#) (Centre d’information et de documentation jeunesse), utiles pour les campagnes de communication.
- Programme d’actions pour la féminisation des métiers de l’industrie [porté la maison de l’emploi Ouest Provence](#) qui pourrait être répliqué au secteur du bâtiment : Atout Mixité (programme d’elearning à destination des encadrants en entreprise, semaine d’immersion, les ateliers Découverte des Métiers de l’Industrie, les ateliers « Tempor’elles », « Halte aux stéréotypes », « Quizz égalité », le réseau de marraines, le challenge égalité Ange Marchetti ...).
- [5 jours/5 métiers](#) : atelier de découverte des métiers du bâtiment d’une durée de 6 jours, pour un groupe de 12 femmes. Les personnes pourront tester différents métiers du bâtiment à raison d’un métier par jour sur les plateaux techniques d’un ou plusieurs organismes de formation sélectionnés en amont. Le parcours sera ponctué par l’intervention régulière de différents professionnels du secteur, chefs d’entreprises ou compagnons.
- [L’Association les Bâtisseuses](#) : un collectif d’acteurs engagés dans le secteur de l’éco-construction pour la formation professionnelle, la vulgarisation des savoirs, l’accompagnement à la maîtrise d’oeuvre et d’usage, la réalisation de chantiers, et qui anime des formations pour des publics en parcours d’insertion, notamment des femmes.
- L’organisme de formation [We are all builders](#) déploie également des formations pour plus d’inclusivité, en proposant des formations en non-mixité pour les femmes ou en adaptant les formations afin qu’elles puissent être suivies par des personnes en situation de handicap (formation -les découvreuses du BTP, les bâtisseuses du BTP, Je suis plombière).
- [Projet « Les pionnières »](#) porté par Face Sud et le collectif Geiq Régional PACA : Le parcours des Pionnières est un accompagnement sur 6 mois, pendant lequel la situation de chaque femme est prise en compte de manière globale professionnelles et aussi personnelle (santé, familiale, mobilité ...).
- [Rapport annuel 2024 sur l’état des lieux du sexisme en France](#), S’attaquer aux racines du sexisme, 2024, Haut Conseil à l’Egalité entre les femmes et les hommes.

## RECOMMANDATIONS

- Déployer et adapter la sensibilisation initialement prévue pour les encadrants à tous les professionnels intervenant sur chantier
- Rédiger une notice “comment aménager un chantier pour mieux accueillir les femmes” (toilettes, vestiaires)
- Organiser de sessions de sensibilisation et de découverte des métiers dédiées aux intermédiaires de l’orientation (Conseillers d’orientation, parents, encadrants scolaires) pour mieux appréhender la féminisation des chantiers, pour expliquer en quoi le secteur peut se féminiser et que les femmes peuvent s’épanouir dans cette filière (à intégrer dans les programmes d’action 2.3 “Renforcer le rôle des prescripteurs qui orientent et des acteurs qui accueillent les nouveaux talents dans le secteur du bâtiment”).
- Intégrer systématiquement des profils féminins dans toutes les actions de communication et de promotion des métiers du bâtiment par les lycées professionnels
- coordonner la féminisation des métiers à échelle territoire par l’EPCI ou structure associée (acteurs de l’emploi...)

<b>PROJET</b>	<b>BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE</b>
<b>AXE</b>	<b>AXE 2 FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DES ACTIFS DANS LE SECTEUR</b>
<b>TITRE</b>	<b>2.5 RENFORCER LE RÔLE DES PRESCRIPTEURS QUI ORIENTENT ET ACCOMPAGNENT LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT</b>

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

Pour pallier le manque de main d'œuvre dans le secteur bâtiment, il est nécessaire d'intervenir aussi auprès des tous les acteurs qui orientent les personnes en recherche d'emploi. En effet, l'intégration de nouveaux talents dans le secteur du bâtiment passe entre autres par des structures de l'accompagnement et de l'orientation sensibilisées aux enjeux et atouts du secteur du bâtiment pour orienter et accompagner correctement un demandeur d'emploi. Par les messages qu'ils véhiculent sur le secteur du bâtiment, ces accompagnateurs et ces prescripteurs jouent un rôle essentiel auprès des demandeurs d'emploi. L'orientation vers un métier du bâtiment qui répondrait aux attentes du demandeur d'emploi et des chantiers serait un gage de réussite pour le maintenir dans le bâtiment. Les prescripteurs pour cela doivent être informés de l'évolution technologique, des nouveaux enjeux de la construction et du défi écologique de la rénovation pour bien conseiller les bifurcateurs (personnes qui changeraient de secteur) en passant aussi par un changement d'image que les prescripteurs pourraient avoir vis à vis des femmes sur chantier ou de la rudesse du métier.

L'action vise à donner aux prescripteurs les outils permettant la mise en valeur des atouts du secteur du bâtiment et à leur permettre de faire la concordance entre les compétences techniques et humaines des demandeurs d'emploi et les besoins du secteur.

### OBJECTIFS DE L'ACTION

- Doter les prescripteurs de connaissances précises tant sur les métiers du bâtiment que sur la transition écologique du secteur pour bien orienter les demandeurs d'emploi
- Partager les valeurs et atouts du secteur auprès de ces prescripteurs

### DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action est à destination des prescripteurs. Elle vise à mettre en place des outils de sensibilisation auprès des intermédiaires de l'orientation (conseiller en évolution carrière) supervisée par un référent régional pour France Travail et par le coordinateur "insertion" pour les personnes éloignées de l'emploi (prévu dans l'Action 2.3 insertion)

La personne responsable a en charge de définir et mettre en place le programme de sensibilisation auprès des prescripteurs : production de support, calendrier, format et diffusion.

Les sujets abordés dans le programme de sensibilisation couvriront entre autres :

- Support de sensibilisation pour montrer l'avenir du secteur et le sens que véhicule les métiers du bâtiment, en termes d'environnement ou de numérique.
- Support de sensibilisation des soft skills et compétences attendues par la filière des nouveaux talents entrants.
- Support de sensibilisation sur la promotion des métiers du bâtiment pour les femmes.

## RÉSULTATS ATTENDUS

- Plus de demandeurs d'emploi orientés vers le secteur du bâtiment
- Une meilleure connaissance, par les prescripteurs, des enjeux du secteur du bâtiment et de la Transition Écologique dans le bâtiment
- une orientation basée sur les compétences humaines du demandeur d'emploi compatibles et avec les enjeux du secteur

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendu : septembre 2024

## PORTEURS DE L'ACTION

**Echelle nationale** : porteurs envisagés : Ministère du travail et France Travail

**Echelle territoriale** : porteurs envisagés : les antennes régionales et locales de France Travail

**Partenaires envisagés** : EPCI et structure associée (Maison de l'emploi ...), les services départementaux des bénéficiaires du RSA, les maisons de l'emploi, les partenaires sociaux locaux.

## BENEFICIAIRES DIRECTS

Directement : les prescripteurs et accompagnateurs des personnes en recherche d'emploi

Indirectement : les demandeurs d'emploi et les personnes en recherche d'emploi

## RESSOURCES ESTIMEES

**Cout évalué de l'action** : non évalué

**Ressources humaines nécessaires** :

- Un % ETP dans les espaces France Travail régionaux pour mettre en place ce programme de sensibilisation : 1 ETP par Région comme dans Région Auvergne-Rhône-Alpes
- Un % ETP des EPCI pour développer le programme de sensibilisation aux acteurs de l'emploi de son territoire (PLIE, mission locale)

**Besoins techniques spécifiques** : Montage du support de sensibilisation

**Co-financeurs/soutiens financiers envisagés** : /

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

Nombre de prescripteurs formés à la Transition dans le bâtiment

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

**Liens avec d'autres actions du projets BUS2**

- Pour les adultes entourant les jeunes, le sujet est couvert dans l'action 2.2
- Pour les personnes éloignées de l'emploi, le sujet est précisé dans l'action 2.3.
- Pour les femmes, des actions spécifiques sont détaillées dans l'action 2.4

**Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2**

- France Travail Rhône Alpes - POEC 2024 pour former les prescripteurs et les managers à la Transition écologique et essaimage des bonnes pratiques entre les différentes antennes
- Les actions d'ingénierie de formation de l'EDEC en cours d'élaboration pourront peut-être répondre en partie à cette action.

## BONNES PRATIQUES IDENTIFIEES

- France Travail (ex-Pôle Emploi) est à la fois prescripteurs et financeurs des formations de l'Association Aplomb 38 : <https://www.aplomb38.com/> qui est plus un organisme de formation aux métiers du bâtiment et à l'utilisation des matériaux biosourcés. En région Auvergne-Rhône-Alpes, c'est France travail qui a la charge de la formation professionnelle et réalise des appels d'offres auxquels les centres de formation répondent en groupement.
- Les rencontres Emploi bâtiment organisées par AFPA/France Travail/Manpower/Entreprises au 1er trimestre 2024 en région grand Sud-Ouest. 12 dates, format job dating et plateaux techniques.

## RECOMMANDATIONS

- Mettre en place une action coordonnée et massive entre les professionnels de l'orientation et de l'accompagnement vers l'insertion ou la reconversion professionnelle. Il doit être en effet renforcé sur tous les publics : Formation initiale : professionnels de l'orientation initiale / Régions, Accompagnement des demandeurs d'emplois : France Travail, IAE ou dispositifs locaux (PLIE, MDE...), acteurs des politiques de la Ville, Accompagnement des reconversions pro : réseau des CEP, Associations Transition Pro (aller encore plus loin de que la proposition de coordination prévue dans l'action 2.3 sur l'insertion)
- Visites/découverte de chantiers pour leurs accompagnants/prescripteurs. L'opération chantiers ouverts existant déjà (les coulisses du bâtiment organisées annuellement par la FFB pour les scolaires), il a été proposé de recourir à des clauses "visites" de chantier dans les marchés permettant de donner accès aux visites de chantier aux prescripteurs."
- Incitation des professionnels à se faire ambassadeurs du secteur, à présenter leurs métiers dans les formations et centres d'orientation, c'est aussi un moyen de recruter au plus tôt. (lien action 2.3)
- Encourager les chefs d'entreprises à utiliser les outils et accompagnements existants (guide pour l'intégration, processus d'accueil, tutorat pour la transmission des savoirs) (ex : Arti compétences CAPEB)
- Mettre en place un programme d'actions de sensibilisation des entreprises contre les stéréotypes dans les recrutements (lien action 2.4)
- Développer des formations des encadrants intermédiaires de chantier pour accueillir les nouveaux jeunes et femmes (modèle Atout mixité de la maison Ouest Provence) dispensée à tous les professionnels intervenant sur chantier.

<b>PROJET</b>	<b>BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE</b>
<b>AXE</b>	<b>AXE 2 FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DES ACTIFS DANS LE SECTEUR</b>
<b>TITRE</b>	<b>2.6 OBJECTIVER LES AVANTAGES DE L'ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE À LONG TERME PAR UNE ÉTUDE SOCIO-ÉCONOMIQUE D'AMPLEUR</b>

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

Le turnover au sein des entreprises, l'intérim et la sous-traitance généralisée engendrent des effets néfastes pour la performance des travaux de rénovation et la maintenance associée. Ils peuvent affecter l'efficacité de l'entreprise à différents niveaux : perte d'investissement dans les compétences, perte d'esprit d'équipe (compétence collective), hausse des temps d'accueil pour les nouveaux arrivants...). Ils découragent les demandes de formation en priorisant les formations obligatoires et les besoins à court terme.

L'entreprise, quelle que soit sa taille, doit investir dans ses talents, au risque de perdre les talents formés avec ses nouveaux savoirs acquis. Pour contrecarrer ce risque, l'entreprise doit reconnaître les savoirs, les savoir-faire et la singularité des talents de ses employés, promouvoir un attachement à ses valeurs, proposer des perspectives d'évolution, les rendre accessibles, et cela dans de bonnes conditions de travail.

Il est aussi important que les salariés d'une entreprise soient formés aux nouvelles techniques et aient conscience de l'intérêt collectif et individuel de leurs actions.

Pour mieux convaincre les entreprises à investir dans leurs talents dans la durée, une analyse chiffrée et plus approfondie du sujet dans le contexte des chantiers d'efficacité énergétique paraît nécessaire.

### OBJECTIFS DE L'ACTION

- Objectiver ce que les entreprises gagnent à investir sur le long terme dans de l'accompagnement de carrière ;
- Démontrer aux entreprises l'intérêt d'investir dans l'accompagnement de carrière et la montée en compétences de son personnel ;
- Partager des retours d'expériences pour encourager la stratégie RH des PME-TPE pour la fidélisation de leur personnel.

### DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de réaliser une étude socio-économique et diffuser les résultats aux entreprises du secteur et acteurs de l'emploi et de formation.

L'étude serait composée de plusieurs volets :

- État des lieux du turnover, de l'intérim et du recours à la sous-traitance caractérisé en fonction des chantiers de rénovation performante.
- État des lieux des pratiques de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) et d'accompagnement de carrière des salariés, notamment pour leur montée en compétences notamment en lien avec la transition écologique.
- Caractérisation des effets sur les chantiers (qualité et coût)
- Analyse économique pour évaluer les coûts et les avantages entre autres :
  - ✓ Du turn over (coût de sortie d'un employé et accueil des nouveaux et gestion RH associée)
  - ✓ D'accompagnement de carrière des salariés pour la montée des compétences vers la transition écologique (y compris l'augmentation de rémunération associée)
  - ✓ Coût de la non formation lié aux défauts de réalisation (une des conclusions du projet construction BluePrint)
  - ✓ Perte d'opportunité de marché

- Études de cas : “ retours d’expérience ” pour identifier les stratégies de fidélisation des entreprises (accompagnement à l’évolution de carrière, formation...)
- Préconisations pour les entreprises et pour les organisations accompagnantes (organisations professionnelles, chambre des métiers et de l’artisanat, ministère du travail ...)

Suite à la finalisation de l’étude, il est nécessaire de diffuser et valoriser ses résultats au plus grand nombre d’entreprises.

## RÉSULTATS ATTENDUS

- Mieux connaître les effets du turn-over, de l’intérim et du recours à la sous-traitance sur la qualité des chantiers d’efficacité énergétique
- Mettre en lumière les stratégies de fidélisation des entreprises et notamment le rôle de l’accompagnement à l’évolution de carrière dont la formation.
- Encourager les stratégies de fidélisation pour les entreprises tournées vers la rénovation énergétique (dont maintenance)

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendu : à définir avec les porteurs de l’action

### PORTEURS DE L’ACTION

Porteurs envisagés : à définir

Partenaires : Partenaires sociaux de la branche et Constructys, CMA, AQC, CEREQ, CGDD, DARES, DGE

### BENEFICIAIRES DIRECTS ET INDIRECTS (S’IL Y EN A)

- Entreprises du bâtiment (dont PME du bâtiment)
- Partenaires sociaux et acteurs de la branche
- Maîtres d’ouvrage

### RESSOURCES ESTIMÉES

Coût estimé de l’action : 40 000 euros (prestation)

Co-financeurs/soutiens financiers envisagés : /

### INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

Nombre d’entreprises qui prennent connaissance de l’étude

### INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Liens avec d’autres actions du projets BUS2 – non concerné

Liens avec d’autres initiatives complémentaires au projet BUS2 - non identifiés

## BONNES PRATIQUES IDENTIFIEES

- Expérience CJD et Nantes [Métropole sur les clauses RSE](#) des marchés publics.
- [Note d'analyse n°130](#) : qualité de l'emploi une question de métiers, 2023, France Stratégie
- Diagnostic concernant les tensions au recrutement [Résorption des tensions de recrutement Bilan de la démarche systémique engagée par six branches professionnelles](#), 2022, Philippe DOLE Inspecteur général des affaires sociales honoraire
- [L'école ESIEE-IT](#) porte des actions de mise en place d'une offre de formation continue à destination des professionnels en poste, essentiellement sur leur expertise dans des sujets tels que « l'utilisation du numérique dans le bâtiment comme levier de la transition environnementale ». ESIEE-IT est forte d'une large offre de formations en informatique, robotique et domotique, y compris une offre complète dans le domaine des bâtiments intelligents.

## RECOMMANDATIONS

- Sensibilisation des salariés aux enjeux climatiques en s'appuyant sur la Fresque du climat et la Fresque de la Construction
- Sensibiliser et former les encadrants intermédiaires et managers aux droits de gestion de carrière de son équipe et expliquer les avantages à les respecter et les enjeux d'évolution (accompagnement de carrière)
  - Renforcer l'usage du bilan de compétences ou du Conseil en Evolution Professionnelle avant de passer par une formation
  - Communiquer sur les avantages des Entretiens Individuels Annuels aux managers et chefs d'entreprises
  - Accompagner sur les autres facteurs d'attractivité et de fidélisation des salariés (Ambiance, Qualité de Vie et Conditions de Travail, Communication interne et externe, qualité du management, ...). Appui sur la PCRH Prestation Conseil RH mise en place par la DGEFP et les DREETS.
- Fidélisation des salariés en prenant des parts dans la société.
- Informer et faciliter l'accès à l'information sur l'évolution de carrière et des droits à l'accompagnement de gestion de carrières directement au salarié sans passer par l'encadrement.
- Former les encadrants intermédiaires et managers aux nouveaux gestes et compétences sur la transition écologique (ex : mise en situation « Vis ma vie ») (cf. action 3.1) et à l'identification des experts-métier par tâche, à la rédaction des procédures (s'inspirer de la méthodologie de l'AFEST - Action de Formation En Situation de Travail).
- Faciliter la reconversion des professionnels d'autres secteurs en assouplissant les conditions d'accès au dispositif de "démission reconversion" afin de permettre aux personnes de se reconvertir avec un filet de sécurité sur le temps de la formation.
- Revaloriser les salaires pour les postes en tension.
- Informer les salariés d'une entreprise de l'intérêt collectif et individuel de leurs actions.
- Travailler avec les maîtres d'ouvrage sur les solutions permettant de mieux maîtriser le rapport qualité-prix des ouvrages (clauses RSE, formation marchés publics et appels d'offre).

## AXE 3 – DEVELOPPER LA FORMATION

<b>PROJET</b>	<b>BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE</b>
<b>AXE</b>	<b>AXE 3 DEVELOPPER LA FORMATION</b>
<b>TITRE</b>	<b>3.1 DÉVELOPPER ET MASSIFIER DES FORMATIONS PAR LE GESTE AUX COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES NÉCESSAIRES POUR RÉALISER DES TRAVAUX PERFORMANTS (NIVEAUX A ET B DU DPE)</b>

### DESCRIPTION GENERALE

#### CONTEXTE

Pour intervenir sur des chantiers de niveau BBC en construction neuve ou en rénovation, les entreprises et leurs salariés ont besoin de maîtriser des compétences spécifiques : travail coordonné avec d'autres corps d'état (coactivité), gestion des points singuliers avec les autres corps d'état, isolation thermique, étanchéité à l'air, gestion des ponts thermiques, ventilation... Ces compétences peuvent être acquises facilement et rapidement par les artisans, les compagnons et les responsables des chantiers avec des méthodes et des outils pédagogiques appropriés.

Or la disponibilité des professionnels de la construction et de la rénovation pour suivre des formations est très limitée, et la plupart de ces professionnels ont peu d'appétence pour les formations théoriques en salle.

C'est pour répondre à cette double problématique d'acquisition de compétences spécifiques et de disponibilité qu'ont été développées des formations aux économies d'énergie dans le bâtiment (FEEBAT), des plateaux pédagogiques fixes (Praxibat ou autres), des plateaux mobiles pour des formations intégrées au travail (FIT), des actions de formation en situation de travail (AFEST).

L'évolution de certains de ces dispositifs, comme le dispositif FEEBAT qui passe d'une formation généraliste "RENOVE" à des formations plus techniques par type de métiers, va dans le sens souhaité.

Il convient donc d'amplifier le mouvement sur l'ensemble du territoire.

#### OBJECTIFS DE L'ACTION

Il s'agit d'organiser dans tous les bassins d'emploi des formations courtes (2 à 3 jours), pratiques, et proches des lieux de travail des professionnels pour que ceux-ci puissent acquérir les compétences leur permettant de réaliser des travaux niveau BBC.

#### DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action consiste à :

- concevoir les programmes pédagogiques à mettre en œuvre en s'inspirant de ce qui fonctionne déjà
- solliciter les entreprises ou maîtres d'ouvrages pour leur proposer de suivre /faire suivre ces formations
- trouver les espaces et structures où se dérouleront les formations

Ces formations existent en partie déjà (voir exemple de la FIT, formation intégrée au travail, en Hauts de France) ou sont en cours de conception (nouveaux modules pratiques FEEBAT concernant les gestes de travaux) et les plateaux techniques pour les accueillir doivent être identifiés en partant également de l'existant.

Pour cela il est proposé de procéder comme suit :

## Phase 1 – Mai 2024 – Avril 2025

### **Dans les territoires d'expérimentation BUS2**

#### 1.1 – Préparation de l'action

- Mise en place d'un groupe local réunissant les principales parties prenantes du territoire (Constructys, organisations professionnelles, Chambre des métiers, maîtres d'ouvrages ...)
- Repérage des outils pédagogiques permettant une formation par les gestes qui existent dans les CFA et les lycées techniques du territoire et à proximité (en particulier les plateaux techniques existant de type Praxibat ou autre)
- Appel à manifestation d'intérêt (AMI) auprès des organismes de formation susceptibles de proposer des formateurs susceptibles d'assurer des formations pratiques répondant aux besoins des entreprises et de leurs salariés tels que ceux cités dans le paragraphe « contexte » ci-dessus.
- Organisation d'une formation des formateurs candidats (une telle formation a été organisée dans les Hauts de France)
- Organisation de temps de découvertes des outils pédagogiques repérés pour les entreprises du territoire.

#### 1.2 – Mise en œuvre

Les actions de formation pourront être organisées en lien direct avec les marchés de rénovation performante ou de construction neuve (voir proposition d'action 3.2 : Inciter les entreprises à monter en compétences pour des rénovations performantes)

Le programme FEEBAT sur l'axe formation initiale prévoit des formations sur plateaux techniques dans les lycées professionnels et Centres de Formation d'apprentis. Pour cela les plateaux existants pourront être adaptés et de nouveaux pourront se créer pour que l'offre soit homogène sur le territoire. Il convient donc d'accompagner ce mouvement notamment en s'assurant que la mise à disposition de ces plateaux soit bien financée. La gestion de ces plateaux est ensuite assurée comme aujourd'hui par chaque Lycée ou CFA faisant de la formation initiale. Il convient d'encourager l'ouverture de ces plateaux techniques à la formation continue, comme le préconise le CCCABTP (ex : CCCABTP en Bourgogne Franche Comté).

### **Au niveau national**

Quatre missions sont à remplir

- Accompagner les territoires d'expérimentation dans leur action (aide au repérage des outils pédagogiques, mobilisation des parties prenantes nationales ...)
- Préparation de la phase 2 (massification)
- Evaluation
- Rédaction d'un guide méthodologique sur le déploiement de l'action sur un territoire

## Phase 2 – Massification - à partir de Juin 2025

Il s'agit de mettre en place dans tous les bassins d'emploi l'offre de formation expérimentée en phase 1.

Il est proposé de procéder comme suit :

- Constitution avec les parties prenantes concernées d'un groupe opérationnel ad-hoc. Seront sollicités (liste non limitative) les Services de l'Etat concernés ; les organisations professionnelles et les syndicats de salariés, Constructys, les réseaux d'organismes de formation (dont les CFA, les GRETA, l'AFPA etc ...), les Régions ...
- Diffusion du guide méthodologique de déploiement de l'action rédigé en phase 1
- Recensement des outils pédagogiques dont les plateaux techniques tels que décrits dans la phase 1 ou de plateaux mobiles.

- Appel à manifestation d'intérêt diffusé auprès des EPCI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale) et des Organismes de Formation
- Organisation de formations de formateurs
- Promotion des formations FEEBAT
- Recherche et déploiement de nouveaux outils pédagogiques répondant aux besoins de formation pratique (réalité virtuelle notamment)

## RÉSULTATS ATTENDUS

### Stratégique :

- En 2030 tous les professionnels intervenant sur un chantier de construction neuve ou de rénovation performante maîtrisent les compétences et les gestes nécessaires pour que les objectifs qualitatifs des travaux soient atteints

### Opérationnels

- En 2025 les expérimentations conduites dans les 4 territoires ont permis de tester avec succès la méthode et les outils pédagogiques, et un guide méthodologique a été rédigé.
- En 2030 tous les bassins d'emploi sont équipés et organisés pour assurer les formations répondant aux besoins des professionnels intervenant sur les chantiers de construction neuve et de rénovation performante.

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- Phase 1 – 01/05/2024 – 30/04/2025
- Phase 2 – 05/2025 – 05/2030

## PORTEURS DE L'ACTION

**Échelle nationale :** Consortium Alliance Villes Emploi (AVE) – CD2E -

Remarque importante : Une partie des missions nationales pourraient être confiées à l'organisation qui pilote FEEBAT. Le programme FEEBAT est un programme CEE porté par l'ATEE pour la formation initiale et l'AQC pour la formation continue. Son comité de pilotage réunit les financeurs (CEE), l'Etat, les organisations professionnelles et de qualification.

**Échelle territoriale :** Maison de l'Emploi ou EPCI

La mise en œuvre de l'action dans les territoires (ingénierie) devrait être confiée à des chargés de mission formés à cet effet.

**Partenaires envisagés :** Constructys, ATEE, AQC, Education Nationale, Organisations professionnelles, CCCA-BTP, Fédération Ecoconstruire, ADEME.

## BENEFICIAIRES DIRECTS

- Directement : les artisans et PME et leurs salariés
- Indirectement : les maîtres d'ouvrage

## RESSOURCES ESTIMEES

### Coût évalué de l'action

Phase 1 :

- Ingénierie locale et nationale
- Formations

### Ressources humaines nécessaires :

Dans chaque territoire du temps d'un ou une chargé.e de mission emploi/formation bâtiment

Au niveau national du temps d'un chef de projet et du temps de la personne chargée de l'accompagnement technique.

#### Besoins techniques spécifiques : /

#### Co-financeurs/soutiens financiers envisagés :

- Constructys pour les formations
- État et Régions pour l'ingénierie nationale et locale, la mise à niveau des plateaux techniques

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

### Modalité de suivi et d'évaluation

#### Dans les territoires

- Via un COPIL local
- Résultats quantitatifs et qualitatifs

#### Au niveau national

- COPIL national
- Tous les ans
- Par consolidation des évaluations locales

### Indicateurs et leurs cibles

Nombres de personnes formées

Part du territoire couverte

Nombre de plateaux techniques existants

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

### Liens avec d'autres actions du projets BUS2

- Action BUS2 : 3.2 Inciter les entreprises à monter en compétence pour des rénovations performantes via des clauses formation ou des réseaux de professionnels

### Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2

- Inventaire des plateaux techniques existants pour la formation aux gestes et mise à niveau de certains plateaux : initiative locale de certaines régions (PACA) à déployer et volonté affirmée du CCCABTP (exemple en BFC en lien avec le Conseil Régional)
- Intégration progressive des modules de formation FEEBAT dans les formations qualifiantes.
- EDEC : MADEC - Cette action BUS2 est articulée avec l'axe « Accompagnement à la montée en compétence » de l'EDEC qui prévoit d'essaimer la Formation Intégrée au Travail (FIT) soit de l'Ingénierie de mise en place de FIT sur des chantiers de rénovation énergétique de bâtiments dans un certain nombre de régions ».
- Cette proposition a été identifiée en lien avec les actions 3a Identifier les formations et certifications autres que le RGE entreprises et utiles à la massification des rénovations globales et 8b Module additionnel de coordination de chantier de rénovation globale du Plan de Structuration de la Filière Rénovation énergétique des logements coordonné par la Mission de Coordination Interministérielle à la Rénovation des Bâtiments.

## BONNES PRATIQUES IDENTIFIEES

- [FEEBAT](#)
- [Praxibat](#)
- [Formation intégrée au Travail \(FIT\)](#)
- [AFEST](#)
- [Les Rénovateurs BBC](#)
- [DOREMI](#)
- [VAE](#)
- [Renobox](#)
- [Plateforme Proreno](#)
- [Campus des Métiers](#) (14)

**PROJET**      **BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE**

**AXE**            **AXE 3 DEVELOPPER LA FORMATION**

**TITRE**            **3.2 INCITER LES ENTREPRISES À MONTER EN COMPÉTENCES  
POUR DES RÉNOVATIONS PERFORMANTES VIA DES  
CLAUSES FORMATION OU DES RÉSEAUX DE  
PROFESSIONNELS**

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

Les entreprises du bâtiment se limitent trop souvent aux formations règlementaires ou obligatoires.

Beaucoup d'entreprises du bâtiment investissent dans d'autres formations lorsque celles-ci sont nécessaires pour accéder à un marché. En d'autres termes, c'est souvent le marché qui conduit les entreprises à monter en compétences, volontairement ou par obligation.

Le dispositif RGE a été mis en place pour inciter les entreprises à acquérir des compétences spécifiques en rénovation. La délivrance du label RGE permet aux clients des entreprises labellisées de bénéficier de subventions.

Considérant que ce label n'est pas toujours suffisant pour atteindre les objectifs qualitatifs du BBC, des maîtres d'ouvrage des Hauts de France (collectivités territoriales, bailleurs sociaux ...) incluent dans leurs appels d'offre une « clause formation » imposant à tous les salariés des entreprises adjudicataires intervenant sur leurs chantiers de suivre une formation intégrée au travail (FIT).

Pour sa part, la Région Normandie a mis en place le dispositif « [Les rénovateurs BBC](#) » qui incite les entreprises volontaires à monter en compétences pour pouvoir accéder à des marchés de particuliers subventionnés par la région.

La méthode DOREMI permet aussi une montée en compétences d'entreprises réunies en groupement pour rénover un logement.

Et certains territoires ont mis en place ou travaillent à la mise en place de dynamiques de montée en compétences de leurs entreprises avec, par exemple des « chartes » dont les noms des signataires sont communiqués aux ménages souhaitant rénover leur logement.

### OBJECTIFS DE L'ACTION

L'objectif est que les professionnels souhaitant avoir accès aux marchés de constructions neuves et de rénovations performantes acquièrent les compétences spécifiques nécessaires pour réaliser les travaux.

### DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour atteindre cet objectif dans les territoires où sont ces chantiers, il est proposé deux démarches parallèles et complémentaires :

- l'une consiste à intégrer ponctuellement des clauses formation dans des appels d'offres
- l'autre consiste à promouvoir des réseaux d'entreprises en capacité de travailler sur ces marchés.

### La démarche « clause formation »

Il s'agit de faire inscrire, par les maîtres d'ouvrage, dans leurs appels d'offres une clause imposant aux entreprises adjudicataires de faire suivre par tous les personnels intervenant sur le chantier une formation courte (2 jours) et pratique contextualisée au chantier (voir fiche A1).

La méthode à suivre a été expérimentée dans les Hauts de France avec des bailleurs sociaux et par des collectivités territoriales.

Elle se résume par étapes comme suit :

- Repérage des marchés à venir qui sont propices à l'action
- Rencontre avec les maîtres d'ouvrage de ces chantiers pour qu'ils incluent une clause formation dans leurs appels d'offre
- Organisation des formations

### La démarche "réseau de professionnels"

Il s'agit de proposer aux entreprises RGE du territoire d'adhérer à un réseau de professionnels reconnus sous réserve d'accepter de former ses équipes aux gestes spécifiques de la rénovation performante.

Ces réseaux se construisent avec eux, leurs organisations professionnelles et les collectivités locales et ils définissent ensemble les signes de qualité nécessaires. Ce réseau est ensuite valorisé auprès des particuliers du territoire de diverses façons.

De telles démarches existent en Normandie avec les rénovateurs BBC. Depuis 2016, Le Club des Rénovateurs BBC regroupe les rénovateurs engagés dans la promotion de la rénovation énergétique en Normandie. Il favorise les échanges et partage les meilleures pratiques pour renforcer les compétences et les collaborations. En partenariat avec la Région Normandie, ce réseau professionnel solide s'est constitué et dispose d'un accès privilégié aux informations et innovations quant à la rénovation énergétique. Le cahier des charges pour devenir Rénovateur BBC inclut des formations à réaliser. D'autres territoires envisagent des dispositifs similaires.

Le Club de l'amélioration de l'Habitat déploie également ce type de réseaux entre acteurs publics et privés comme sur la Métropole du Grand Paris (ALEPTE 93 et SOLIHA 78/91) avec les réseaux de distribution.

## RÉSULTATS ATTENDUS

**Opérationnel** Avoir engagé en 2030 dans tous les bassins d'emploi l'une et/ou l'autre des 2 démarches ci-dessus

**Stratégique :**

- Permettre l'augmentation du nombre de personnes formées aux thématiques de la performance énergétique en formation continue (travaux, ingénierie).
- Inciter les entreprises à monter en compétences pour des rénovations performantes et valoriser ces compétences

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendue : Mai 2024

## PORTEURS DE L'ACTION

**Échelle nationale :** - Alliance Villes Emploi (le réseau AVE est sur l'emploi et pas sur l'exigence technique ?). Il faut sans doute des représentants de la maîtrise d'ouvrage

**Échelle territoriale :** Collectivités / Maisons de l'emploi

**Partenaires envisagés :** Collectivités locales (Conseil Régional), CD2E, ANRU, Bailleurs Sociaux, Maîtres d'ouvrages publics, Organisations professionnelles, CAH et réseaux de distribution.

## BENEFICIAIRES DIRECTS

Le personnel travaillant dans les entreprises de travaux et les architectes qui réalisent des travaux de rénovation énergétique. Les maîtres d'ouvrages dont la qualité des travaux sera renforcée.

Les collectivités qui bénéficieront d'une rénovation qualitative du parc de leurs habitants.

## RESSOURCES ESTIMEES

**Coût évalué de l'action :**

**Ressources humaines nécessaires :** du temps d'un chargé de mission par bassin d'emploi qui portera les actions au niveau des maîtres d'ouvrages locaux et des entreprises

**Besoins techniques spécifiques :** /

**Co-financeurs/soutiens financiers envisagés :** Collectivités locales,

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

**Modalité de suivi et d'évaluation :**

- à préciser ( l'évaluation devrait notamment porter sur les gains qualitatifs sur les travaux réalisés par les entreprises qui sont montées en compétence grâce à l'action proposée).

**Indicateurs et leurs cibles**

Nombre de personnes formées

Nombre d'entreprises engagées

Nombre de maîtres d'ouvrage utilisant la clause formation

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

**Liens avec d'autres actions du projets BUS2**

- Action 3.1 Développer et massifier les formations par les gestes
- Action 1.5: Faciliter le recours aux produits et matériaux biosourcés et bas-carbone pour la construction neuve et rénovation : clauses dans les marchés publics et formation
- Action 1.6 Faciliter le recours au réemploi de produits et matériaux (pour la construction neuve et rénovation) : ingénierie territoriale et formation des professionnels

**Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2**

- Cette proposition a été identifiée en lien avec les actions 4c Dialoguer avec Régions de France : rôle en structuration de filière, 8c Favoriser les offres intégrées et 8c bis Favoriser les groupements d'entreprises artisanales du Plan de Structuration de la Filière Rénovation énergétique des logements coordonné par la Mission de Coordination Interministérielle à la Rénovation des Bâtiments.

## BONNES PRATIQUES INSPIRANTES

- [Clause formation](#)
- Les [rénovateurs BBC Normand](#)
- Des chartes territoriales
- Le [Club de l'amélioration de l'Habitat](#) déploie des réseaux entre acteurs publics et privés comme sur la Métropole du Grand Paris ([ALEPTE](#) 93 et [SOLIHA](#) 78/91) avec les réseaux de distribution.

## RECOMMANDATIONS

La qualité de la maîtrise d'œuvre, la partie conception, coordination et contrôle est clé ; la formation pour les professionnels de l'accompagnement (ingénierie / AMO) et la maîtrise d'œuvre (volet conception, coordination, contrôle) est essentielle.

**PROJET**      **BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE**

**AXE**            **AXE 3 DEVELOPPER LA FORMATION**

**TITRE**            **3.3 FAIRE MONTER EN COMPÉTENCES LES MÉTIERS DE  
L'IMMOBILIER SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE : BANQUES,  
AGENTS IMMOBILIERS, NOTAIRES, COURTIER, SYNDICS...**

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

58% des ménages sont propriétaires de leur résidence principale et plus de 35 % des biens en location sont gérés par des professionnels de l'immobilier. Chaque bien immobilier est soumis à une transaction en moyenne tous les 7 ans.

Désormais, la notion de performance énergétique intervient en amont de la vente ou de la prise à bail, au travers de l'étiquette énergétique et a désormais une incidence sur la valeur verte, la valeur vénale du bien immobilier. La rénovation énergétique s'introduit donc dans les métiers de l'immobilier que ce soit dans les métiers de la banque, du notariat, de l'agence immobilière. Plus qu'hier, les professionnels de ces secteurs doivent accompagner leurs clients dans leurs projets au travers d'aspects financiers mais aussi techniques et juridiques s'ils veulent concrétiser des opérations.

De même, les syndicats ne sont pas suffisamment à l'origine d'une information claire et complète à l'intention des copropriétés qu'ils gèrent, laissant l'initiative au conseil syndical quand il existe.

Malgré de gros besoins pour les particuliers, force est de constater que ces professionnels de l'immobilier sont trop peu impliqués et formés à ces sujets.

À partir d'une première démarche portée par l'association HESPUL en 2017 sur l'Ouest Lyonnais, le réseau CLER a conduit sur 28 territoires l'expérimentation ACTIMMO consistant à former ces professionnels et à les faire travailler avec le réseau France Rénov' au bénéfice des ménages.

En s'inspirant du programme ACTIMMO, l'action consiste à déployer un dispositif de mobilisation des professionnels de l'immobilier (banques, notaires, agents immobiliers, syndicats...) à l'échelle de tous les bassins d'emploi et sur le périmètre du logement privé.

À partir du retour d'expérience existant, l'action peut se déployer selon la méthodologie suivante.

### OBJECTIFS DE L'ACTION

- Mobiliser l'ensemble des professionnels de l'immobilier du territoire : banques agents immobiliers, notaires, ...
- Les former sur les enjeux de la rénovation performante et sur son impact sur la valeur des biens
- Et établir des partenariats durables entre les acteurs d'un bassin d'emploi et la représentation locale du réseau France Rénov'

### DESCRIPTION DE L'ACTION

1. **Identifier au niveau national** le porteur de projet et le doter des moyens pour agir à travers des personnes dédiées et des outils validés pour être déployés.
2. **Identifier au niveau local** la structure porteuse de projet et la doter des moyens pour agir au travers d'une personne dédiée (voir ci-dessous).
3. **Mettre en place la démarche** pour identifier et convaincre des agences intéressées La démarche déjà bien éprouvée consiste localement en :
  - a. Étape 1 : **Démarchage** : porte-à-porte physique et planification d'un rendez-vous avec le
  - b. Responsable d'agence bancaire ou immobilière
  - c. Étape 2 **Rendez-vous approfondi** : réunion de trente minutes à une heure avec le responsable d'agence pour lui présenter la démarche et l'intérêt de l'action. L'engagement au travers d'une charte de partenariat entre l'agence et l'ECFR précise les intérêts de la démarche pour chaque partie.

4. **Former** les équipes de l'agence sur la rénovation énergétique, le réseau France Rénov', les outils d'évaluation des biens...
  - a. Contenu des sessions de sensibilisation, format 1H 30 :
  - b. Le contexte énergétique et économique actuel qui influe sur les dynamiques de marché, de consommation et de sobriété.
  - c. Meilleure compréhension de l'efficacité et la performance de la rénovation
  - d. Les dispositions législatives et réglementaires qui impactent ces métiers de l'immobilier (passoires énergétiques, DPE, etc.) ;
  - e. Le coût de la rénovation énergétique, et les dispositifs financiers associés
5. Possibilité de réalisation d'études logement via l'outil informatique Préco'immo2.
6. **Valoriser et communiquer le projet et les résultats** au fil de l'eau via des réseaux comme les centres de ressources (MOOC métiers de l'immobilier en cours de création par l'ADEME)

## RÉSULTATS ATTENDUS

- . Faire des professionnels de l'immobilier des ambassadeurs de la rénovation performante et des relais écoutés par les particuliers.
- . Déployer une action de mobilisation des professionnels de l'immobilier dans tous les bassins d'emploi d'ici 2027.

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendu : sept 2024

Durée de Mise en œuvre : 3 ans

Fin de l'action attendue : 2027

## PORTEURS DE L'ACTION

**À l'échelle territoriale** : le réseau des Espaces Conseils France Rénov' semblerait être l'acteur le plus pertinent localement grâce à ses nombreuses implantations, sa connaissance de l'habitat privé et à la nécessité pour lui de mobiliser tous les acteurs qui peuvent aider les ménages dans leurs projets. Cela dit, les personnes en charge de l'action devraient maîtriser les approches immobilières et avoir une connaissance fine des acteurs de terrain sur cette thématique. Les 21 associations composant le réseau Bâtiment Durable pourraient également assurer cette mission.

**À l'échelle régionale** : dans le cadre de la contractualisation Anah/territoire au 01/01/2025, l'échelon régional pourrait jouer un rôle important dans la coordination et le lien avec les fédérations locales (banques, agents immobiliers, etc ...). La vocation régionale des opérateurs du Réseau Bâtiment Durable répondrait aussi à ce besoin de coordination.

**À l'échelle nationale** : plusieurs acteurs pourraient porter cette démarche. Spontanément en tant que porteur du réseau France Rénov' l'Anah pourrait assurer le portage de l'action, en propre ou en s'associant par exemple les services d'un réseau tel que le CLER. Jusqu'à la fin du programme SARE (fin 2025), l'ADEME qui par ailleurs déploie d'autres actions en direction de ces publics, pourrait mettre à disposition un collaborateur expérimenté sur le sujet.

Si localement l'action est fléchée vers le réseau Bâtiment Durable, le pilotage national pourrait revenir aux animateurs de ce réseau : le Plan Bâtiment Durable et l'ADEME.

Dans la majorité des cas, les particuliers se verraient orientés par ces professionnels de l'immobilier vers les Espaces Conseils France Rénov' dans le cadre de leur activité habituelle.

**Partenaires envisagés** : nécessité de finaliser un partenariat sur les outils numériques à utiliser.

## BENEFICIAIRES DIRECTS ET INDIRECTS

- Les bénéficiaires directs sont les agents des banques, offices notariaux, agences immobilières qui montent en compétence pour mieux conseiller leurs clients
- Les bénéficiaires indirects sont les ménages qui se voient mieux conseiller par leurs banquiers, notaires, agents immobiliers, se sentant ainsi sécurisés face à l'acquisition d'un bien en lien avec un projet de travaux

## RESSOURCES ESTIMEES

### Coût évalué de l'action :

#### Les moyens humains mobilisés pour l'expérimentation

- Dans l'expérimentation, des ambassadeurs ont été recrutés spécifiquement pour développer cette mission dans 80 % des cas et pour 1/3 des structures 2 personnes ont été recrutées simultanément.
- Preuve du souhait de pérenniser cette mission, dans 50 % des cas le recrutement a été opéré en CDI.
- les profils étaient variés et pas forcément techniques. Ces prospecteurs pouvaient avoir une expérience du secteur en tant qu'agents immobiliers ou courtiers ou avoir une expérience commerciale issue du partenariat. Cette culture immobilière permet de mieux canaliser la prospection, concrétiser les partenariats, échanger sur des indicateurs et des projets communs.

#### Ressources humaines nécessaires pour l'action :

- National : 2 ETP pilotage, outils numériques, formation, communication, déploiement
- Local : 1 ETP par bassin d'emploi avec possibilité de mutualisation sur plusieurs bassins d'emploi ou sur d'autres tâches.

**Besoins techniques spécifiques :** L'action doit permettre d'identifier le/les outils les plus appréciés pour une diffusion massive. (Le Cler et Hespul ont mis à disposition un outil CRM Mixeur permettant de suivre les projets et contacts initiés. Des simulateurs permettaient par ailleurs de renforcer et d'automatiser les informations financières, techniques pour chaque projet. (PrécolImmo, Ecorénover plan de financement, Thermix comprenant les solutions de systèmes de chauffage).

**Co-financeurs/soutiens financiers envisagés :** Jusqu'à la fin du programme CEE SARE qui participer au financement des Espaces Conseil France Rénov (fin 2025), l'ADEME pourrait mettre à disposition un collaborateur expérimenté sur le sujet.

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

### Indicateurs BUS2

Nombres de bassins d'emplois intégrés

Nombre de particuliers conseillés

Nombres de contacts réalisés

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

### Liens avec d'autres actions du projets BUS2 – non concerné

#### Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2

- Cette proposition a été mentionnée dans le cadre de la définition de l'action 3a Identifier les formations et certifications autres que le RGE entreprises et utiles à la massification du Plan de Structuration de la Filière Rénovation énergétique des logements coordonné par la Mission de Coordination Interministérielle à la Rénovation des Bâtiments.
- Etat des lieux des formations du secteur de l'immobilier en lien avec la rénovation énergétique des bâtiments  
<https://bibliothèque.ademe.fr/urbanisme-et-batiment/6550-etat-des-lieux-des-formations-du-secteur-de-l-immobilier-en-lien-avec-la-renovation-energetique-des-batiments.html>
- Réseau France Rénov' <https://france-renov.gouv.fr/>
- Les centres de ressources du réseau bâtiment durable peuvent déjà être localement en contact avec ces acteurs : <https://www.reseaubatimentdurable.fr/>

- MOOC de la plateforme Bâtiment durable : <https://www.mooc-batiment-durable.fr/fr/>
- Lien avec des acteurs cités : se rapprocher des OPCO concernés ATLAS (banques), OPCO EP (notaires et agents immobiliers) .

## BONNES PRATIQUES IDENTIFIEES

- [ACTIMMO](#)

## RECOMMANDATIONS

- Subordonner toute ouverture d'agence immobilière à une formation aux performances énergétique des bâtiments. La profession d'agent immobilier n'est pas réglementée, et ne nécessite aucun diplôme actuellement.

**PROJET**      **BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE**

**AXE**            **AXE 3 DEVELOPPER LA FORMATION**

**TITRE**         **3.4 PROMOUVOIR LES MOOC LIÉS À LA RÉNOVATION ET À LA  
CONSTRUCTION PERFORMANTES**

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

MOOC vient de l'anglais « Massive Open Online Course » soit Cours en ligne ouvert et massif.

La plateforme MOOC Bâtiment Durable est une plateforme de formation dédiée au bâtiment et à l'immobilier durable. Elle est issue d'un projet collaboratif de l'ensemble des professionnels de la filière bâtiment. Elle est gérée par l'ADEME et pilotée par l'ADEME et le Plan Bâtiment Durable sous le contrôle d'un Comité de pilotage.

Ce comité de pilotage est composé d'un ensemble de partenaires ; organisations professionnelles, associations, institutionnels, organismes de formation, entreprises du secteur. Une charte de gouvernance a été établie et signée par plus de 25 organismes partenaires, pour garantir la ligne éditoriale de la plateforme et s'assurer de sa pérennité.

La plateforme MOOC Bâtiment Durable est une plateforme indépendante diffusant des contenus faisant consensus dans le domaine. La gratuité ainsi que la facilité d'accès des formations sont des points positifs et primordiaux afin que chacun puisse avoir accès à des compétences nouvelles

### OBJECTIFS DE L'ACTION

- la montée en compétence des professionnels de la filière bâtiment et immobilier sur les thématiques de la transition énergétique et du bâtiment durable en général (construction et rénovation);
- la diffusion, auprès du grand public, d'une connaissance des enjeux liés au bâtiment durable, en particulier la rénovation énergétique des logements.

Après validation par le COPIL, les projets de formation sont déposés sur la plateforme par diverses structures : établissements publics, organismes de formation, associations, universités, bureaux d'étude, etc. Ces formations donnent la parole aux professionnels et doivent ainsi permettre de créer une communauté autour de la volonté de transmettre et partager connaissances et compétences sur le bâtiment durable. Toutes ces formations sont gratuites et pratiques d'accès.

De nombreux professionnels ont fait état de la qualité de ces formations, ont souhaité qu'elles soient pérennisées avec un accès non limité dans le temps (self-paced learning) et préconisent de les faire mieux connaître.

### DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de pérenniser des financements pour la mise à jour et l'animation permanente de MOOC de la plateforme Bâtiment Durable pour accompagner la montée en compétence de la filière. Il convient ensuite d'augmenter leur diffusion vers le plus grand nombre au travers d'actions de communication, promotion, etc.

À ce stade les MOOC identifiés seraient :

- **MOOC RE2020** (Porteur DHUP)
- **MOOC Rénovation performante : les clés de la réhabilitation énergétique** (ADEME/2022/7000 inscrits):
- **MOOC Réno Copro - Les clés de la réhabilitation énergétique des copropriétés** (Porteurs : ASDER - IDF Energie - ALEC Lyon)
- **MOOC Risques et bons réflexes rénovation performante** (Porteur AQC, propose accès permanent)
- **MOOC Les fondamentaux de la responsabilité, de l'assurance et de la prévention** (Porteur AQC, propose accès permanent)

- **MOOC Bâtiments : Risques Techniques et naturels, comprendre et agir** (Porteur : AQC)  
Propose accès permanent

Dans le plan de communication, bien identifier les endroits pertinents où ces MOOC doivent être présentés (PRORENO (AQC), FEEBAT, AGIR, France Rénov', Réseau Bâtiment Durable ...).

## RÉSULTATS ATTENDUS

- La montée en compétence des professionnels de la filière bâtiment et immobilier sur les thématiques de la transition énergétique et du bâtiment durable en général (construction et rénovation);
- La diffusion, auprès du grand public, d'une connaissance des enjeux liés au bâtiment durable, en particulier la rénovation énergétique des logements.

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendue : à partir de mai 2024

Durée de Mise en œuvre : 8 mois et suivi en 2025

Fin de l'action attendue : fin 2024 - Avoir actualisé et mis en accès permanent les 6 MOOC cités et assurer leur pérennité sur 3 ans à partir de 2025.

## PORTEURS DE L'ACTION

**À Echelle nationale** : ADEME (SMP/SB) et Plan Bâtiment Durable + instance de gouvernance de la plateforme

**Echelle territoriale** : les MOOC proposés ont une vocation nationale

**Partenaires envisagés** : porteurs des MOOC, FEEBAT, Réseau Bâtiment Durable

## BENEFICIAIRES DIRECTS

- Les professionnels de la rénovation
- Les ménages et notamment ceux résidant en copropriétés

## RESSOURCES ESTIMEES

**Coût évalué de l'action :**

**Action 1 Mise à jour et mise en accès permanent** : l'ADEME finance actuellement par an 30%ETP + AMO (300k€) + 30k€ (hébergement) et ponctuellement le cofinancement du déploiement d'un MOOC soit 60k€ (sur 120k€). Pour assurer la mise en accès permanent (self place) il faut environ 8000€/an/MOOC soit 50k€ environ.

- Pour actualiser le MOOC **Rénovation performante : les clés de la réhabilitation globale** (ADEME) et le rendre en accès permanent sur 3 ans, il manque 38 550€.
- Pour actualiser le **MOOC Réno Copro** et le rendre en accès permanent sur 2024 il manque 42 600€.

**Action 2 de communication spécifique** en 2024/2025 : 60 000€

Total besoin complémentaire au financement existant :

- 2024 : 50 000 + 38550 + 42 600 + 60 000 = 191 150 € soit environ 200 k€
- 2025 et au-delà : 50 000 + financement ponctuel nouveau MOOC (60k€) = environ **100k€**

**Ressources humaines nécessaires** : 1 ETP à 30% à l'ADEME au SMP + poste de permanent(e) au Plan Bâtiment Durable.

**Besoins techniques spécifiques** : Mission d'AMO confiée par marché ADEME (ingénierie de formation, inscription, maintenance du site, communication via newsletter et réseaux sociaux), hébergement sur FUN MOOC.

**Co-financeurs/soutiens financiers envisagés** : Etat / FARE (le projet Former les Acteurs de la Rénovation Energétique porté par l'Asder a été retenu dans le cadre du Programme France 2030 « Compétences et métiers d'avenir »)./ FEEBAT /...

## INDICATEURS DE SUIVI et CIBLES

Modalité de suivi et d'évaluation : COPIL de la plateforme Bâtiment Durable, 2x/an, animation : Plan Bâtiment Durable

Indicateurs BUS2

Disponibilité des MOOC sur la plateforme Bâtiment Durable

Nombre de personnes formées.

Nombre de personnes ayant validé un MOOC

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

### Liens avec d'autres actions du projets BUS2

- Axe 3 fiches actions 3.1/ 3.2/ 3.3 chaque action de formation doit être l'occasion de faire la promotion de ces MOOC
- Action 1.5: Faciliter le recours aux produits et matériaux biosourcés et bas-carbone pour la construction neuve et rénovation: clauses dans les marchés publics et formation
- Action 1.6 Faciliter le recours au réemploi de produits et matériaux (pour la construction neuve et rénovation): ingénierie territoriale et formation des professionnels

### Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2

- [EDEC](#) : MADEC - Cette action BUS2 est articulée avec l'axe attractivité de l'EDEC pour la promotion des MOOC. Cette proposition a été mentionnée dans le cadre de la définition de l'action 3b Engager un travail d'intégration dans les certifications pertinentes (continu et supérieur) des enjeux de la rénovation énergétique des bâtiments, globale du Plan de Structuration de la Filière Rénovation énergétique des logements coordonné par la Mission de Coordination Interministérielle à la Rénovation des Bâtiments.
- [PRO'RENO](#), la nouvelle plateforme digitale dédiée aux professionnels de la rénovation énergétique. Conçue par l'AQC, la plate-forme Pro'RENO est un centre de ressources gratuites, accessibles en ligne. Elle s'adresse aux professionnels du bâtiment avec la vocation de les accompagner dans leurs pratiques quotidiennes sur les chantiers de rénovation énergétique. Riche de plus de 800 outils pratiques, co construits et validés par la profession dans le cadre des programmes PROFEEL, PACTE et RAGE, Pro'RENO intègre un moteur de recherche optimisé pour identifier rapidement la bonne ressource en fonction de son métier et de son besoin. Les professionnels peuvent également personnaliser les contenus proposés en précisant un métier, un lot technique, une typologie de bâtiment ou une phase de chantier. Pro'RENO permet également de créer un compte personnel afin de se constituer une bibliothèque propre et/ou archiver ses recherches. Cette initiative mérite d'être valorisée et soutenue.
- [MOOC "Economie circulaire sur les chantiers"](#), en cours de création par l'ADEME avec Envirobat Occitanie et le CSTB.
- MOOC développés par le CCCA BTP : [APTYCE](#), plateforme LMS (Learning Management Systems) destinée aux apprentis et aux formateurs des organismes de formation en apprentissage du BTP

## BONNES PRATIQUES INSPIRANTES

- Utilisation des MOOC existants de la [plateforme Bâtiment Durable](#) par les Rénovateurs Normands dans les formations qu'ils délivrent.

**PROJET**      **BUILD UP SKILLS 2 - FRANCE**

**AXE**            **AXE 3 DEVELOPPER LA FORMATION**

**TITRE**            **3.5 AIDER À LA TRANSITION DES ACTEURS SPÉCIALISÉS SUR LA CONSTRUCTION VERS LA RÉNOVATION : PARTAGER DES RETOURS D'EXPÉRIENCES D'ENTREPRISES DANS LE CADRE D'UN RÉNO TOUR ET PRÉPARER LA RECONVERSION DES PROFESSIONNELS**

## DESCRIPTION GENERALE

### CONTEXTE

L'objectif de [zéro artificialisation nette](#) (ZAN), la recherche de réduction des émissions de gaz à effet de serre du secteur de la construction, le ralentissement démographique laissent entrevoir un ralentissement de la construction neuve dans une proportion non encore déterminée. Pour assurer la viabilité économique de l'activité d'entreprises traditionnellement positionnées sur la construction neuve, non seulement l'activité mais aussi les formations et l'organisation des entreprises doivent se tourner vers les enjeux de réhabilitation, en particulier dans les restructurations lourdes de logements ou de transformation de bâtiments tertiaires en logements dans une optique de sobriété foncière. La rénovation peut devenir une opportunité économique. Ce changement nécessite des modifications profondes dans la culture et l'organisation des entreprises, dans leur stratégie et la carrière des salariés.

L'ensemble de la filière devra s'adapter pour faire face à la fois à une potentielle diminution de la construction, à la montée en charge des opérations de réhabilitation et à l'intégration croissante des enjeux environnementaux, avec le développement de l'usage des biosourcés, de l'économie circulaire, de la gestion technique du bâtiment pour un pilotage fin des consommations et de la qualité de l'air intérieur, voire du BIM pour l'optimisation des moyens et l'amélioration de la qualité.

Même si le transfert du secteur de la construction neuve vers la rénovation énergétique n'est qu'une des pistes à envisager et nécessite une adaptation conséquente de l'activité, elle mérite d'être étudiée. Les besoins supplémentaires identifiés pour la rénovation offrent une perspective face à la diminution des besoins en ETP que représenterait un ralentissement de la construction neuve quel qu'en soit le rythme.

**Cette transition représente un défi majeur pour le secteur de la construction et nécessitera une planification soignée et des efforts concertés pour relever ces défis environnementaux tout en assurant la pérennité de l'activité économique du secteur.**

### OBJECTIFS DE L'ACTION

- Proposer aux entreprises des retours d'expériences pour l'évolution de l'activité
- Déterminer les besoins d'évolution des carrières, avec une approche segmentée par filière, métier et taille d'entreprise.

### DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action se divise en 2 volets :

#### **VOLET 1 Proposer des retours d'expériences, des modes d'organisation pour l'activité des entreprises dans le « Réno Tour »**

Il s'agit de partager des retours d'expérience de réorientation d'activité, en croisant les sujets techniques, juridiques et économiques, en montrant l'intérêt de ce changement. Ces retours d'expériences pourraient à la fois inspirer directement les entreprises présentes et contribuer à créer des récits de ces trajectoires d'entreprises pour communiquer largement.

Pour partager les retours d'expérience, il est proposé de mettre en œuvre un « Réno Tour », sur le modèle du BIM Tour, série d'événements organisés dans le cadre du plan BIM.

Il s'agit d'une action réunissant le ministère de la Transition écologique et les organisations professionnelles du secteur du bâtiment pour informer les entreprises, notamment les plus petites. Les Centres de Ressources Bâtiment Durable pourraient aussi participer. Au-delà de l'organisation des événements, des vidéos et supports de communication sont à produire pour maximiser l'impact du Réno Tour.

Exemples de changements positifs pour les entreprises : se grouper (groupement, coopérative) pour proposer une offre globale de rénovation, apporter de nouvelles technologies traditionnellement plus développées en neuf qu'en rénovation (ex: catalogue des solutions préfabriquées).

Exemples de trajectoires pouvant être mises en récit pour alimenter la communication : les entreprises de construction de taille petite à moyenne pourraient s'organiser en groupement, notamment multi-métiers, les entreprises générales pourraient s'adapter en redéployant leur activité vers des chantiers de rénovation de taille significative (logements collectifs ou locaux tertiaires) grâce à leur métier de « regroupueur » et « coordinateur » de compétences, Les CMIstes pourraient se positionner comme rénovateur global de maisons individuelles voire d'autres bâtiments.

## **VOLET 2 : Favoriser l'évolution des compétences et des carrières :**

Il s'agit d'abord d'identifier les compétences additionnelles ou nouvelles requises, par filière, par poste (des personnels de chantiers aux chefs d'entreprise), et par lot. Ce travail pourrait être fait dans le cadre de l'EDEC Rénovation énergétique des bâtiments

Les compétences additionnelles concernent trois aspects :

- des aspects techniques comme par exemple le travail sur des composés mixtes bois-béton et plus seulement béton, ou le montage d'ouvrages maçonnés en place de murs en béton banché, la dépose de matériaux, les interfaces et interactions entre lots
- des aspects comportementaux (savoir-être) requis pour le travail en site occupé avec la présence du locataire ou du propriétaire lors des travaux
- des aspects organisationnels comme par exemple l'autonomie à acquérir par un salarié travaillant seul sur une petite opération et non plus en équipe sur un grand chantier, la coactivité.

Le diagnostic produit dans le cadre de l'EDEC permettrait ensuite de définir les modalités de mise en œuvre de cette montée en compétence. Plusieurs pistes sont identifiées pour opérer ce changement au sein des entreprises :

- Accompagnement des évolutions de carrière : formation des conseillers en évolution professionnelle, formation de formateurs sur les enjeux de transition professionnelle et les métiers de la rénovation [Voir proposition d'action 2.5 Renforcer le rôle des prescripteurs qui orientent les demandeurs d'emploi dans le secteur du bâtiment]
- Mise en visibilité des formations pour opérer ce changement dans l'offre de formation des opérateurs de compétences.
- Accompagnement à la création d'un catalogue de formations en interne aux entreprises : identification des compétences à acquérir selon les profils, identification des formations adaptées.
- Aide à la mise en place d'un système de montée en compétences internalisé avec des référents métiers et du tutorat.
- Soutien à la prise en charge des coûts de reconversion : la capacité des grands groupes et entreprises de taille intermédiaire notamment, qui peuvent développer leur potentiel de reconversions internes, est clé.

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Date de mise en œuvre attendu : non défini

Durée de Mise en œuvre : non défini

Fin de l'action attendu : non défini

## PORTEURS DE L'ACTION

### VOLET 1 Réno Tour et communication

**Echelle nationale** : Ministère de la Transition Écologique

#### Partenaires envisagés :

- Partenaires nationaux : organisations professionnelles (Réno Tour, communication), Fédération des Promoteurs Immobiliers de France (communication)  
NB: La FPI se tient à disposition pour sensibiliser et informer les entreprises de promotion immobilière par différentes voies : publications, événements, webinaires, etc. sous réserve de financements pour accompagner le déploiement de ces actions.
- Partenaires locaux : Organisations professionnelles, Centres de ressources bâtiment durables

### VOLET 2 Identification des compétences additionnelles et plan d'action associé

**Echelle nationale** : Ministère du Travail et organisations professionnelles du bâtiment

#### Partenaires envisagés :

- Partenaires nationaux : Pouget Consultants, Fédération Ecoconstruire

## BENEFICIAIRES DIRECTS ET INDIRECTS (S'IL Y EN A)

- Entreprises du bâtiment en transition
- Professionnels

## RESSOURCES ESTIMEES

Cout évalué de l'action : non estimé

Ressources humaines nécessaires:/

Besoins techniques spécifiques:/

Co-financeurs/soutiens financiers envisagés : non identifié

## SUIVI ET EVALUATION

Modalité de suivi et d'évaluation : Suivi à prévoir dans le cadre des suites de l'EDEC rénovation énergétique des bâtiments

Indicateurs de résultats de l'action

Nombre d'événements Réno Tour organisés

Nombre d'entreprises participant au Réno Tour

Diagnostic des besoins en compétences réalisé

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

### Liens avec d'autres actions du projets BUS2

- Lien action BUS : proposition d'action pour les prescripteurs 2.5.

### Liens avec d'autres initiatives complémentaires au projet BUS2

- EDEC : MADEC – Le volet 2 de cette action BUS2 est articulée avec l'axe « Passerelles Métiers et reconversion » de l'EDEC - 2 actions pressenties dans le cadre de l'EDEC
  - Action 1 : Réaliser la cartographie des compétences liées à la rénovation énergétique des bâtiments
  - Action 2 : Définir et faciliter l'accès aux passerelles entre les métiers de la construction neuve et ceux de la rénovation énergétique
- [Projet d'EDEC](#) en Pays de la Loire avec des actions de sensibilisation (fresques du climat et de la construction, Diag flash et Easydiag TE) et de formation courte à la transition climatique et aux techniques utilisées en neuf et rénovation et sur petits et grands chantiers, le tout avec un regard particulier sur le transfert de compétences d'un environnement à l'autre.
- Il sera notamment testé des capsules de formation d'un à deux jours qui prendront en compte les spécificités des chantiers et les acquis antérieurs des salariés en conversion.
- Cette proposition a été identifiée dans le cadre de l'action 1b Partager un état des lieux des mécanismes de soutien financier à la formation et à la reconversion - Analyse des dispositifs de formation qui permettent la mutation du neuf vers la rénovation du Plan de Structuration de la Filière Rénovation énergétique des logements coordonné par la Mission de Coordination Interministérielle à la Rénovation des Bâtiments.
- Le dispositif de la VAE inversée lancé par le ministère du travail en 2023 peut être un levier pour accompagner la formation des collaborateurs en proposant des parcours d'évolution professionnelle sur mesure.
- [Novabuild](#) en Pays de la Loire organise le temps d'une matinée ([Le "OFF" Osez Faire Frugal](#)) pour découvrir des démarches frugales, low-tech et participatives : reportages sur les ouvrages et démarches lauréats de l'appel à projets 2023, débats thématiques, retours d'expériences terrain

## BONNES PRATIQUES IDENTIFIEES

/

## RECOMMANDATIONS

- Le changement profond nécessite de définir une trajectoire à moyen terme pour les entreprises, une feuille de route pour se réinventer et se tourner vers la rénovation : évolution de l'activité par paliers. Ceci pourrait être réalisé dans le cadre de l'EDEC Bâtiment.

## **ANNEXE 5 – COMPTE RENDU DE LA JOURNÉE BUS2 « PROPOSITIONS ET PERSPECTIVES » DU 27/03/2024**

**Le compte-rendu est disponible sur le drive, sur [ce lien ici](#)**

## **ANNEXE 6 – MODÈLE DE COURRIER DE SOUTIEN**

Chers membres du Comité de pilotage et de suivi du projet BUS2,

Nous tenons à vous remercier pour avoir participé aux travaux de BUS2 en tant que membres du comité de suivi et de pilotage.

Comme vous le savez les phases 1 (diagnostic et scénario) et phase 2 (Elaboration du plan d'actions) sont achevées, vous trouverez en pièce jointe le projet de rapport « propositions d'orientation et d'actions » et les 17 fiche-action associées.

L'enjeu est désormais de passer à l'action avec l'appui des pouvoirs publics et de l'ensemble de la communauté BUS2 à travers le processus de concertation du projet.

Pour formaliser votre engagement dans ce projet, nous vous invitons à signer une lettre marquant votre intérêt pour les propositions élaborées.

Vous trouverez ci-joint une proposition de courrier que vous pourrez adapter à votre convenance et mettre au couleur de votre structure.

Ces courriers permettront de témoigner de la volonté d'implication des parties prenantes françaises et seront adressés à CINEA (European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency) pour le compte de la commission européenne, financeur du projet.

Nous vous remercions de nous l'adresser avant le lundi 29 avril 2024.

Nous restons à votre disposition,



### L'ADEME EN BREF

À l'ADEME - l'Agence de la transition écologique -, nous sommes résolument engagés dans la lutte contre le réchauffement climatique et la dégradation des ressources.

Sur tous les fronts, nous mobilisons les citoyens, les acteurs économiques et les territoires, leur donnons les moyens de progresser vers une société économe en ressources, plus sobre en carbone, plus juste et harmonieuse.

Dans tous les domaines - énergie, économie circulaire, alimentation, mobilité, qualité de l'air, adaptation au changement climatique, sols... - nous conseillons, facilitons et aidons au financement de nombreux projets, de la recherche jusqu'au partage des solutions.

À tous les niveaux, nous mettons nos capacités d'expertise et de prospective au service des politiques publiques.

L'ADEME est un établissement public sous la tutelle du ministère de la Transition écologique et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

### ALLIANCE VILLES EMPLOI EN BREF

Créée en 1993, Alliance Villes Emploi est le réseau national des collectivités territoriales investies sur les questions d'insertion, d'emploi et de développement économique. Elle réunit plus de 200 élus locaux de toutes couleurs politiques, rassemblés autour de la conviction que c'est à l'échelle des territoires, bassins de vie et d'emploi que se situe le niveau d'intervention pertinent.

À ce titre, l'association fédère les outils et dispositifs déployés par ses adhérents, en particulier les Maisons de l'Emploi (MDE) et les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), et elle anime le réseau des facilitateurs de la clause sociale d'insertion.



## Travaillons ensemble à la haute performance de nos bâtiments



#emplois #métiers #formations

### RÉSUMÉ

Ce document propose une feuille de route nationale définissant une vision générale, partagée et objective et le plan d'action associé détaillant la manière de l'atteindre.

La feuille de route définie permet d'atteindre les objectifs nationaux en matière de rénovations et de nouvelles constructions d'ici à 2030.

Les 17 propositions d'actions sont le fruit d'une concertation élargies en ateliers collaboratifs à l'ensemble des acteurs de la filière du bâtiment, de l'emploi et de la formation et soumises à une consultation en ligne ouvert au grand public. Des entretiens ont permis d'identifier des porteurs d'actions.

À partir des 3 axes stratégiques, les territoires pilotes ont aussi défini un plan d'action adapté à leurs besoins.



# BUILD UP SKILLS

#emplois #métiers #formations



## BUILD UP SKILLS

#emplois #métiers #formations



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou du CINEA. Ni l'Union européenne ni l'autorité subventionnaire ne peuvent en être tenues responsables.