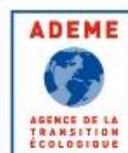


BUILD **UP** SKILLS
#emplois #métiers #formations

FICHES DE BONNES PRATIQUES



Cofinancé par
l'Union européenne



FICHES DE BONNES PRATIQUES

- [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 "Bâtis 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.

FICHES DE BONNES PRATIQUES - BUILD UP SKILLS 2 FRANCE

- [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 15-24 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'inventures, 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 Gougues, 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.

QUELLES SONT LES PERSPECTIVES S'IL Y EN A ?

Évolution du projet : non connue à ce jour

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

Cf. ci-dessus

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/

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 fixées. 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, 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 réseau¹, 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.

¹<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) ?

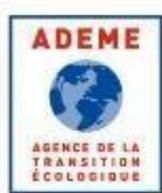
Le programme a été mis en œuvre par 28 structures locales sélectionnées suite à un appel à manifestation d'intérêt lancé par le CLER Réseau pour la transition énergétique en juin 2019. Leur travail a permis de rencontrer plus de 6 000 structures et d'orienter au moins 3 000 particuliers vers les Espaces 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.



ALLIANCE VILLES EMPLOI

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.



BUILD UP SKILLS
#emplois #métiers #formations

