PRÉFET DE LA RÉGION BRETAGNE
Liberté Égalité Fraternité

ACADÉMIE DE RENNES
Liberté Égalité Fraternité

Région BRETAGNE

FFB BRETAGNE

CAPEB Bretagne

lescop OUEST FÉDÉRATION SCOP BTP

La Commission paritaire régionale emploi-formation

Bâtiment Travaux Publics

Cfdt: CONSTRUCTION ET BOIS

CFE CGC BTP Section régionale Bretagne

la cgt

FO CONSTRUCTION

PACTE SECTORIEL

Bâtiment

Agir ensemble pour les compétences et l'emploi en Bretagne

Avec l'appui des partenaires associés suivants :

Constructys
Votre partenaire compétences

France Travail

veia
UNE MARQUE DE LA CELLULE ÉCONOMIQUE DE BRETAGNE

CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS D'EXCELLENCE
Bâtiment durable Bretagne

CCCA BTP

Vu le Code général des collectivités territoriales ; et notamment ses articles L4221-1 et suivants,

Vu le Code de l'Education, notamment ses articles D214-5 à D214-8 ; notamment ses articles L 214-12 et D331-65 et suivants,

Vu le Code du travail, notamment la partie VI, notamment le livre III – 6ème partie relatif à la formation professionnelle continue,

VU le Contrat de Plan État-Région Bretagne 2021-2027,

VU la Stratégie régionale des transitions économique et sociale (SRTES) 2022-2027 approuvée par délibération du Conseil régional des 7 et 8 avril 2023, intégrant le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)

EST CONCLU ENTRE

L'Etat, représenté par le Préfet de la région Bretagne, M. Amaury de SAINT-QUENTIN

L'Académie de Rennes, représentée par la Rectrice de la région académique Bretagne, Mme Hélène INSEL

ET

Le Conseil régional de Bretagne, représenté par son Président, M. Loïg CHESNAIS-GIRARD

ET

La commission paritaire régionale emploi-formation Bâtiment Travaux publics, représentée par son Président Gaëtan NUGUES et son Vice-Président Ludovic LORRE

La Fédération Française du Bâtiment en Bretagne, représentée par son Président, Stéphane LE TEUFF

La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) de Bretagne, représentée par son Président, Andréas MILET

La Fédération SCOP BTP Ouest, représentée par son Président, André KERVEADOU

Sont par ailleurs parties prenantes de la démarche les partenaires associés suivants :

- France Travail,

- Constructys,

- La cellule économique de Bretagne - VEÏA,

- Le Campus des métiers et des qualifications Bâtiment durable Bretagne,

- Le CCCA BTP

Dans la suite du document, les signataires et les partenaires associés sont désignés par le terme : « partenaires »

IL A ETE CONVENU LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

PREAMBULE

Fruit d'une démarche de co-construction, la stratégie régionale des transitions économique et sociale, adoptée par l'Assemblée régionale en avril 2023, est porteuse d'une ambition partagée en faveur du développement durable de la Bretagne.

En plaçant l'emploi et les compétences au cœur des enjeux de cohésion, de souveraineté et d'accompagnement des transitions, elle réaffirme le rôle des contrats d'objectifs « *au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant de porter les stratégies emploi-formation par secteur professionnel avec l'Etat, la Région et les branches professionnelles représentées paritairement* ».

En évoluant vers des pactes sectoriels, ils constituent le cadre de mise en œuvre de la SRTES à l'échelle des différents secteurs de l'économie régionale concourant à une plus grande articulation entre le développement économique et ses enjeux en matière d'emploi, de formation et d'orientation. Ils permettent une meilleure anticipation des besoins en compétences ainsi qu'un accompagnement des évolutions engendrées par les transitions économiques, sociale et environnementale.

PARTIE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 – Objet du pacte sectoriel

Espace de concertation, de mutualisation et d'engagement de chacun des partenaires, le pacte sectoriel « Bâtiment » constitue un cadre permettant à l'Etat, la Région et les représentants professionnels paritaires du Bâtiment, de partager les enjeux, de fixer des priorités, et d'articuler leurs leviers d'action au service du développement de l'emploi et des compétences dans le secteur du Bâtiment.

Cette génération de contractualisation s'appuie sur 4 principes directeurs :

- **Partenariat et engagement** : les signataires co-construisent une feuille de route précisant leur rôle et les attendus de chacun dans la mise en œuvre des actions priorisées ;

- **Anticipation et prospective** : face aux défis majeurs qui impactent la structure des emplois et les besoins en compétences : transitions écologique, énergétique et environnementale mais également technologique et sociale, ce pacte doit permettre de disposer d'une vision à plus long terme pour être en capacité de mieux accompagner la transformation des métiers, les transitions professionnelles et le développement d'activités émergentes.

- **Opérationnalité, suivi et évaluation** : le pacte sectoriel constitue un cadre partenarial opérationnel, priorisant les objectifs de la filière et la mise en œuvre d'actions communes assorties d'indicateurs de suivi et de résultat, intégrant des données sexuées pour les actions ciblant des publics.

- **Lien aux territoires** : en lien avec le déploiement des comités territoriaux pour l'emploi, le pacte sectoriel a pour objet de structurer le dialogue sectoriel-territorial et de déployer des outils favorisant le partage des diagnostics sectoriels et des actions mises en œuvre.

En déclinaison de la SRTES, les engagements des partenaires visent à répondre aux 3 enjeux suivants :

- ENJEU 1 - Agir pour l'emploi dans le secteur du Bâtiment, via l'orientation et la formation
- ENJEU 2 - Anticiper et accompagner le secteur du Bâtiment face aux transitions écologique, énergétique, technologique
- ENJEU 3 - Développer les pratiques RH d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises du Bâtiment

Article 1.2 – Champ d'application

Le pacte sectoriel a une dimension régionale. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées.

Il s'appuie également sur des travaux nationaux, produits notamment par l'observatoire des métiers du BTP.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront faire l'objet de travaux spécifiques.

Le champ couvert est celui du Bâtiment, correspondant aux activités suivantes :

			Code NAF
Gros-œuvre	Maçonnerie	Construction de maisons individuelles	4120A
		Construction d'autres bâtiments	4120B
		Travaux de démolition	4311Z
		Travaux de maçonnerie générale et gros-œuvre de bâtiment	4399C
Second-œuvre	Carrelage	Travaux de revêtement des sols et des murs	4333Z
	Charpente	Travaux de charpente	4391A
	Chauffage	Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	4322B
		Travaux d'isolation	4329A
	Couverture	Travaux d'installation de couverture par éléments	4391B
		Travaux d'étanchéisation	4399A
	Electricité	Travaux d'installation électrique dans tous locaux	4321A
	Menuiserie	Travaux de menuiserie bois et pvc	4332A
		Agencement de lieux de vente	4332C
	Métallerie	Autres travaux d'installation n.c.a	4329B
		Travaux de menuiserie métallique et serrurerie	4332B
		Travaux de montage de structures métalliques	4399B
	Peinture	Travaux de peinture et vitrerie	4334Z
		Autres travaux de finition	4339Z
	Plâtrerie	Travaux de plâtrerie	4331Z
	Plomberie	Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	4322A

PARTIE 2 – LES OBJECTIFS OPERATIONNELS PARTAGES

A partir des enjeux précisés dans l'article 1 du présent pacte, les objectifs sont définis ci-après, précisant les engagements et le rôle de chacun.

Une feuille de route opérationnelle en annexe synthétise l'ensemble des objectifs partagés et les indicateurs.

Elle est prévisionnelle et sera complétée et mise à jour tout au long du pacte. Elle pourra être amendée en fonction des priorités définies par le comité d'orientation.

Enjeu 1 : Agir pour l'emploi dans le secteur du Bâtiment, via l'orientation et la formation

Le secteur du Bâtiment en Bretagne représente plus de 26 585 établissements dont **10 040 entreprises** avec au moins un salarié ; soit environ 80 000 actifs dont **68 395 salarié.e.s** (environ 7% des emplois salariés bretons). Parmi les salariés, 73% exercent un métier de production.

Si la conjoncture économique est moins favorable depuis 2024, avec une baisse d'activité de la construction neuve de maisons individuelles (-27,7% de février 2024 à février 2025), les répercussions sur l'emploi sont encore peu perceptibles, avec un nombre de salariés ne diminuant que légèrement entre 2024 et 2025 (-1,1% des effectifs de salariés dans la Construction depuis un an), baisse qui reste inférieure au niveau national. La baisse des recrutements devrait se confirmer en 2025, avec **8 250 projets de recrutements dans le secteur Construction en Bretagne dont 74,2% jugés** difficiles, contre 10 070 en 2024.

Pour autant concernant les métiers de production, le besoin de renouvellement du fait des départs en retraite à horizon 2028 reste important, avec **une estimation de 8 000 personnes à recruter sur la période 2022-2028.**
De plus, les tensions sont traditionnellement fortes dans les métiers du Bâtiment. **Selon l'enquête BMO 2025, 74 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises du Bâtiment**, particulièrement pour les métiers de couvreur, de maçon qualifié, de plombier chauffagiste, d'électricien du bâtiment….

Attirer des jeunes ou des personnes en reconversion demeure un enjeu.
Depuis 2015, le nombre de jeunes sortants de formation Bâtiment, sous statut scolaire et apprentissage, a augmenté (3 921 sortants en 2015 contre 4 193 en 2023).
Néanmoins, sur la période récente, entre 2021 et 2023, on note une diminution du nombre de jeunes formés en voie scolaire (-187 jeunes sortants de lycées professionnels) du fait d'un manque d'attractivité des formations. Une action continue en termes d'information sur les métiers et les formations du Bâtiment est donc nécessaire, notamment sur des formations en lien avec la construction durable, la rénovation énergétique des bâtiments et les métiers de l'énergie en général.

Au-delà de la formation initiale, la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi est également un levier, avec près de 1 300 demandeurs d'emploi formés chaque année par an dans le cadre de QUALIF EMPLOI Programme (2023-2025). Parallèlement, des actions visant à faire découvrir les métiers du Bâtiment se poursuivent sur les territoires grâce à des chantiers école (4 actions en 2025- Plouigneau, Redon, Hôtel Pasteur-Rennes, Glomel) ou des actions de découverte des métiers (PREPA spécifiques bâtiment). En complément, des Préparations opérationnelles à l'emploi collectives sont également mises en place par l'OPCO.

Sources : Cellule économique de Bretagne – Veïa – chiffres 2023 / France Travail – BMO 2025 / Dares / Gref Bretagne et DREETS / Région Bretagne

Face à ces enjeux partagés, les signataires, en lien avec les partenaires associés, s'engagent à renforcer et consolider leurs actions en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles et à agir en complémentarité.

Objectif 1.1 – Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés

Pour répondre à cet objectif :

- En prenant appui sur les travaux produits par la Cellule économique de Bretagne – Veïa, partager et mettre en commun les études emploi-formation produites au niveau régional (mise à disposition des données de France Travail, Constructys…) et au niveau national (Observatoire des métiers du BTP, CCCA BTP…)
- Produire un diagnostic sectoriel, mis à jour annuellement, intégrant des données économiques, emploi-formation et prospectives. Ce dernier fera l'objet d'un livrable mis à disposition de tous les partenaires du contrat et diffusé largement pour une meilleure appropriation des enjeux emplois-compétences du secteur.

En complément, et tenant compte des échanges entre les partenaires du contrat d'objectifs, des études thématiques pourront être proposées et s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Etude-action emplois-compétences » du CPER. Ces études doivent permettre d'apporter des éléments de connaissance sur la situation et l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des compétences attendues au sein des différents secteurs de l'économie régionale. A ce titre, l'analyse de la place des femmes dans les formations et l'emploi pourra être intégrée.

Objectif 1.2 – Partager et développer les actions d'information et de découverte des métiers et des formations

Pour répondre à cet objectif :

- Partager les actions info-métiers sectorielles mises en œuvre par les différents partenaires (FFB, Capeb, Batylab, CCCA BTP…) ;
- Veiller à la coordination des actions mises en œuvre ;
- Rendre compte annuellement du nombre d'interventions réalisées auprès des différents publics (outil de suivi du nombre d'interventions réalisées annuellement et des publics touchés).

De manière spécifique sur l'information sur les métiers et les formations auprès des collégien.ne.s, lycéen.ne.s, étudiant.e.s, apprenti.e.s et leurs familles, la Région et l'Académie de Rennes :

- Associent les partenaires dans la mise en œuvre d'actions régionales d'info-métiers (Compétition des métiers par ex) et/ou de production de ressources IDEO en donnant de la visibilité à tous les métiers, y compris ceux moins connus des publics ;
- Facilitent le lien avec les établissements collèges et lycées (exemple : en valorisant les actions portées par les partenaires dans le guide régional des actions « s'informer sur les métiers ») ;
- Informent et s'assurent de la visibilité des dates des différents forums-salons emploi-formation sur les territoires, sur tous les sites concernés pour faciliter la mobilisation des partenaires.

En lien avec la compétence « formation professionnelle », la Région Bretagne :

- soutient des actions de formation pré-qualifiantes et les actions de découverte des métiers (valorisation du nb d'ateliers sectoriels dans le cadre de Prépa, des actions QE territorial de découverte des métiers…)
- favorise le lien entre les acteurs professionnels et les organismes de formation PREPA, notamment via les appels à projets GIRH / GPECT.

Objectif 1.3 – Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire

La réponse aux besoins en emplois et en compétences implique une mobilisation coordonnée des différentes voies et dispositifs de formation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager la connaissance de l'offre de formation professionnelle à l'échelle du secteur, avec un suivi annuel des effectifs, de l'insertion professionnelle. Un livrable « formation » sera produit et mis à jour annuellement avec l'aide de tous les partenaires. En fonction des responsabilités, chacun s'engage à partager les données et toutes autres informations qui paraîtraient pertinentes sur le sujet ;
- Se coordonner dans la mise en œuvre des réponses apportées ;
- Communiquer sur l'offre de formations existantes auprès des entreprises et renforcer leurs liens avec les établissements et organismes de formation.

En matière de formation initiale professionnelle :

- Concernant l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales, les partenaires, notamment les représentants paritaires de la branche dans le cadre de la CPREF Bâtiment et Travaux Publics, seront concertés.
- Dans ce cadre, ils apportent des éléments sur les besoins en emplois et en compétences des entreprises et sur l'évolution de l'offre par apprentissage, comme aide à la décision pour la Région et l'Académie de Rennes.
- Pour conforter le remplissage des formations professionnelles initiales sous statut scolaire, un travail spécifique sera engagé avec les partenaires.

En matière de formation continue des demandeurs d'emploi, la Région Bretagne, France Travail et Constructys

- Se coordonnent et proposent des parcours complémentaires ;
- Co-construisent et proposent des parcours de formation adaptés, en s'appuyant sur les dispositifs proposés par chacun (Qualif-Emploi, POEC, POEI, Immersion facilitée…) ;

- Collaborent sur les difficultés de sourcing dans le cadre d'actions spécifiquement créées ou de dispositifs existants.

En complément, la formation continue des salariés, levier pour la montée en compétences et la transmission de savoir-faire entre générations, sera intégrée dans le suivi global de l'offre de formations.

Eléments-phare sur cet enjeu

La structuration et la coordination des actions info-métiers.

L'attractivité des formations professionnelles initiales sous statut scolaire via le lancement d'un GT dédié à l'automne 2025.

Enjeu 2 : Anticiper et accompagner le secteur du Bâtiment face aux transitions écologique, énergétique, numérique, technologique

Le secteur du Bâtiment est impacté par des mutations liées aux transitions écologique, énergétique et environnementale.

Dans la nomenclature du Répertoire opérationnel des métiers et emplois de France Travail, on dénombre 29 métiers Bâtiment identifiés comme « Emploi stratégique pour la transition écologique », à savoir un emploi qui participe à la durabilité environnementale, économique et sociale et qui sera fortement mobilisé et stratégique pour réussir la planification écologique (en annexe).

Des besoins en emplois qui évoluent

Différents travaux de prospective ont été réalisés ces dernières années pour anticiper les besoins en emplois liés à la transition écologique dans le Bâtiment. Si les scenarii diffèrent, tous se rejoignent sur le fait que le nombre d'emplois dans la construction neuve devrait baisser, mais que cette baisse devrait être compensée par les besoins liés à la rénovation énergétique des bâtiments. Selon les projections de France Stratégie et la Dares, entre 2019 et 2030, l'emploi des métiers du bâtiment augmenterait de 4,8%.

De nouveaux besoins en compétences

Au-delà de l'aspect quantitatif en nombre d'emplois, la réglementation RE2020 sur les constructions neuves appelle de nouveaux besoins en compétences sur 3 axes : l'amélioration de la performance énergétique ; la prise en compte des émissions du bâtiment sur l'ensemble de son cycle de vie (impacts sur les modes constructifs, le choix des matériaux et des équipements de chauffage notamment) ; et l'objectif de confort d'été pour des lieux de vie adaptés aux conditions climatiques futures.

D'autre part, pour répondre aux objectifs de rénovation énergétique des logements, former aux pratiques d'isolation thermique, à l'utilisation de matériaux biosourcés et développer la capacité à collaborer efficacement entre les différents corps de métiers (maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, artisans) apparaissent importants. A titre d'illustration sur ces enjeux de collaboration, la massification de la rénovation énergétique nécessitent des organisations nouvelles. Ainsi les petites entreprises peuvent constituer des groupements momentanés d'entreprises (GME), outil qui permet aux artisans et TPE d'accéder à des marchés plus importants. Ils s'inscrivent dans une logique de montée en compétences, les GME favorisant la mise en commun des savoir-faire et des équipes. Cette mise en commun suppose que les salariés acquièrent de nouvelles compétences pour s'intégrer à une équipe plurielle et maîtrisent des modes opératoires parfois différents. Le fonctionnement en GME requiert un travail d'anticipation et de coordination, avec des équipés formées à la réglementation, à la gestion de projet et à des techniques parfois spécifiques.

La récente étude Renoboost du CCCA BTP sur les besoins en emplois et en compétences liés à la rénovation énergétique des logements en Bretagne à horizon 2035 fait également ressortir des besoins importants sur les métiers de chauffagiste, plaquiste, façadier, électricien.

L'intelligence artificielle dans le secteur du Bâtiment

Comme tous les secteurs, l'intelligence artificielle impacte également le secteur du Bâtiment. Plusieurs usages sont d'ores et déjà identifiés : un gain de temps grâce à l'automatisation des tâches administratives par exemple ; un appui pour mieux concevoir ou pour optimiser la réalisation du chantier. Ces usages peuvent se décliner dans toutes les entreprises, des plus petites aux grands groupes.

Pour que l'adoption de l'IA soit garantie, l'accompagnement et la formation des utilisateurs sont essentiels.

Objectif 2.1 – Anticiper les impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique…) sur les emplois, les métiers et les compétences

Pour renforcer la dimension prospective dans l'observation du secteur et plus particulièrement sur ces aspects de transitions, le travail de capitalisation des études existantes sera poursuivi. L'analyse des données économiques s'effectuera au travers de la cellule économique de Bretagne -Veïa.

Les études prospectives en cours et à venir enrichiront ces éléments de connaissance (exemples : étude Renoboost du CCCA BTP sur les besoins liés à la rénovation énergétique à horizon 2035, étude sur l'impact de l'IA à venir de l'observatoire des métiers du BTP…).

En complément, d'autres études thématiques pourront être produites, pouvant s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Etude-action emplois-compétences » du CPER.

Pour les partenaires du pacte, il s'agira de s'approprier les enseignements de ces travaux et d'identifier les actions à conforter ou à développer à l'échelle régionale pour répondre aux enjeux.

La valorisation des études est également un enjeu fort identifié par les partenaires.

Objectif 2.2 – Adapter l'offre de formations face aux impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique et démographique…) sur les emplois, les métiers et les compétences

Comme illustré précédemment, les besoins en compétences évoluent. L'offre de formation professionnelle initiale et continue doit s'adapter pour faciliter ces transformations (voie professionnelle initiale sous statut scolaire ou par apprentissage, formation professionnelle continue des adultes).

Dans le secteur du Bâtiment, à titre d'exemple, plusieurs compétences sont à conforter dans l'offre de formation existante :

- Les compétences spécifiques de la rénovation performante : l'approche globale, la coordination des travaux ;
- L'éco-construction et le recours aux matériaux bio-géosourcés ;
- L'économie circulaire et le réemploi des matériaux ;
- L'usage de l'intelligence artificielle dans les différentes phases de la conception à la réalisation ;
- La préfabrication hors site.

Pour répondre à cet objectif :

- Cartographier les métiers et les compétences en lien avec ces transitions ;
- Identifier l'intégration des enjeux de transition dans l'offre de formation (cf. livrable formation). L'étude prospective Horizon Compétences produit par le CCCA BTP constituera une première base ;
- Donner de la visibilité sur l'offre de formation et ses spécificités sur les transitions auprès des jeunes, des salariés, demandeurs d'emploi ainsi que des entreprises ;
- Faire évoluer l'offre de formation pour mieux intégrer les transitions ;
- Poursuivre et développer la formation des enseignants et des formateurs (fresque de la rénovation, Feebat, actions du CMQ Bâtiment durable…).

Les actions peuvent être à plusieurs niveaux, selon les publics visés :

- En formation initiale, proposer des formations nouvelles dans le cadre de la carte et le cas échéant, insérer les colorations nécessaires pour répondre à ces nouvelles compétences.
- En formation continue, intégrer des modules en lien avec les transitions s'ils ne sont pas inclus dans les formations certifiantes menant à ces métiers ou proposer des formations nouvelles afin de développer les compétences techniques et transverses identifiées et attendues pour répondre aux transformations du secteur.

Objectif 2.3 – Accompagner les entreprises et les salarié.e.s sur les transitions

Pour appréhender ces mutations, l'entreprise a besoin de s'acculturer aux enjeux des transitions et de faire évoluer ses pratiques. Il convient donc de les accompagner dans leur évolution, en matière d'emploi et d'organisation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et rendre plus visibles les dispositifs d'accompagnement à l'échelle du secteur relatifs aux enjeux des transitions écologiques, environnementales, techniques et numériques ;
- Encourager les entreprises du secteur à participer aux temps de sensibilisation proposés (exemples : participation aux journées techniques ou temps de partage d'expériences proposés par Batylab, FB²…) et à recourir aux offres de services d'accompagnement aux transitions ;
- Former les salariés pour répondre aux évolutions des métiers.

De manière spécifique sur la rénovation de l'habitat privé, la Région déploie le **réseau Renov' Habitat Bretagne** qui a pour principale mission d'informer et d'accompagner les ménages bretons dans la rénovation de leur logement afin d'améliorer leur performance énergétique. Ce service mis en œuvre par près de 110 conseillers au sein des territoires doit permettre de contribuer à l'objectif de rénovation fixé dans le SRADDET : 45 000 logements par an visant un niveau basse consommation en 2050. Pour que ce service soit efficace, des liens renforcés entre ce réseau et les entreprises de la filière Bâtiment sur les territoires sont nécessaires. Un travail dédié sera donc initié sur ce sujet.

Eléments-phare sur cet enjeu

Un état des lieux de l'intégration des enjeux de transition dans les formations Bâtiment.

L'adaptation de l'offre de formations face au défi de la rénovation énergétique (dont suites de l'étude Renoboost + lien renforcé au réseau Rénov Habitat Bretagne).

L'accompagnement des entreprises du Bâtiment aux usages de l'intelligence artificielle.

Enjeu 3 : Développer les pratiques RH d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises

Défi du développement du recrutement dans le secteur du bâtiment

Des contraintes liées à l'organisation et aux conditions de travail freinent l'attractivité du secteur, en particulier auprès des jeunes et des personnes en reconversion. Cette situation crée une pression importante sur les entreprises du bâtiment, certaines devant renoncer à des appels d'offres ou limiter leur développement faute de main-d'œuvre qualifiée.

Par ailleurs, le recrutement de publics spécifiques reste limité. À l'échelle nationale, par exemple, les personnes en situation de handicap représentent à peine 2,2 % des effectifs dans le secteur. Les coopérations des entreprises du bâtiment avec des structures de l'insertion par l'activité économique ou plus largement des structures accompagnant des personnes plus éloignées de l'emploi méritent d'être accompagnées et renforcées pour diversifier les profils recrutés.

Défi de la féminisation dans le secteur du bâtiment

Le bâtiment reste un secteur largement masculin. Les femmes y demeurent fortement sous-représentées, notamment dans les fonctions techniques et de chantier. Même si l'on observe quelques progrès, notamment dans les métiers de la maîtrise d'œuvre ou de l'encadrement, les femmes ne représentent qu'une minorité des effectifs, entre 12 et 13%.

La féminisation du secteur nécessite des actions volontaristes, tant au niveau de l'orientation scolaire que de la communication sur les métiers. Lutter contre les stéréotypes, favoriser des conditions de travail plus inclusives et garantir l'égalité d'accès aux formations et aux évolutions professionnelles sont des leviers incontournables.

Accompagner les entreprises pour développer l'accueil de stagiaires et d'alternants

La découverte des métiers du bâtiment dès le plus jeune âge est un levier majeur pour répondre aux enjeux d'emploi sur le moyen et le long terme. Les stages, périodes d'immersion et contrats en alternance sont essentiels pour renforcer l'attractivité du secteur et susciter des vocations, notamment auprès des jeunes et des personnes en reconversion.

Pour cela, l'implication des entreprises du bâtiment est déterminante. Des outils facilitent la mise en relation entre les jeunes et les professionnels. Cependant, l'accueil de stagiaires suppose un accompagnement des entreprises, en particulier les plus petites, pour lever les freins liés à la disponibilité ou au manque de ressources pédagogiques.

Objectif 3.1 – Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salariés.e.s

L'une des clés pour renforcer l'inclusivité des entreprises du Bâtiment repose sur l'accueil de publics nouveaux : travailleurs en situation de handicap, salariés des structures d'insertion par l'activité économique…

Pour répondre à cet objectif :

- Partager l'ensemble des actions conduites à l'échelle du secteur relatives aux enjeux de recrutement ;
- Soutenir la professionnalisation de la fonction RH au sein de ses entreprises, particulièrement les TPE-PME, via la PCRH notamment, par les entreprises du secteur et en assurant un suivi annuel des entreprises ayant bénéficié de ce dispositif ;
- Favoriser la sensibilisation des entreprises, notamment par l'organisation de webinaires ;

Il convient également de favoriser une intégration durable des salariés. Pour se faire, la mutualisation ou la construction d'outils permettant de conforter les process RH, de structurer l'intégration de nouveaux collaborateurs (stagiaire, alternants, salariés et prestataires), de fidéliser et d'accompagner les salariés au sein de l'entreprise apparait essentielle.

Pour répondre à cet objectif, des actions pourront être développées pour :

- Engager des actions sur les conditions et l'organisation du travail ;
- Outiller les entreprises sur l'accueil, l'intégration et la fidélisation des salariés ;
- Consolider la formation au management.

Objectif 3.2 – Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour répondre à cet objectif :

- Mettre en valeur des réseaux de femmes dirigeantes d'entreprises existants pour partager leurs expériences et renforcer leur présence dans les espaces de décision ;
- Promouvoir et médiatiser des exemples de réussite de femmes dans le bâtiment à travers des campagnes de communication.

Objectif 3.3 – Mobiliser les entreprises du secteur dans l'accueil de stagiaires (3ème – 2nde ou en formation – y compris les immersions ou stages des demandeurs d'emploi en formation)

Les stages de découverte professionnelle sont des outils essentiels pour sensibiliser les jeunes aux différents métiers et leur permettre de mieux orienter leur futur parcours scolaire et professionnel. Ces initiatives participent à renforcer l'attractivité des métiers du Bâtiment et à répondre aux besoins de main-d'œuvre dans ce secteur.

Pour accueillir ces stagiaires, la mobilisation des entreprises est décisive. La mise en relation est facilitée par des plateformes comme IDEO ou Immersion facilitée, permettant aux professionnels de déposer leurs offres de stages et aux élèves de postuler en ligne.

Pour répondre à cet objectif :

- Mobiliser les entreprises du secteur à accueillir des stagiaires ;
- Suivre le nombre d'offres de stages en entreprise du secteur sur IDEO ou d'autres plateformes (Immersion facilitée par exemple).
- Participer aux démarches de stages collectifs inter-entreprises.

Eléments-phare sur cet enjeu

Poursuivre la sensibilisation des tuteurs et les former pour améliorer l'accueil des nouveaux entrants, notamment les apprenti.e.s, dans les entreprises du Bâtiment.

Structurer des coopérations pérennes entre les organisations professionnelles du Bâtiment et les structures accompagnant les personnes éloignées de l'emploi.

Développer des actions favorisant la mixité des métiers du bâtiment.

Mobiliser les entreprises du secteur du bâtiment dans l'accueil de stagiaires de 3ème et de 2nde.

ARTICLE 5 – LES MOYENS

Chaque partenaire mobilise les moyens et les dispositifs relevant de sa compétence, dans une logique d'articulation et de complémentarité dans la mise en œuvre opérationnelle des actions. En tant que de besoin, des conventions financières spécifiques pourront être conclues, au regard des leviers et compétences de chacun.

La Région et l'Etat garantissent une meilleure lisibilité des moyens mobilisables à destination des partenaires.

ARTICLE 6 – LE PILOTAGE DU CONTRAT

Le comité d'orientation : instance politique de concertation et de coordination.

Il est constitué d'élu.e.s du Conseil régional, de représentant.e.s de l'Etat (DREETS, Académie de Rennes) et de représentants paritaires du secteur Bâtiment (cf. signataires listés en pages 2 et 3).

Les représentant.e.s des partenaires associés sont également convié.e.s.

Il se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l'année écoulée et réoriente éventuellement la mise en œuvre du contrat.

A ce titre, il est plus particulièrement chargé :

- De définir les grandes orientations sur la base des éléments de diagnostic ;
- De valider annuellement les axes de travail à mettre en œuvre ;
- D'organiser le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du contrat.

Les instances techniques

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires et des partenaires associés. Il assure le suivi de la feuille de route au global : mise en œuvre des actions, préparation des indicateurs de suivi pour présentation en comité d'orientation, suivi des groupes de travail…

Il se réunit pour faire un état d'avancement des différentes actions figurant dans la feuille de route, a minima deux fois par an.

De manière complémentaire, des groupes de travail thématiques peuvent être mis en place, le pilotage de ces derniers étant précisé dans la feuille de route. Les pilotes de groupe de travail organisent les réunions et assurent le suivi des travaux et des indicateurs. Au-delà des représentants techniques des signataires et des partenaires associés, d'autres acteurs pourront participer aux travaux (CCCA BTP, Batylab, Fédération bretonne des biosourcés, Anact Bretagne, Carsat, Transitions Pro, Agefiph…).

De même, des liens seront opérés avec des dynamiques territoriales existantes (groupe de travail de Rennes Métropole par exemple…).

ARTICLE 7 – LE SUIVI ET LA COMMUNICATION DU CONTRAT

Chaque année, les travaux menés dans le cadre du pacte sectoriel feront l'objet d'un bilan au regard d'indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs définis par l'ensemble des signataires et inscrits dans la feuille de route.

A la fin du contrat, un bilan global sera produit.

Chaque année, un point d'étape sera présenté devant la Commission paritaire régionale emploi-formation Bâtiment Travaux Publics.

La démarche de contractualisation s'inscrivant dans le cadre du CPRDFOP, des points seront également présentés devant les instances du CREFOP, chargées du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP.

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Le Gref Bretagne, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits.

ARTICLE 8 – UNE ANIMATION INTER-SECTORIELLE

Afin de favoriser les partages d'expériences et la capitalisation des bonnes pratiques, une animation inter-sectorielle sera organisée.

Les partenaires du présent contrat s'engagent à participer à ces travaux (webinaires ou autres temps organisés), à proposer des thématiques ou à témoigner des bonnes pratiques.

ARTICLE 9 – DUREE ET VALIDITE DU CONTRAT

Le présent contrat prend effet à compter de sa date de signature, et ce jusqu'au 31/12/2028, soit au terme de la SRTES. Les travaux seront poursuivis suivant ce cadre jusqu'à l'adoption du prochain CPRDFOP.

ARTICLE 10 – MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification des termes du présent contrat doit faire l'objet d'un avenant écrit entre les parties signataires conclus dans les mêmes conditions que le présent contrat.

ARTICLE 11 –RESILIATION DU CONTRAT

En cas de non-respect de ses obligations contractuelles par l'une des parties, chaque partie se réserve le droit, après mise en demeure écrite restée sans effet pendant une durée de trente jours, de résilier le présent contrat.

ARTICLE 12 – LITIGES

10.1 - En cas de litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution du présent contrat, les parties s'efforceront de rechercher un accord amiable.

10.2 – En cas de désaccord persistant, le litige sera porté à l'appréciation du Tribunal administratif de Rennes.

ARTICLE 13 – EXÉCUTION DU CONTRAT

Le Préfet de la région Bretagne, La Rectrice de la région académique Bretagne, le Président du Conseil régional de Bretagne, les Président et Vice-Président de la Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation professionnelle Bâtiment Travaux Publics, le Président de la FFB Bretagne, le Président de la CAPEB Bretagne et le Président de SCOP BTP Ouest, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent contrat.

Fait en 7 exemplaires

A Plougastal-Daoulas, le 9 octobre 2025

Le Préfet de Région Bretagne	Le Secrétaire général des affaires régionales	La Rectrice de la région académique Bretagne
Amaury de SAINT-QUENTIN	Jean-Marc BOURSIN	Hélène INSEL

Le Président du Conseil régional de Bretagne	La Vice-Présidente du Conseil régional de Bretagne
Loïg CHESNAIS-GIRARD	Forough DADKHAK

La Fédération française du Bâtiment Bretagne	La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment Bretagne	La Fédération des SCOP BTP Ouest
Stéphane LE TEUFF	Andreas MILET	André KERVEADOU

Pour la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation du Bâtiment et des Travaux Publics	
Le Président	**Le Vice-Président**
Gaëtan NUGUES	Ludovic LORRE

En annexe, la feuille de route prévisionnelle du pacte sectoriel Bâtiment

Feuille de route prévisionnelle du pacte sectoriel Bâtiment 2025-2028

Enjeu 1 - Agir pour l'emploi, à travers l'orientation et la formation

Objectif 1.1 - Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Capitaliser les études et les données emploi-formation du secteur Bâtiment		Région - DREETS - cellule économique de Bretagne	France Travail, Constructys, FFB, CAPEB, SCOP BTP, CCCA BTP	Au fil de l'eau	nombre d'études
Produire un portrait sectoriel		Région - DREETS + appui cellule économique de Bretagne et GREF Bretagne	France Travail, Constructys, FFB, CAPEB, SCOP BTP, CCCA BTP	1er livrable - 1er semestre 2026	1 livrable mis à jour annuellement. Diffusion du livrable : modalités, où
En complément, dans la perspective de mieux s'approprier collectivement les études produites et d'identifier les pistes d'action au niveau régional pour répondre aux enjeux emplois-compétences du secteur Bâtiment, les partenaires s'accordent sur la tenue a minima d'**une réunion annuelle pour partager cette connaissance et identifier les axes d'action possibles**					

Objectif 1.2 - Partager et développer les actions d'information sur les métiers et les formations

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Poursuivre les actions d'information sur les métiers et les formations et les **valoriser**	Suites projet Batijob	FFB Bretagne	Région (cofinancement APP GIRH), France Travail et réseau pour l'emploi, organismes PREPA et QUALIF	juillet 25 - juillet 26	nb d'actions d'info réalisées, nb de personnes touchées
	Interventions collèges et lycées	Coulisses du Bâtiment - FFB Bretagne	Académie de Rennes	chaque année en octobre	nbre de chantiers visités sur la région / Nbre de personnes touchées
		CAPEB Bretagne	Académie de Rennes	sept 25-sept 26	Nbre de jeunes informés, sensibilisés
	Ambassadeurs	CAPEB Bretagne	Bâtiment CFA Bretagne	sept 25-sept 26	Nbre de jeunes informés, sensibilisés
	Artisans d'histoire	CAPEB Bretagne		sept 25-sept 26	Nbre de jeunes informés, sensibilisés
	Dispositif attractivité des métiers Bâtiment durable	Batylab (CMQ Bâtiment durable)	FFB, Capeb, Cellule éco, Ordre des architectes, Région,		
	Semaine de l'emploi BTP	France Travail	FFB, Capeb, SCOP BTP Ouest, Constructys…	chaque année en octobre	
	Participation aux forums, nuits de l'orientation, temps d'orientation organisés par les établissements	FFB Bretagne / CAPEB / Rectorat	FFB, Capeb, SCOP BTP Ouest, Batylab, CCCA BTP, lycées pro et CFAs…	au fil de l'eau	Nbre d'actions d'info / nb de personnes touchées
	Compétition des métiers	Région Bretagne	FFB, Capeb, SCOP BTP Ouest, Batylab, CCCA BTP, lycées pro et CFAs…	début 2027	propositions spécifiques pour les lycéens et les parents à creuser
Structurer un dispositif de découverte du secteur pérenne et partenarial	Pour coordonner l'ensemble des actions menées, proposition de constituer un GT spécifique pour articuler les différentes actions, organiser le lien avec les établissements (collèges, lycées), valoriser les actions dans IDEO, réfléchir à des présentations sous un prisme "innnovation" ou autre. Renforcer l'interconnaissance avec les Bureaux des entreprises par exemple ou enseignants…				

Objectif 1.3 - Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Partager la connaissance de l'offre de formation professionnelle à l'échelle du secteur (FI, apprentissage, FC), **pour mieux se coordonner**	Poursuivre la concertation dans le cadre de la CPREF sur la carte des formations (prof scolaire)	Région Bretagne, Académie de Rennes	toutes les organisations représentant le secteur du Bâtiment au sein de la CPREF : FFB, Capeb, SCOP BTP, FO Construction, CGT, CFDT, CFE-CGC	au fil de l'eau	une sollicitation annuelle de la CPREF, des avis formalisés
	Informer sur l'évolution de l'offre en apprentissage	les représentants du secteur Bâtiment	DREETS, Constructys	au fil de l'eau	
	Consulter pour adapter l'offre de formation continue (QUALIF Emploi - programme, territorial et individuel / actions spécifiques…)	Région Bretagne	les représentants du secteur Bâtiment	à compter de 2026	
	Renforcer la coordination entre Région - France travail et Constructys sur l'offre en direction des demandeurs d'emploi	Région Bretagne - France Travail - Constructys		au fil de l'eau	
	Organiser un temps annuel de partage sur l'offre de formations toutes voies confondues	Région Bretagne	DREETS, Académie de Rennes, les représentants du secteur, Constructys, la cellule éco…	1er temps : mars 2026	
Produire un livrable "Formation"		Région Bretagne - DREETS + appui cellule économique de Bretagne et GREF Bretagne	Académie de Rennes, Constructys, CCCA BTP, les représentants du secteur	1er livrable : février 2026	1 livrable mis en page, mis à jour annuellement
Conforter le remplissage des formations professionnelles initiales sous statut scolaire	Expérimenter sur des formations ciblées un dispositif d'attractivité innovant pour conforter leur recrutement	Région Bretagne - Académie de Rennes	représentants du secteur, Batylab, lycées pro concernés,	Lancement d'un GT - automne 2025	Evolution du remplissage des formations ciblées aux rentrées 2026 ; 2027 et 2028

	Enjeu 2 - Anticiper et accompagner le secteur aux transitions (écologique, énergétique, numérique, technologique)					
	Objectif 2.1 - Anticiper les impacts des mutations sur les emplois, les métiers et les compétences					
	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
	**Poursuivre** la capitalisation des études prospectives sur l'impact des transitions sur les métiers et compétences du Bâtiment		Région - DREETS - cellule économique de Bretagne	Observatoire des métiers du BTP, Constructys, FFB, CAPEB, SCOP BTP, CCCA BTP…	Au fil de l'eau	nombre d'études
	L'appropriation des études prospectives fera également partie des éléments à partager lors du temps annuel dédié aux données sectorielles. Les enseignements seront intégrés au portrait sectoriel (enjeu 1) et guideront également les actions des objectifs suivants (offre de formations, accompagnement des acteurs).					
	Objectif 2.2 - Adapter l'offre de formations face aux impacts des mutations sur les emplois, les métiers et les compétences					
	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
	**Réaliser** un état des lieux sur l'intégration des enjeux de transition dans les formations : un GT à mettre en place pour cibler l'état des lieux (à relier au livrable "formation")		Région Bretagne + …	Académie de Rennes, FFB, Capeb, SCOP BTP Ouest, Constructys, cellule, éco, établissements et organismes de formation…	1ere focale : 2026	
	**Développer** de nouvelles formations liées aux nouveaux process de construction (en fonction des besoins identifiés)		en fonction de la formation		Au fil de l'eau	nb de formations par an
	**Poursuivre et développer** les liens entre les entreprises et les établissements-organismes de formation et **renforcer** la formation des formateurs		CMQ Bâtiment durable		Au fil de l'eau	
	Objectif 2.3 - Accompagner les entreprises et les salariés sur les transitions					
	**Accompagner** les entreprises et soutenir l'adaptation des artisans, pour gérer l'impact de l'intelligence artificielle	Action FFB	FFB		au fil de l'eau	nb d'entreprises informées, accompagnées
		Action Capeb	Capeb		au fil de l'eau	nb d'entreprises informées, accompagnées
	**Développer** des formations à destination des entreprises et des salariés sur le Lean Management, la construction bas carbone, les écométariaux, le recyclage et réemploi		FFB		au fil de l'eau	Nb de formations / ateliers / actions de sensibilisation
			CAPEB		A partir de sept 25	Nb de formations / ateliers / actions de sensibilisation
	**Informer et mobiliser** les entreprises à participer aux temps de sensibilisation et de partage d'expériences sur les écomatériaux et plus largement sur les thématiques Bâtiment durable		FFB		au fil de l'eau	Nb de formations / ateliers / actions de sensibilisation
			CAPEB		A partir de sept 25	Nb de formations / ateliers / actions de sensibilisation
	**Partager** les résultats de l'expérimentation Capeb 35 "Les impacts de la transition écologique sur le travail au sein des entreprises artisanales du Bâtiment" + **diffusion et essaimage**	Ecologie et Travail - Expérimentation Anact Bretagne - Capeb 35	CAPEB 35 - Anact Bretagne		Restitution de l'éxpérimentation début oct	Bilan de l'expérimentation et diffusion
	**Développer** les liens entre le service public de la rénovation de l'habitat et les professionnels de la rénovation	Ateliers de travail	Région Bretagne	représentants du secteur, Batylab,	Lancement fin 2025	à définir
De manière tranversale sur cet enjeu		Suites RENOBOOST	CCCA BTP	Observatoire des métiers du BTP, Constructys, FFB, CAPEB, SCOP BTP, CCCA BTP…	A partir de septembre 2025	

Enjeu 3 - Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises

Objectif 3.1 - Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salarié.e.s

	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
	**Développer** des projets pour accompagner les entreprises à recruter des personnes éloignées de l'emploi	Certification des compétences	Capeb	Batiment CFA Bretagne - DREETS	2026	Nombre de personnes certifiées
		Dispositif régional d'aide au recrutement «Bâti-Job»	FFB Ille-et-Vilaine (22 et 35) + FFB Finistère (29 et 56)	Région Bretagne (APP GIRH), partenariat AGIR 35, réseaux pour l'emploi, structures d'insertion…	2025-2026	Sur le 22 et 35 : favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RSA et des personnes allophones / Sur le 29 et 56 : publics éloignes
	**Construire** des coopérations structurelles avec les structures accompagnant les personnes éloignées de l'emploi		DREETS	FFB, Capeb, France Travail, SIAE…	Au fil de l'eau	
	**Renforcer** la professionnalisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage pour un bon accueil des apprenti.e.s		FFB, CAPEB, SCOP BTP	CFAs, tuteurs, Constructys	Au fil de l'eau	Nb de tuteurs et tutrices formé.es
	**Développer ou accompagner** des démarches RSE au sein des entreprises du bâtiment		FFB, CAPEB, SCOP BTP	Constructys	Au fil de l'eau	Nb d'entreprises engagées

Objectif 3.2 - Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
	**Sensibiliser** les employeurs et les jeunes aux opportunités offertes aux femmes dans les métiers du bâtiment, en mettant en place des actions de communication, de formation et d'accompagnement dédiées.	Groupe femme sur le territoire / Interventions dans les établissements / 100 000 Entrepreneurs / Actions CRFA (Commission Régionale des femmes de l'Artisanat - CAPEB) / Valorisation des femmes par le biais de témoignages	FFB Bretagne, CAPEB Bretagne	FFB, France Travail, Académie, …	au fil de l'eau	

Objectif 3.3 - Mobiliser les entreprises du Bâtiment dans l'accueil de stagiaires (3ème, 2nde, immersions, stages en cours de formation)

	**Organiser** l'accueil de stagiaires dans les entreprises	à préciser	FFB, Capeb	Académie de Rennes, Région, Medef Bretagne, organismes de formation	Au fil de l'eau	
		Livret stagiaires pour accompagner l'entreprise dans l'accueil / Enquête à l'automne pour identifier les entreprises accueillantes et les valoriser / organisation de journées découvertes / partenariat avec CCI autour de l'organisation de mini stages (identification de jeunes / identification entreprise)	FFB	Académie de Rennes, Région, Medef Bretagne, organismes de formation	Au fil de l'eau	

Nomenclature ROME 4.4 France Travail – Emplois stratégiques pour la transition écologique dans le Bâtiment

F1103	Diagnostiqueur / Diagnostiqueuse immobilier	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1104	Dessinateur / Dessinatrice du BTP	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1106	Ingénieur / Ingénieure d'études BTP	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1110	Dessinateur / Dessinatrice enveloppe du bâtiment	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1111	Ingénieur / Ingénieure génie civil	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1120	Économiste de la construction	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1201	Conducteur / Conductrice de travaux	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1202	Chef / Cheffe de chantier	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1205	Responsable de travaux BTP	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1206	Chef / Cheffe d'équipe bâtiment	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1501	Poseur / Poseuse de charpentes ou constructions bois	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1503	Charpentier / Charpentière	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1602	Électricien / Électricienne du bâtiment	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1603	Plombier / Plombière	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1604	Plaquiste	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1605	Électricien / Électricienne réseaux	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1607	Menuisier / Menuisière aluminium	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1610	Installateur mainteneur / Installatrice mainteneuse en systèmes solaires, thermiques et photovoltaïques	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1611	Façadier / Façadière	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1613	Étancheur / Étancheuse	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1614	Poseur / Poseuse en fermetures de bâtiment	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1615	Poseur / Poseuse de cloisons démontables et mobiles	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1616	Poseur / Poseuse de menuiseries extérieures	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1619	Couvreur / Couvreuse	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1620	Installateur / Installatrice chauffage et climatisation	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1625	Monteur / Monteuse en agencement	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1701	Coffreur / Coffreuse	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1703	Maçon / Maçonne	Emploi stratégique pour la Transition écologique
F1704	Manœuvre bâtiment	Emploi stratégique pour la Transition écologique