



## CAHIER SPÉCIAL FORMATION

- Florence Poivey : « *Les WorldSkills, une vitrine pour la jeunesse et les métiers* » **P.2**
- **Cahier spécial**  
Formation : Attirer, former, transmettre **P.3 à 6**
- La santé d'une entreprise passe aussi par la santé de son dirigeant **P.7**
- La FFB Bretagne inaugure son Conseil des Professions **P.7**
- L'Intelligence Artificielle au service des RH et de l'orientation professionnelle : nouvelle donne ? **P.8**



**Stéphane Le Teuff**  
Président de la FFB Bretagne

Après le traditionnel « *feuilleton politique* » de rentrée qui commence à s'apparenter à une véritable saga, les entrepreneurs du bâtiment aspirent à une forme de stabilité et osent espérer de la visibilité sur l'avenir. Car c'est bien la confiance qui manque à nos maîtres d'ouvrage pour investir dans le bâtiment. Les besoins sont là : une récente étude du service statistique du Ministère

de l'Aménagement du Territoire sur les logements en atteste, il faudrait construire 448 000 logements/an sur la période 2026-2030, puis 391 000/an sur 2031-2035.

En Bretagne, les constats sont les mêmes, accentués d'une attractivité plus forte de nos territoires, nous devrions construire 25 000 logements par an quand nous atteignons péniblement 19 800 en 2024.

Alors oui, nos attentes sont fortes pour que ce nouveau gouvernement passe aux actes ! Les solutions sont connues : l'instauration du statut de bailleur privé, la généralisation du PTZ et le maintien de Maprimerenov pour aider les ménages les plus précaires à mener des travaux de rénovation énergétique.

Nous appelons nos parlementaires bretons à peser de tout leur poids pour que le futur projet de budget intègre bien ces dispositifs.

En région, nous restons attentifs sur l'évolution de la conjoncture, proches et à l'écoute des maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvres, pour trouver collectivement des solutions aux aléas des marchés.

Dans ce contexte, nos priorités sont également centrées sur les ressources humaines.

Nous sommes ainsi résolument engagés dans l'adaptation et l'évolution des compétences notamment autour des enjeux de la rénovation énergétique, de l'intégration de l'innovation et de l'IA.

Avec un taux de chômage avoisinant les 6%, les intentions d'embauches restent à un niveau élevé à plus de 8 000 et nos quatre CFA font le plein avec 3 650 apprentis. C'est pourquoi nous venons de signer un Pacte sectoriel avec l'Etat, le Rectorat, le Conseil Régional et les partenaires sociaux par lequel, nous visons 8 000 recrutements d'ici 2028 en développant des pratiques RH plus inclusives, l'accueil de stagiaires et apprentis.

Nous devons amplifier les actions de découverte des métiers comme les coulisses du bâtiment, valoriser nos récents champions des WorldSkills, véritables ambassadeurs de nos savoirs-faire et lutter contre les stéréotypes pour élargir le vivier des talents.

À l'heure de cette grande instabilité, partageons collectivement le chantier des compétences, certainement le plus important pour relever les défis de demain.



## ACTUALITÉ

# Florence Poivey : « Les WorldSkills, une vitrine pour la jeunesse et les métiers »

## Rencontre avec la présidente de WorldSkills France à Marseille lors de la Compétition des Métiers 2025

À l'occasion de la Compétition des Métiers WorldSkills 2025 à Marseille, Florence Poivey, présidente de WorldSkills France, revient sur l'impact de ces Jeux Olympiques des métiers, la place de la France à l'international, et l'engagement des jeunes et des entreprises pour valoriser la formation professionnelle. Une rencontre au cœur de l'action et de l'excellence.

### Florence Poivey, comment définiriez-vous les WorldSkills ?

Les WorldSkills sont véritablement les Jeux Olympiques des métiers pour les jeunes de moins de 23 ans. En France, ce sont les Régions qui organisent les sélections régionales dans le cadre de leurs missions d'orientation. Cette année, près de 9 000 jeunes ont souhaité tenter l'aventure. Le champion d'or de chaque métier régional accède à la finale nationale. À Marseille cette année, nous avons accueilli 750 jeunes venant défendre un titre national. Le médaillé d'or obtient la qualification pour la finale mondiale à Shanghai en 2026, tandis que le médaillé d'argent se prépare pour le championnat européen de Düsseldorf dans deux ans.

### Au-delà de la performance technique, quelle est la vocation sociétale de WorldSkills ?

Notre raison d'être est de mettre le métier au cœur de l'envie et de la fierté de chacun. Ce « chacun » inclut le jeune, sa famille, le professeur et le patron — tout son environnement. Nous sommes profondément convaincus que la formation professionnelle est une voie d'épanouissement. Les WorldSkills offrent une vitrine pour la jeunesse et pour les métiers portés par la voie professionnelle.

### Comment avez-vous vécu l'édition de Marseille cette année ?

Nous avons accueilli 25 000 collégiens, et ce qui m'a frappée, c'est la qualité de préparation de ces jeunes. Ils étaient curieux, impliqués, posaient des questions pertinentes. Cela reflète une vraie mobilisation du corps professoral. Nous travaillons en étroite collaboration avec l'Éducation nationale, car inspirer les jeunes est essentiel : l'envie de découvrir précède l'inspiration.

### Quelle est la place de la France sur la scène internationale des métiers ?

Il y a toujours du travail à faire, mais nous progressons beaucoup. Nous avons été champions d'Europe à Herning, au Danemark il y a quelques semaines, ce qui illustre la force du collectif. La fierté métier est portée de façon croissante par les organisations professionnelles, l'Éducation Nationale et les entreprises. Comparée à la Suisse, l'Autriche ou l'Allemagne, la France a encore du chemin, mais nous rattrapons rapidement. La reconnaissance européenne montre que la formation professionnelle peut être une voie d'excellence.



### Que se passe-t-il après WorldSkills France ?

Nous fonctionnons par cycles de deux ans. Dès la fin de l'année, nos deux équipes de France se prépareront pour l'Europe et le Monde. Nous ajustons les programmes pour que chaque expérience soit la plus enrichissante possible. L'automne 2026 marquera le lancement des nouvelles sélections régionales. Au quotidien, nous continuons à mettre le métier au centre de l'envie et à faire rayonner cette excellence, notamment grâce aux compétiteurs qui deviennent eux-mêmes de formidables ambassadeurs.

### Vous évoquez l'investissement des jeunes et des entreprises, pouvez-vous développer ?

L'investissement des compétiteurs est impressionnant. Certains, après avoir participé au championnat européen, reprennent du temps pour accompagner les nouvelles générations. Les entreprises jouent un rôle essentiel, en les soutenant et en leur permettant de concilier formation, compétitions et transmission. C'est un engagement remarquable qui fait vivre pleinement l'esprit WorldSkills.

### Que reprenez-vous de cette édition marseillaise ?

Ces trois jours ont été une vitrine de l'excellence française, un moment unique pour valoriser les métiers, former des vocations et inspirer les jeunes. La passion, l'exigence et la fierté que j'ai vues ici démontrent que la voie professionnelle est bien plus qu'une simple formation : c'est un véritable tremplin pour la réussite et l'épanouissement personnel.

## Palmarès breton du pôle « Bâtiment / Construction »

  
**ARGENT MÉTALLERIE**  
**Titouan Calvarin**  
(CFA Bâtiment des Côtes d'Armor) Entreprise METAFER

  
**OR PLÂTRERIE & CONSTRUCTIONS SÈCHES**  
**Enzo Delpech**  
Entreprise STOA Bretagne

**EXCELLENCE ÉLECTRICITÉ**  
**Auxence Louis**  
(CFA Bâtiment du Finistère)  
Entreprise Domocontrol Quimperlé

**EXCELLENCE COUVERTURE**  
**Benjamin Groseil**  
(CFA Bâtiment du Morbihan)  
Entreprise Briero

**EXCELLENCE ÉBÉNISTERIE**  
**Milo LE DIBERDER**  
Entreprise Jallu



« La Région Bretagne, à travers ses compétences sur l'orientation et la formation professionnelle, contribue au développement des compétences dans le secteur du Bâtiment. Un chiffre pour l'illustrer : plus de 1 000 demandeurs d'emploi sont formés chaque année à un métier du Bâtiment et 78% d'entre eux sont en emploi un an après leur formation.



# La formation, c'est avant tout respect, sécurité et avenir partagé

Interview : Ghislaine Daquay, Responsable RH du Groupe MAHO



## Pourquoi la formation continue est-elle au cœur de MAHO ?

Intégrer et former les jeunes, du CAP au diplôme d'ingénieur, fait partie de notre culture d'entreprise. La formation dépasse le cadre légal : elle permet de faire grandir nos salariés, développer leurs compétences et renforcer la performance globale.

## Quelles formations proposez-vous aux salariés et apprentis ?

Pour l'ensemble de nos salariés, nous avons certes les formations obligatoires, liées à la sécurité et à la réglementation, indispensables pour mettre nos équipes en sécurité, mais également des formations pour la montée en compétences : logiciels métiers, communication, relation client, management. Malgré la diminution des financements, l'entreprise reste profondément engagée en faveur de la formation pour accompagner l'évolution de ses salariés.

## Parlez-nous du rôle de tuteur pour vos apprentis ?

Nous accordons une grande importance au rôle des tuteurs : des professionnels expérimentés qui allient rigueur et sens de la transmission. Ils encadrent les jeunes à la fois sur le terrain et sur les fondamentaux théoriques, comme les mathématiques

ou le français. De véritables binômes se créent, basés sur la confiance et l'échange. Accueillir des jeunes au sein de nos équipes, c'est injecter un souffle nouveau, un regard différent, une énergie bénéfique pour tous. Cela dit, nous sommes conscients

*La formation permet de faire grandir nos salariés »*

que cette démarche représente un coût financier non négligeable, ce qui peut la rendre difficile à mettre en œuvre dans des structures plus modestes — même lorsque la conviction d'investir dans la formation et la transmission est bien présente.

## Comment mesurez-vous le retour sur investissement de la formation ?

Même si certains apprentis partent après leur diplôme, former est un investissement pour la branche et pour l'avenir. Les jeunes repartent avec une belle image de l'entreprise, certains reviennent, d'autres deviennent nos ambassadeurs dans les CFA. C'est un cercle vertueux : ce qu'on leur donne aujourd'hui profite à tous demain.

## Quel message souhaiteriez-vous transmettre aux décideurs publics ?

Maintenez les aides aux entreprises ! Sans elles, beaucoup hésitent à s'engager dans l'apprentissage et les jeunes peuvent se retrouver bloqués dans leur parcours. Un apprentissage réussi repose sur un engagement réciproque : entreprise-jeune-État. Suivi, encadrement et investissement doivent aller dans les deux sens.

## Ce qu'en pensent les jeunes



**NATHAN**  
GÉNIE CIVIL  
4.0 ENSIBS LORIENT

« Intégrer le BUT Génie Civil de l'IUT de Morlaix sur 3 ans dont 2 ans en

alternance a littéralement changé ma vie. Je trouve génial d'apprendre sur le terrain, de découvrir la réalité, parfois c'est un choc. Le bâtiment reste un métier physique et avec une grande dépendance à la météo. Mon premier stage, en plein hiver, en tant qu'ouvrier m'a permis de découvrir tout cela et d'en sortir avec des étoiles plein les yeux. Le fait d'avoir pu échanger avec tous les corps de métiers m'a permis d'affiner mes choix professionnels. La recherche d'alternance est intensive. Mais les écoles sont là pour nous accompagner. C'est important de trouver une mission qui nous intéresse et pas uniquement juste un « contrat » pour pouvoir grandir et être challengé. »



**AURIANE A.**  
BTS SYSTÈME  
CONSTRUCTIF BOIS  
ET HABITAT AU CFA DE  
QUIMPER.

« Mon expérience dans une enseigne de bricolage m'a permis certes de financer mes études, mais aussi d'avoir beaucoup d'information, de culture, d'apprendre sur les matériaux, les poses, en contact quotidien avec les clients. Cela m'a permis aussi d'identifier ce qui me manquait pour m'épanouir professionnellement. J'aimais les produits, l'environnement de la construction, la relation client, mais je ne faisais rien de mes mains. Et je n'étais pas heureuse. L'accompagnement du CFA de Quimper et les expériences en entreprises m'ont permis de trouver ma place et de me sentir épanouie dans un métier. L'apprentissage permet aussi de voir qu'on est « capable » et de gagner en confiance en soi. Se sentir bien et intégré dans une équipe ».



**ADÈLE L.**  
IUT GÉNIE CIVIL  
À RENNES

« L'alternance permet d'allier cours et terrain pour tester et expé-

riencer ce que l'on apprend théoriquement. Mon alternance me permet de voir différents services (conduite de travaux, bureau d'études, expérience à l'international, période RH, ...). J'affine grâce à l'accompagnement des professionnels ma posture et mes objectifs. »



**MYLÈNE C.**  
BTS FINITIONS,  
AMÉNAGEMENT DES  
BÂTIMENTS BATIMENT  
CFA 22: CONCEPTION  
ET RÉALISATION

« Il suffit d'une bonne personne. Mon professeur en bac pro a été décisif. Et aujourd'hui le CFA m'écoute, m'oriente, m'accompagne vers les bonnes entreprises et les bons choix. Quand j'ai fait mon titre professionnel de solier je n'avais pas prévu de faire un BTS et c'est mon professeur de sol qui m'a encouragé et donné la confiance. Il m'a motivée et heureusement. »

## Découvrir, tester, s'orienter avec les mini-stages

Les mini-stages de la CCI Bretagne permettent aux jeunes de découvrir en quelques jours les métiers du bâtiment, pendant les vacances scolaires. Faciles à organiser grâce à des conventions simplifiées et un suivi administratif allégé, ces immersions courtes offrent un aperçu concret du quotidien professionnel, éveillent la curiosité et aident les élèves à mieux s'orienter, tout en valorisant les métiers auprès des nouvelles générations.



la Fédération du Bâtiment, en partenariat avec la CCI Bretagne recense les envies de stages des jeunes pour ensuite les aider à trouver des stages ou organiser des immersions collectives

## ZOOM sur la Méthode de Recrutement par Simulation - MRS (France Travail)

La MRS est une méthode qui ne tient pas compte du CV, de l'expérience ni des diplômes. Elle évalue uniquement les habiletés nécessaires pour réussir sur un poste. Inclusive et ouverte à tous les profils, elle s'appuie sur des exercices pratiques reproduisant les situations de travail. Cette méthode fonctionne parce qu'elle valorise les compétences transférables, les savoirs-être, révèle des talents invisibles et diversifie les profils.

Avec l'entreprise, France Travail analyse le poste, définit les habiletés requises et organise la session de recrutement. Les candidats retenus sont ensuite reçus en entretien, sur la base de leur motivation. Proposer des immersions professionnelles à de potentiels candidats permet de faire découvrir les métiers et l'entreprise lors d'une période courte et non rémunérée. Une plateforme <http://immersion-facile.beta.gouv.fr> est à disposition.

### CONTACTS :

Côtes d'Armor : [pfvstbrieuc.22030@francetravail.fr](mailto:pfvstbrieuc.22030@francetravail.fr)  
Finistère : [pfvbrest.29076@francetravail.fr](mailto:pfvbrest.29076@francetravail.fr)  
Ille et Vilaine : [pfvrennes.35061@francetravail.fr](mailto:pfvrennes.35061@francetravail.fr)  
Morbihan : [pfvlorient.56081@francetravail.fr](mailto:pfvlorient.56081@francetravail.fr)



# L'apprentissage : le rôle clef du tuteur dans la réussite du parcours



« LA FORMATION TUTEUR ET MAÎTRE D'APPRENTISSAGE PERMET DE SÉCURISER LE PARCOURS »

PASCAL CABARET, DIRECTEUR  
CONSTRUCTYS BRETAGNE

Quelle est le rôle du tuteur / maître d'apprentissage ?

Le tuteur occupe une place essentielle dans le processus d'accueil, d'intégration et de formation de l'alternant. Il a pour mission de transmettre ses compétences liées au métier, tout en accompagnant le jeune dans la décou-

verte et l'appropriation de la culture de l'entreprise. Il veille également à établir un lien cohérent entre les enseignements théoriques dispensés au CFA et les apprentissages pratiques réalisés en entreprise.

Pourquoi est-il important de se former ?

La pédagogie est une compétence clé dans l'art de transmettre. Être un excellent professionnel ne garantit pas nécessairement la capacité à partager efficacement ses savoirs avec un alternant. Le taux de rupture des contrats durant les premiers mois reste élevé, et bon nombre de ruptures pourraient être évitées si les tuteurs étaient mieux formés. Une meilleure compréhension de leur rôle et des méthodes adaptées à la transmission auprès des nouvelles générations permettrait de sécuriser davantage les parcours.

Quelles sont les aides / financement autour de la formation « tuteur maître d'apprentissage » ? Comment passer à l'action ?

Constructys propose un financement aux entreprises du Bâtiment pour la formation de tuteur ou de maître d'apprentissage : le coût pédagogique est plafonné à 15 € HT / h pour un maximum de 3 jours de formation (21 heures) et peut être augmenté de 9 € HT / h si le coût pédagogique le justifie. Les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient également d'une participation aux salaires à hauteur de 15 € HT de l'heure.

Une aide à la fonction de maître d'apprentissage est versée pour toute entreprise ayant au moins un contrat d'apprentissage visant un CAP technique en 2025 : 250 € nets de taxe / an / entreprise. Versement réalisé 6 mois après le début du 1<sup>er</sup> contrat.



« LA FORMATION TUTEUR A ÉTÉ UN LEVIER POUR LA RÉUSSITE DE NOTRE BINÔME ENTRE AURÉLIEN (TUTEUR) ET GAËTAN (APPRENTI) »

ESTELLE MENGUY, ASSISTANTE DE GESTION STB.

Pourquoi avoir choisi d'accueillir un apprenti dans votre entreprise ?

Nous avons envie de nous investir dans l'apprentissage pour d'abord anticiper le recrutement de futurs talents, mais également transmettre les savoirs. Nous avons en

tant qu'entreprise une responsabilité sociétale et un devoir de formation. Si on ne forme pas aujourd'hui, la pérennité de nos entreprises est en jeu.

Selon vous, quel est le rôle du tuteur dans la réussite du parcours d'un apprenti ?

Le tuteur a un rôle clef dans l'intégration de l'alternant mais aussi dans la réussite du parcours pour son intégration et sa montée en compétences. De l'accueil, en passant par les consignes de sécurité, en passant par les temps d'échange, le tuteur est là sur toute la durée du parcours. Notre alternant s'est réellement senti intégré et s'est montré reconnaissant. Le binôme tuteur – alternant a très bien fonctionné. Par ailleurs, le tuteur est indispensable pour faire le lien avec l'établissement scolaire. Avoir quelqu'un d'impliqué dans ce rôle nous a permis d'avoir une fluidité à toutes les étapes du parcours.

Quelles qualités ou compétences sont indispensables pour être un bon tuteur ?

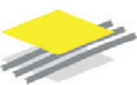
Je crois d'abord qu'il faut quelqu'un qui a envie de transmettre, de partager son quotidien et qui a envie de s'impliquer. C'est un projet qui se construit avec le salarié. De notre côté, c'est un sujet que l'on a évoqué dès l'entretien professionnel. La transmission du savoir et des valeurs de l'entreprise, la pédagogie et le sens du travail sont des valeurs clefs. Et surtout, il ne faut pas négliger la formation du tuteur. Chez nous, le tuteur a été formé 2 jours en intra ce qui a été un levier de réussite pour donner au salarié tous les outils nécessaires.

Un espace en ligne d'informations  
et de ressources dédié  
au tutorat est accessible :

<https://espace-tutorial.constructys.fr/>



LE CQP « ACCOMPAGNER  
L'ALTERNANT EN  
ENTREPRISE » EST  
DÉSORMAIS PROPOSÉ PAR  
BÂTIMENT CFA BRETAGNE



BÂTIMENT CFA  
BRETAGNE  
Association régionale des CFA du BTP de Bretagne



## Apprentissage : ce qui a changé au 1<sup>er</sup> juillet 2025

Deux décrets parus au Journal officiel du 29 juin 2025 modifient les règles de financement de l'apprentissage. Ils instaurent une participation financière obligatoire des employeurs et réduisent les niveaux de prise en charge pour certaines formations à distance. Tous les dispositifs sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025 (journal officiel du 29 juin 2025)

- Une adaptation progressive des niveaux de prise en charge et priorisations selon les branches professionnelles est prévue d'ici 2026.
- Le financement des CFA au prorata temporis : une indexation sur le nombre de jours de formation réalisés et non plus sur les mois entamés. Un paiement en 4 fois.
- Les formations dispensées à au moins 80% à distance voient leur niveau de prise en charge réduit de 20%.
- Une participation employeur instaurée pour les diplômes Bac+3 et plus : une contribution de 750 € est exigée pour chaque contrat visant un diplôme de niveau 6 ou 7 (Bac+3 et plus).
- La fin de l'exonération des cotisations sociales pour les apprentis : l'exonération de cotisations sociales pour les apprentis est limitée à 50 % du SMIC. Au-delà, les salaires sont soumis aux cotisations, CSG et CRDS impactant ainsi les salaires.



# Le CFA est un espace de transformation : pour les entreprises, pour les formateurs et pour les apprenants.

Dans un secteur en pleine mutation, le rôle des centres de formation dépasse largement la transmission des savoir-faire techniques. Au CFA Bâtiment Bretagne, la formation continue, à l’instar de la formation initiale, devient un levier de transformation, un lieu où s’expérimentent les transitions écologiques, numériques et sociales. Rencontre avec Anne-Sophie Piquemal, responsable ingénierie de formation.

Les entreprises comprennent que la formation continue est un levier de compétitivité »

Anne-Sophie Piquemal



## Entretien avec Anne-Sophie Piquemal, responsable ingénierie de formation au CFA du Bâtiment Bretagne

Les métiers du bâtiment sont en pleine mutation. Digitalisation, transition écologique, nouvelles attentes sociales... Les entreprises doivent sans cesse s’adapter, et les formations avec elles. « Les référentiels nationaux évoluent, mais parfois plus lentement que la réalité du terrain », observe Anne-Sophie Piquemal.

Au CFA Bâtiment Bretagne, cette veille permanente est au cœur de la mission. « Notre rôle est d’accompagner les formateurs pour qu’ils intègrent les nouveaux matériaux, les techniques récentes ou les évolutions réglementaires dans leurs enseignements, même lorsque les référentiels ne les mentionnent pas encore. »

Ainsi, dans un CAP Maçon, les examens portent encore sur des matériaux classiques, mais au fil des deux années, les apprentis découvrent aussi des matériaux et procédés innovants. Même logique avec le dispositif Feebat, qui permet d’introduire les enjeux de rénovation énergétique sans bouleverser totalement la structure du diplôme.

**DES FORMATIONS EN PRISE DIRECTE AVEC LA RÉALITÉ ÉCONOMIQUE.**

« Nous distinguons deux grands cadres : les formations initiales et la formation continue », explique-t-elle. Les premières s’appuient sur des référentiels fixés, mais la pédagogie permet d’enrichir l’existant. Les secondes, beaucoup plus libres, répondent aux besoins immédiats des entreprises.

Le CFA propose ainsi des formations « haute couture », sur mesure, qu’il s’agisse de perfectionner une équipe sur un thème spécifique ou d’explorer de nouveaux marchés, comme le photovoltaïque ou la pompe à chaleur.

« Nous devons être capables de proposer des réponses rapides, concrètes, et parfois non diplômantes. Ce qui compte, c’est la montée en compétence. »

Les formats sont courts – de 7 à 21 heures –, modulables, et combinent souvent présentiel et distanciel pour s’adapter aux contraintes des entreprises. Cette flexibilité permet aussi d’élargir la formation à des sujets plus stratégiques, comme la transition écologique ou le management intergénérationnel.

**UN LIEN FORT AVEC LE TERRAIN ET LES ENTREPRISES.**

Rien n’est conçu en vase clos : le CFA travaille en réseau avec le CCCA-BTP, les branches professionnelles et des partenaires innovants comme Synergiz, Farsight ou EdTech Grand Ouest. « Les entreprises prennent conscience que la formation n’est pas qu’une obligation réglementaire, mais un levier de compétitivité », souligne Anne-Sophie Piquemal.

Les retours du terrain nourrissent la réflexion nationale, via les commissions paritaires, et permettent d’ajuster les contenus. L’objectif : maintenir une cohérence entre les formations et les besoins réels des employeurs.

**DES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES Tournées VERS L’INNOVATION.**

Les outils numériques et immersifs sont désormais partie intégrante des pratiques : maquette numérique (BIM), réalité augmentée ou virtuelle, plateformes digitales. « Nous expérimentons de nouveaux outils pour rendre la formation plus concrète, plus engageante et plus proche des usages en entreprise. »

Autre levier fort : la mobilité internationale. Depuis trois ans, le CFA encourage les séjours à l’étranger pour ses apprentis. Ces expériences développent l’autonomie, l’ouverture et la citoyenneté — des qualités aussi importantes que les savoir-faire techniques. « Quand un jeune revient d’un chantier en Europe du Nord, il partage son expérience, découvre d’autres mondes de construction, d’autres cultures professionnelles. Cela nourrit tout le groupe. »

**LE CFA, ACTEUR CLÉ DES TRANSITIONS.**

Écologiques, numériques, mais aussi sociales : les transitions traversent toutes les dimensions du monde du travail. « Nous accueillons aujourd’hui des publics beaucoup plus diversifiés : jeunes en première formation, adultes en reconversion, parents isolés ou salariés expérimentés. Cela change nos approches. »

Les équipes pédagogiques accompagnent ces parcours de vie autant que les apprentissages. La relation avec les maîtres d’apprentissage est aussi essentielle. « Nous travaillons

avec eux sur les différences générationnelles : le rapport au travail, à l’autorité, à l’entreprise. Comprendre ces codes réciproques est devenu un enjeu de réussite. »

Le CFA agit donc comme un trait d’union : il forme aux gestes techniques tout en préparant aux comportements attendus, aux postures professionnelles, à la compréhension du collectif.

**UN ESPACE DE TRANSFORMATION À PART ENTIÈRE.**

Former aujourd’hui ne consiste plus seulement à transmettre un métier, mais à accompagner les mutations d’un secteur. « Notre mission, c’est d’aider les jeunes et les entreprises à se transformer ensemble. Le CFA est un lieu d’expérimentation, d’adaptation et de dialogue », résume Anne-Sophie Piquemal.

Entre l’innovation numérique, l’évolution des pratiques pédagogiques et la diversité des publics, le CFA Bâtiment Bretagne se positionne comme un véritable laboratoire d’avenir pour les compétences du bâtiment.

« Former, conclut-elle, c’est préparer à construire durablement – les bâtiments, bien sûr, mais aussi les parcours, les carrières et les relations humaines. »

La transition énergétique transforme en profondeur les métiers du bâtiment

« Avec la démarche RénoBoost, l’enjeu est d’accompagner les entreprises face aux défis de la rénovation performante : isolation, ventilation, efficacité des systèmes, qualité de l’air intérieur. Ces évolutions exigent une montée en compétences techniques mais aussi relationnelles, notamment pour intervenir sur un chantier occupé où organisation et communication sont essentielles. La rénovation énergétique constitue ainsi un formidable levier d’attractivité et de dynamisme pour le bâtiment, offrant de réelles perspectives de croissance et de développement professionnel. La deuxième phase de RénoBoost consiste aujourd’hui à activer des dispo-

sitifs de formation et d’attractivité, en valorisant la mobilité intersectorielle et la reconversion. Dans les prochains mois, une priorité sera donnée en Bretagne au travail avec les acteurs de la formation initiale, en apprentissage comme en continu, pour faire évoluer les référentiels et contenus pédagogiques et intégrer pleinement ces nouvelles compétences. »

**Stéphanie GOMOND**

Chargée de mission territoriale Bretagne – Nouvelle Aquitaine CCA BTP



Présidé par Trémour FRAVAL, le Conseil des Professions sera animé conjointement par les présidents des sections départementales et régionales, incarnant ainsi un engagement fort pour défendre collectivement l'avenir des métiers du bâtiment en Bretagne. La FFB renouvelle à travers ce projet son rôle fédérateur et son action au service des entreprises, en renforçant le dialogue et la coopération à l'échelle régionale, un atout pour une politique publique adaptée et efficace dans le domaine de la construction.

INNOVATION

# L'Intelligence Artificielle au service des RH et de l'orientation professionnelle : nouvelle donne ?

## C'est quoi l'IA ?

Une Intelligence Artificielle ou Système d'Intelligence Artificielle regroupe un ensemble de technologies qui permettent aux utilisateurs à travers un système automatisé de produire des « prédictions, des contenus, des recommandations, des décisions qui peuvent influencer les environnements physiques ou virtuels »<sup>(1)</sup>

Au quotidien, les solutions IA voient leur diffusion s'accélérer avec la mise à disposition des LLM ou Grands Modèles de Langage qui ont permis une rupture dans la manière d'accéder aux solutions IA. En effet les LLM ou IA génératives (IAG), dont les plus connus sont ChatGPT, Copilot, le Chat de MISTRAL, Claude d'Anthropic, offrent une interface Homme Machine d'une grande fluidité. L'interaction, le prompt, est possible en langage naturel.

(1) D'après la définition d'une IA dans l'IA Act : « système d'IA », un système automatisé qui est conçu pour fonctionner à différents niveaux d'autonomie et peut faire preuve d'une capacité d'adaptation après son déploiement, et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des entrées qu'il reçoit, la manière de générer des sorties telles que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer les environnements physiques ou virtuels ; (article 3 de l'IA Act – Version du 13 juin 2024)

**L'intelligence artificielle (IA) transforme en profondeur les fonctions des Ressources Humaines et les pratiques d'orientation professionnelle. En s'appuyant sur des technologies avancées, notamment les modèles de langage génératifs, l'IA offre de nouvelles perspectives pour automatiser, optimiser et enrichir les processus liés au recrutement, à la gestion des compétences et à l'accompagnement des parcours professionnels. Cette évolution soulève néanmoins des enjeux majeurs, tant en termes d'éthique que de gouvernance, qui interrogent les acteurs institutionnels et économiques engagés dans le développement durable des métiers du bâtiment.**

### NOUVELLE DONNE, NOUVEAUX USAGES ?

Recenser les exemples d'usages des IA dans les métiers de RH s'avère d'ores et déjà complexe compte tenu de la diversité et de la profusion des exemples. Toutefois on peut identifier de grandes tendances.

**1<sup>er</sup> usage massif : l'aide à la rédaction des offres d'emploi, des fiches de poste avec pour objectif d'en améliorer l'impact.**

Et donc un 1<sup>er</sup> défi : comment se distinguer sur le marché de l'emploi si l'usage de l'IA permet d'augmenter la qualité des offres ?

**2<sup>e</sup> usage : l'aide aux candidats qui peuvent à travers des IA automatiser leurs candidatures.**

Et donc de nouveaux défis pour les entreprises comme pour les candidats si le marché du travail est structuré par une candidature en un clic voire sans clic : des agents IA permettent d'ores et déjà aux candidats d'automatiser leurs candidatures de la détection des offres à la personnalisation de la candidature.

**3<sup>e</sup> usage : le recours à des IA dans le processus de sélection.**

C'est alors la clarté des critères de recrutement qui est questionnée et le défi de l'évaluation des soft skills qui est renforcée : les qualités d'analyse, de leadership, de créativité... sont d'autant plus décisives dans un monde où l'usage des IA se diffuse massivement.

On pourrait décliner les cas d'usages sur l'ensemble des processus RH : de l'embarquement des salariés, en passant par

la gestion administrative ou la gestion des carrières. En effet les IA génératives permettent notamment de soulager les équipes RH des grandes entreprises comme les dirigeants de TPE PME dans la préparation du plan de développement des compétences. Une IA peut ainsi être utilisée pour préparer le compte-rendu de l'entretien professionnel et analyser la version validée par l'employeur et le salarié afin d'alimenter le plan de développement automatiquement et d'en assurer le suivi.

Enfin certains imaginent que le recours à l'IA pourrait permettre d'accompagner les départs de l'entreprise et ainsi éviter la disparition de connaissances qui en résulte et ses conséquences négatives en termes de productivité et de viabilité de l'entreprise.

### IA ET ORIENTATION : UN COMBO GAGNANT ?

Parmi les enjeux sociétaux et économiques, l'orientation professionnelle est un défi majeur.

Si l'on considère l'IA comme elle est définie dans l'IA Act, Parcours Sup s'apparente à un Système IA dont la mission est de faciliter l'appariement entre candidats pertinents et l'offre de formation. Les algorithmes de Parcoursup sont utilisés pour faciliter le processus de sélection des établissements secondaires, le dernier filtre demeure humain et souvent collégial à l'image de la Commission d'Évaluation des Vœux de l'IUT de Rennes à laquelle nous contribuons aux côtés des enseignants et de professionnels.

Depuis 2024, Parcoursup intègre également de l'IA au service des élèves. Parmi les services, celui qui aide à évaluer des chances de succès d'une candidature.

Plus tôt dans la construction du projet des jeunes, il existe aussi des chatbots qui à travers des questions permettent aux jeunes de préciser leurs projets.

On pourrait imaginer que l'IA soit mobilisée afin de renforcer l'attractivité des métiers, un TikTok des métiers en quelque sorte qui en détectant les centres d'intérêt permettrait d'augmenter la connaissance des univers professionnels.

### L'IA AU SERVICE DES COMPÉTENCES : LA FFB EN APPUI

L'irruption de l'intelligence artificielle bouleverse repères et comportements, soulevant des enjeux de confiance, de fiabilité et d'accessibilité.

Elle interroge les méthodes de conception : à quelles fins sont utilisées les données collectées ? quelles sources ont permis d'élaborer les modèles ? sont-elles suffisamment protégées ?

Elle questionne aussi nos usages et leurs impacts, notamment sur la consommation d'énergie et de ressources naturelles.

Son intégration dans les métiers des ressources humaines et de l'orientation professionnelle constitue une opportunité stratégique pour renforcer la performance et l'attractivité du secteur du bâtiment. Elle exige toutefois une vigilance accrue quant à la qualité des évaluations, à la protection des données et aux impacts sociétaux.

La Fédération Française du Bâtiment accompagne ces mutations en promouvant une utilisation responsable et éthique de l'IA, dans le respect des valeurs professionnelles, des exigences réglementaires et au service de la mise en relation entre compétences, besoins des entreprises et trajectoires des salariés.

