



BUILDUP SKILLS

#emplois #métiers #formations

Travaillons ensemble à la haute performance de nos bâtiments



D2.5 : ÉVALUATION DE LA FEUILLE DE ROUTE BUS1, 2013-2020



Cofinancé par
l'Union européenne

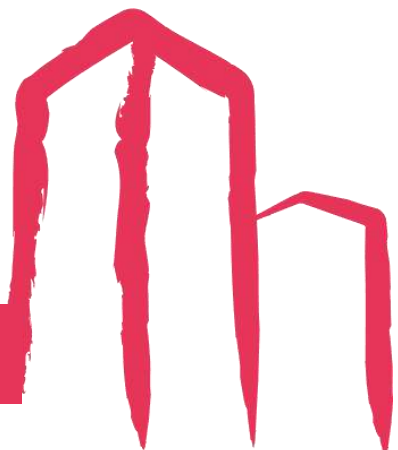




TABLE DES MATIERES

| | |
|---|-----------|
| Introduction | 4 |
| 1 Résumé | 4 |
| 2 Présentation de BUS 1 | 5 |
| 2.1 Build-Up-Skills 1 (BUS 1) en résumé | 5 |
| 2.2 La mise en œuvre prévue de la feuille de route BUS 1..... | 7 |
| 2.2.1 La répartition des actions entre les parties prenantes..... | 7 |
| 2.2.2 Le pilotage prévu de la mise en œuvre de la feuille de route BUS1 | 8 |
| 3 L'évaluation des impacts de la feuille de route de BUS1 : la méthode | 9 |
| 4 L'évaluation des impacts de la feuille de route BUS 1 : les résultats | 9 |
| 4.1 Quels impacts directs | 9 |
| 4.1.1 Impacts pendant l'état des lieux et l'élaboration de la feuille de route | 9 |
| 4.1.2 Impacts après les travaux de BUS 1..... | 10 |
| 4.1.3 Les limites et les points faibles de BUS 1..... | 10 |
| 4.2 Quelles évolutions depuis 2012 dans les champs couverts par la feuille de route BUS 1 | 11 |
| 4.2.1 Analyses sur les impacts des politiques publiques | 11 |
| 4.2.2 Analyses sur le marché de la rénovation..... | 12 |
| 4.2.3 Analyses sur les emplois et les compétences | 13 |
| 4.2.4 Autres sujets évoqués | 17 |
| 4.2.5 Bonnes pratiques en formation citées lors des entretiens | 18 |
| Conclusion | 18 |
| AXE 1 : La stimulation de la montée en compétences par le marché: sensibiliser les artisans et PME sur les questions d'efficacité énergétique | 18 |
| AXE2 : Le développement d'une OFFRE DE FORMATION et de services facilitant la montée en compétences des entreprises du secteur, et adaptée aux petites entreprises | 19 |
| AXE 3 : La gestion des qualifications et des flux de personnel : agir sur les secteurs en charge du RECRUTEMENT. | 19 |
| 5 Annexe 1 – questionnaires envoyés et analyse des réponses | 20 |
| 5.1 Questionnaire envoyé aux GRETA , dans différentes régions de France | 20 |
| 5.1.1 Panel des participants | 20 |
| 5.1.2 Questionnaire envoyé au réseau des GRETA | 20 |
| 5.1.3 Synthèse des réponses | 20 |
| 5.2 Questionnaire envoyé à une sélection de la cartographie..... | 22 |
| 5.2.1 Les personnes contactées | 22 |
| 5.2.2 liste des questions posées dans le questionnaire..... | 22 |
| 5.2.3 Le marché, principal levier de la montée en compétences..... | 23 |
| 5.2.4 Les compétences..... | 25 |
| 5.2.5 L'ingénierie de formation pour l'efficacité énergétique | 26 |
| 5.2.6 Les formations pour les entreprises | 27 |
| 5.2.7 Quelques questions complémentaires | 28 |



6 Annexe 2 : Focus groupes..... 29

6.1 Organisation de focus groupes29

 6.1.1 Sur le marché, levier de l'emploi et des compétences29

 6.1.2 Sur les emplois et les compétences.....29

6.2 Compte rendu du Focus Groupe n°130

 6.2.1 Marché30

 6.2.2 Emplois et compétences31

6.3 Compte rendu du Focus Groupe n°2.....32

 6.3.1 Marché :32

 6.3.2 Emplois et compétences33

Index des illustrations et tableaux..... 34

VERSIONS ET MODIFICATIONS

| Version | Date | Rédacteur | Modifications |
|-----------|------------|----------------|-----------------------------|
| Version 1 | 30-06-2023 | Myriam Olivier | Création |
| Version 2 | 16-07-2023 | Myriam Olivier | Relecture par le consortium |
| Version 3 | 06-08-2023 | Myriam Olivier | Version finale |
| | | | |
| | | | |



INTRODUCTION

Dans le cadre du projet BUS 2 « Build-Up-Skills 2 » lancé en 2022, il était demandé de faire l'évaluation du projet BUS1 « Build-up-Skills 1 » qui a été élaboré en 2011 et 2012.

Ce rapport présente les impacts directs et indirects de BUS1 sur les années 2012-2022.

1 RESUME

Le projet BUS 1 (2011-2012) avait pour objet de faire un état des lieux et de rédiger une feuille de route sur les compétences des personnels travaillant sur chantiers au regard des besoins en matière d'efficacité énergétique. Les travaux ont mobilisé plusieurs centaines de personnes au niveau national et dans les Régions. Trois axes stratégiques ont été retenus et un plan de 17 actions a été approuvé, avec des propositions d'organisation pour leur mise en œuvre et des engagements de certaines parties prenantes.

Bien que l'animation du plan d'action et le suivi de ces actions n'aient pas été formellement organisés, ce travail a donné lieu à des actions dans différents domaines.

L'évaluation des impacts directs et indirects de BUS 1 a été conduite en 2023 avec l'aide d'une cinquantaine de parties prenantes de la transition énergétique dans le secteur du bâtiment (dont 7 avaient participé aux travaux de BUS 1). Les consultations ont eu lieu dans le cadre d'entretiens individuels (20), de questionnaires (20 réponses exploitées) et de 2 focus groupes ayant réuni au total 12 participants.

Deux questions évaluatives ont été posées (la première aux seules parties prenantes de BUS1)

- Quels ont été les impacts directs de BUS 1 ?
- Quelles ont été les évolutions depuis 2012 sur les champs couverts par BUS 1 ?

Les résultats de l'évaluation peuvent être résumés comme suit :

→ Sur les impacts de BUS 1

- BUS 1 a créé une dynamique et un climat de confiance pendant les travaux
- Des outils et de méthodes sont reconnues comme ayant été inspirées et/ou nourries par BUS 1.
- L'absence de moyens dédiés et d'un pilotage coordonné du plan d'actions n'ont pas permis à celui-ci d'être mis en œuvre comme prévu.

→ Sur les évolutions depuis 2012

- Les politiques publiques et les commandes publiques ont eu des impacts majeurs sur les marchés de la rénovation énergétique des logements, ainsi que sur les emplois et les compétences dans le secteur du bâtiment.
- La nécessité de rénover les bâtiments pour atteindre un niveau BBC fait de plus en plus consensus. Mais les objectifs sont très loin d'être atteints, tant en termes de marchés, qu'en terme de compétence des acteurs.
- Le label RGE contribue à la montée en compétence des entreprises et sa procédure d'obtention est en en cours d'amélioration.
- Les difficultés de recrutement se sont accrues.
- Les freins à la formation subsistent, mais des outils et des méthodes pédagogiques permettant de lever certains de ces freins ont été développés depuis 10 ans.

Des leçons doivent être tirées de BUS 1 – en premier lieu la nécessité absolue de mettre en place une organisation et des moyens humains et financiers permettant d'assurer la mise en œuvre du plan d'actions dans de bonnes conditions



2 PRESENTATION DE BUS 1

2.1 BUILD-UP-SKILLS 1 (BUS 1) EN RÉSUMÉ

Le projet BUS1 « Build Up Skills 1 » qui a été élaboré en 2011/2012 était centré sur la montée en compétences des professionnels de chantier. Le rapport final de BUS1 était intitulé « *La montée en compétences des professionnels du chantier, dans le champ de l'efficacité énergétique et des EnR* ».

Plusieurs centaines de parties prenantes avaient été associées entre 2010 et 2012 aux travaux dans des réunions décentralisées et lors des groupes de travail pour aboutir à un état des lieux et un diagnostic partagé, et à une feuille de route avalisée par les principales parties prenantes.

L'état des lieux avait permis de réunir des données quantitatives sur les marchés du bâtiment (construction et amélioration/entretien) ainsi que sur les professionnels concernés par le projet. Rappelons qu'à l'époque, la [RT2012](#)¹ allait entrer en vigueur, modifiant très fortement les pratiques des professionnels, notamment en termes d'étanchéité à l'air, d'isolation performante et de ventilation. Il avait abouti à un diagnostic partagé des compétences à acquérir et des obstacles à cette montée en compétence.

Ce diagnostic mettait en évidence les **obstacles suivants** pour la montée en compétence des artisans et TPE du bâtiment :

- Un marché de l'efficacité énergétique pas assez mature,
- Le manque de disponibilité des entreprises pour se former et
- La concurrence des formations obligatoires,
- Une formation pas assez pratique.
- Une réglementation trop complexe

La feuille de route était construite autour de 3 axes stratégiques :

- La stimulation de la montée en compétences par le marché
- Le développement d'une offre de formation et de services facilitant la montée en compétences des entreprises du secteur.
- La gestion des qualifications et des flux de personnel

Ces stratégies ont été déclinées dans un plan d'actions en 17 points

Le public pris en compte était exclusivement celui des professionnels de chantier : artisans, entreprises (chefs d'entreprises, chefs de chantier et chefs d'équipes, ouvriers salariés, intérimaires), ainsi que les formateurs.

Deux enjeux, pour ces publics, étaient soulignés :

- La compréhension du caractère transversal de la performance énergétique d'un bâtiment et l'intégration de ses « conséquences métiers » en termes de mise en œuvre (réception des produits et des supports, traitement des points singuliers, traitements des interfaces, non dégradation de la performance des autres lots de travaux, pratique de l'auto-contrôle en cours de chantier, etc.) et de contrôle (mesure de la performance énergétique en fin de chantier),
- La qualité de la réalisation des travaux dans chaque corps de métier, nécessaire à la performance énergétique requise pour chaque lot de travaux, condition de l'atteinte de la performance énergétique globale.² »

Les obstacles identifiés à la montée en compétence sont : un marché de l'efficacité énergétique pas assez mature, le manque de disponibilité des entreprises pour se former et la concurrence des formations obligatoires, une formation pas assez pratique, et une réglementation trop complexe.

¹La réglementation thermique, RT2012, fixe des exigences de résultats en matière de conception du bâtiment, de confort et de consommation d'énergie ainsi que des exigences de moyens.

²Extrait de la synthèse « état des lieux et feuille de route BUS1 », novembre 2013



Le lien entre le marché, et les emplois et les compétences étaient résumés comme suit dans BUS 1 : « En effet, seule la réalité des marchés liés à la "transition énergétique" et l'obligation de satisfaire à des exigences de qualité pourront conduire les entreprises qui n'ont pas anticipé les évolutions du marché à s'engager dans une démarche de montée en compétences.

Seule une offre de services adaptée aux contraintes et aux besoins des entreprises – en particulier des petites entreprises et des salariés actuels et futurs, pourra faciliter cette démarche ;

et seule l'arrivée de "nouveaux entrants" ayant acquis les compétences nécessaires permettra de maintenir et développer le potentiel des entreprises ».

La feuille de route portait sur 3 axes stratégiques, et visait

- La stimulation de la montée en compétences par le marché: sensibiliser les artisans et PME sur les questions d'efficacité énergétique
- Le développement d'une offre de formation et de services facilitant la montée en compétences des entreprises du secteur et adaptée aux petites entreprises
- La gestion des qualifications et des flux de personnel : agir sur les secteurs en charge du recrutement.

La triple stratégie proposée par BUS 1 se déclinait en actions dont certaines entraient directement dans le champ de BUS 1 – les autres (hors champ de BUS) relevant du champ plus général de création d'un environnement favorable et stimulant. ³» .

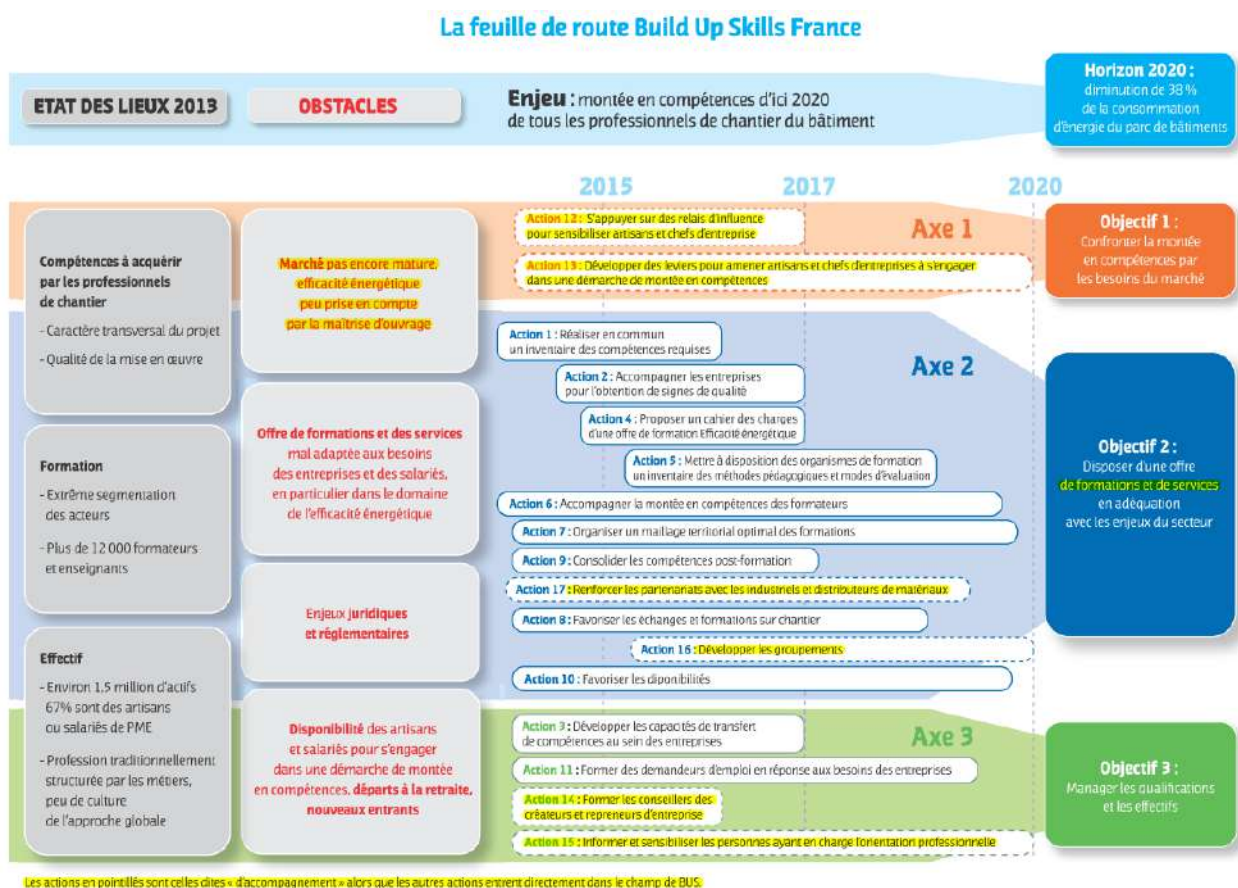


Figure 1: Schéma résumé de la feuille de route BUS 1

³idem



2.2 LA MISE EN ŒUVRE PREVUE DE LA FEUILLE DE ROUTE BUS 1

2.2.1 La répartition des actions entre les parties prenantes

Le tableau ci-dessous, extrait de la feuille de route BUS 1 signée et diffusée le 25 novembre 2012, résume la répartition des actions et des tâches entre les parties prenantes :

La mise en œuvre de la "feuille de route"

Elle relève désormais de la responsabilité des principaux acteurs et financeurs potentiels listés pour chacune des 17 actions.

| Axes stratégiques | Actions | Organisations pros du bâtiment | Partenaires sociaux | OPM/Q | Constructyvs | Ademe | Conseils Régionaux | Maisons de l'Emploi et PLUE | Industriels | Pôle Emploi | Missions Locales | Educabon Nationale | Organismes de qualification (Qualibat...) | Organismes de formation du bâtiment |
|-------------------|--|--------------------------------|---------------------|-------|--------------|-------|--------------------|-----------------------------|-------------|-------------|------------------|--------------------|---|-------------------------------------|
| AXE 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Action 12 - Soutenir sur des « relais d'influence » afin de sensibiliser les artisans et les chefs d'entreprise | X | | | | X | | X | | X | | | | |
| | Action 13 - Développer des « évènements » pour amener les artisans et chefs d'entreprises à s'engager dans une démarche de maîtrise en compétences | X | | | | | | X | | | | | | |
| AXE 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Action 1 - Pour un inventaire partagé et validé des compétences requises | X | | X | X | X | | | | | | | | |
| | Action 2 - Pour l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation, la validation, et la valorisation de leurs compétences en vue de l'obtention de signes qualité | X | | | X | X | | | | | | | X | |
| | Action 4 - Proposer un cahier des charges d'une offre de formation dédiée à l'efficacité énergétique | X | | | | X | | | | | | | X | X |
| | Action 5 - Mettre à la disposition des organismes de formation proposant une offre efficacité énergétique un inventaire détaillé des objectifs, méthodes pédagogiques, et modes d'évaluation | | | | | | | | | | | | | X |
| | Action 6 - Pour accompagner la montée en compétences des formateurs | | | | X | X | X | | | | | X | | X |
| | Action 7 - Pour un maillage territorial optimal des formations et des lieux de sensibilisation et de pratiques | X | | | X | X | X | X | X | X | | | | X |
| | Action 8 - Pour des échanges et des formations sur chantier | X | | | X | | | | | | | | | X |
| | Action 9 - Pour une consolidation des compétences post-formation | X | | | | X | | | X | | | | | |
| | Action 10 - Pour favoriser les disponibilités | X | | | | | X | X | | | | | | |
| | Action 16 - Développer les groupements | X | | | | | | X | | | | | | |
| | Action 17 - Pour renforcer les partenariats avec les industriels et les distributeurs de matériaux autour de l'objectif de montée en compétence des artisans et des ouvriers du bâtiment | X | | | | | | X | X | | | | | |
| AXE 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Action 3 - Pour développer les capacités de transferts de compétences au sein des entreprises | | X | | X | | | | | | | | | |
| | Action 11 - Pour former des demandeurs d'emploi en réponse à ces besoins d'entreprises | X | | X | X | | | X | | X | X | | | X |
| | Action 14 - Pour les conseillers des créateurs et repreneurs d'entreprise | X | | | | | X | X | | X | | | | |
| | Action 15 - Pour informer et sensibiliser les personnes ayant en charge l'orientation professionnelle | | | | | | X | X | | X | X | X | | |

Les "parties prenantes" qui souhaitent participer à la mise en œuvre de la feuille de route sont invitées à répondre à l'appel à projets "Pilier II" de l'Agence Européenne EACL. Les projets doivent être remis en anglais à cette agence avant **le 28 novembre 2013**.

Le consortium BUS France propose aux porteurs de projet "Pilier 2" de faciliter leur recherche de partenaires en communiquant sur le site Build Up Skills France, les projets dont il aura connaissance.

Figure 2: Schéma résumé de la mise en œuvre de la feuille de route BUS1

2.2.2 Le pilotage prévu de la mise en œuvre de la feuille de route BUS1

Au niveau national, dans le cadre du PREH ([Plan de rénovation énergétique de l'habitat](#) ⁴), il était proposé que le **comité de pilotage du PREH** suive la mise en œuvre du projet, et qu'un comité de suivi technique dédié à BUS1 ait pour missions de :

- Garantir une mise en œuvre cohérente de la feuille de route Build Up Skills, garantie de l'optimisation du résultat des actions
- Déterminer les indicateurs à collecter régulièrement ou ponctuellement pour la capitalisation, l'évaluation et le suivi de la feuille de route
- Animer le réseau constitué par les porteurs des actions s'inscrivant dans le cadre de la feuille de route nationale

⁴Le plan de rénovation énergétique de l'habitat fixe les objectifs annuels attendus en matière de rénovation massive du parc des bâtiments existants, avec plusieurs priorités, parmi lesquelles la lutte contre la précarité énergétique.



- Évaluer à terme l'efficacité des dispositifs mis en place pour proposer des actions correctives et/ou complémentaires.

En complément, au niveau national, il était envisagé que le Plan Bâtiment puisse être chargé du secrétariat technique (1/2 temps plein) avec des missions d'organisation, d'animation et de communication.

Au niveau régional et départemental, les DREAL, sous l'égide des préfets auraient pu animer les organismes locaux : DIRECCTE, Rectorat, DR ADEME, DR AFPA, représentation régionale des Maisons de l'Emploi, des partenaires sociaux et de Constructys.

3 L'ÉVALUATION DES IMPACTS DE LA FEUILLE DE ROUTE DE BUS1 : LA METHODE

Le projet BUS2 prévoyait de réaliser une évaluation du projet BUS1, rédigé par les partenaires français en 2012. les deux questions évaluatives retenues lors de la rédaction du projet BUS2 étaient :

- « dans quelle mesure la feuille de route BUS 1 a été mise en œuvre, et avec quels impacts
- et quelles ont été les principales opportunités et les principales barrières pour la mise en œuvre ?

Une attention particulière sera accordée aux problèmes rencontrés pour cette mise en œuvre, et aux leçons qui peuvent être tirées et doivent être prises en compte pour BUS2. »

A cette fin, la présente évaluation de la feuille de route de BUS1 a eu pour objectif de répondre aux questions suivantes :

- Quels impacts directs a eu BUS 1 ?
- Quelles ont été les évolutions depuis 2012 sur les champs couverts par la feuille de route BUS 1

L'évaluation a été conduite comme suit :

- Des entretiens approfondis (8) ont été conduits avec des personnes qui étaient parties prenantes de BUS 1 (dont des membres du consortium). Ces entretiens avaient pour objets :
 - D'analyser les raisons pour lesquelles il n'y avait pas eu de suivi de la feuille de route
 - De faire un inventaire des impacts directs de BUS 1
 - De recueillir des analyses sur les évolutions du marché et des ressources humaines dans les champs couverts par la feuille de route BUS 1
- D'autres entretiens (13) ont été réalisés avec des parties prenantes de BUS 2 pour compléter les analyses sur les évolutions durant la période 2012-2022,
- Un questionnaire a été adressé aux correspondants des Greta dans les Rectorats. Sept réponses ont été reçues et analysées.
- Un autre questionnaire a été envoyé à des parties prenantes de BUS 2. Quinze réponses ont pu être exploitées.
- Deux focus groupes ont été organisés, avec au total 15 participants.

Sont joints en annexe les [questionnaires](#) et les [compte rendus des focus groupes](#).



4 L'ÉVALUATION DES IMPACTS DE LA FEUILLE DE ROUTE BUS 1 : LES RESULTATS

4.1 QUELS IMPACTS DIRECTS

Ont participé aux entretiens portant sur les impacts et les limites de BUS 1 :

Philippe Faucher (chef de file « état des lieux BUS 1 » es qualité AFPA alors membre du consortium), Christina Nirup, Roselyne Forestier, Thomas Gaudin, et Jonathan Louis (ADEME), Natalie Champion (Ministère de l'Éducation Nationale), Christian de Benoist, (président entreprise IsoTop), Arnaud Reby (direction de la formation de la FFB en 2012)

Voici ce qui ressort de ces entretiens :

4.1.1 Impacts pendant l'état des lieux et l'élaboration de la feuille de route

- Une forte mobilisation des parties prenantes au niveau national et dans les Régions, avec une démarche jugée « super dynamique »
- Un état des lieux qualifié de « intéressant » qui a nourri un bon dialogue
- La création d'une « base de confiance » entre des parties prenantes
- Des échanges productifs avec des partenaires d'autres États membres.

4.1.2 Impacts après les travaux de BUS 1

Les personnes interrogées font état des impacts sur la réalisation des outils et méthodes suivants :

- 1 Le « Support au Dialogue Prospectif -SDP⁵ » : l'outil et la méthode SDP ont été inspirés par BUS 1 au dire de son concepteur. Ils permettent de travailler sur des scénarios « marchés » et des scénarios « emplois/compétences », et de faire un lien entre ces scénarios grâce à un « convertisseur ». Une première expérimentation du SDP a été faite sur le territoire de Plaine Commune en région parisienne. Il a été ensuite mis en œuvre avec succès dans le Cambrésis. Son essaimage a débuté, et un « guide méthodologique » a été rédigé.
- 2 La conception des plateformes « [Praxibat](#)⁶ » a été influencée par les échanges organisés dans le cadre de BUS 1. Environ 200 plateformes ont été mis en place dans toute la France. Ces plateformes répondent aux besoins de formation aux gestes et à la coactivité des personnels travaillant sur les chantiers de rénovation énergétique.
- 3 La « [Formation Intégrée au Travail – FIT](#) », conçue et mise en œuvre dans les Hauts de France » sous l'impulsion de Alliance Villes Emploi. La FIT permet à des professionnels travaillant sur chantier d'acquérir en 15 heures les compétences complémentaires dont ils ont besoin pour réaliser des travaux de rénovation énergétique ou de constructions neuves performants. Une « clause formation » inscrite dans le marché impose la FIT à tous les salariés des entreprises adjudicataires qui travaillent sur le chantier concerné. A ce jour une quinzaine de FIT sont organisées par an dans les Hauts de France avec une moyenne de 17 stagiaires par FIT.
- 4 Les **MOOC** créés à l'initiative de l'ADEME ont été influencés par BUS 1, selon une des responsables de cette initiative.

4.1.3 Les limites et les points faibles de BUS 1

Les parties prenantes interrogées font état des limites et des points faibles suivants :

⁵Le Support aux Dialogues prospectifs (SDP), à la fois outil et méthode, permet de partager une vision claire des enjeux et des perspectives de la rénovation énergétique des logements sur le territoire, de réaliser une analyse fine des besoins en emplois et en compétences pour répondre aux demandes de ces marchés, et d'impulser une dynamique territoriale pour la construction et la mise en œuvre d'un plan d'actions d'une durée de trois ans.

⁶PRAXIBAT® cible la mise à disposition sur le territoire de plateaux de travaux pratiques et de formation de formateurs destinés à exercer sur ces plateaux. La priorité a été mise sur les 3 domaines technologiques liés à l'efficacité énergétique : parois opaques, ventilation et éclairage.



Pendant les travaux

- Une prise en compte jugée insuffisante des liens entre le marché et les emplois/ compétences
- Un déficit de prospective à moyen/long terme
- Les réticences des organisations professionnelles qui avaient le sentiment que les membres du consortium n'étaient pas tous légitimes et/ou compétents pour intervenir dans le secteur du bâtiment.
- Des différends sur les méthodes, en particulier sur des approches « macro-économiques »

Après les travaux

- L'absence de moyens humains et financiers alloués à l'organisation du suivi.
- L'absence de comité de pilotage : « *il n'y a même pas eu de comité de pilotage pour suivre la mise en œuvre du plan d'actions qui avait été validé par les parties prenantes ; avec une répartition des responsabilités et des tâches.* »

4.2 QUELLES EVOLUTIONS DEPUIS 2012 DANS LES CHAMPS COUVERTS PAR LA FEUILLE DE ROUTE BUS 1

Ont apporté des réponses à cette question :

- Les parties prenantes de BUS 1 dont les noms sont cités plus haut.
- Des parties prenantes de BUS 2 avec qui ont été organisés des entretiens individuels : *Anne-Valérie Audoin et Ralf Lesca (AFP)* ; *Quentin Amy (ANAH)* ; *Yannick Saleman et Rémi Babut (The Shift Project)* ; *Benjamin Fedor (Practee Formations)* ; *Valérie Flicoteaux (CNOA)* ; *Olivier Sichel (CDC)* ; *Nicolas Turcat (Banque des Territoires)* ; *Florence Lievyn (Sonergia)* ; *Sabrina Largillière (GEIQ BTP Hauts de France)* ; *Karine Delsart (Lille Avenirs)* ; *Juliette Dubois (Agence immobilière Immo France)* .
- Sept « conseillers en formation continue » du GRETA rattachés à 7 Rectorats différents.
- Quinze parties prenantes de BUS 2 ayant répondu à un questionnaire spécifique.
- Douze participants à l'un ou à l'autre des focus groupes organisés en juin 2023.

Voici une synthèse de ces différentes contributions orales et écrites

4.2.1 Analyses sur les impacts des politiques publiques

4.2.1.1 – Impacts sur les marchés de la rénovation

42111 - Les politiques en matière de financement de la rénovation ont un impact qualifié de **très important** par les personnes interrogées : L'une d'entre elle résume les choses comme suit : « *les politiques de l'État impactent fortement les marchés qui impactent eux-mêmes l'emploi et les compétences* ».

Par exemple, « quand une aide financière diminue, le marché correspondant à cette aide baisse ».

Mais ces aides sont jugées par certains comme étant **désordonnées** et déstabilisant le marché.

«*A l'origine, il y a un manque de vision systémique à long terme et de volonté du politique. Et les responsabilités sont morcelées* ». Elles sont aussi «*pas lisibles, difficilement accessibles, compliquées à suivre car en permanente évolution ... Il faut être ingénieur des Ponts pour se retrouver dans cette usine à gaz* » et elles ont aussi conduit à une augmentation des mono-gestes de rénovation au détriment de la rénovation performante.

Dans tous les cas ces aides ne sont qu'une composante d'un plan de financement « *C'est plus une question de financement qu'une question de subvention* »

Et, malgré leurs insuffisances et leurs limites, les aides financières ont eu un **impact quantitatif et qualitatif certain** sur les travaux de rénovation énergétique des logements depuis 10 ans.

Les politiques publiques d'**accompagnement** ont aussi largement contribué au développement de ces travaux, mais l'ingénierie de cet accompagnement pour les particuliers nécessiterait un financement adéquat.



42112 – La commande publique a eu, depuis 10 ans, un impact **majeur sur la qualité des travaux** lorsque celle-ci était bien prise en compte par les maîtres d'ouvrage (ce qui a été le cas pour la plupart des bailleurs sociaux). Et elle a eu un impact positif sur le développement des rénovations niveau BBC. **Reste le problème de la juste rémunération de la qualité , avec la problématique du « moins disant ».**

42113 - C'est au niveau local, avec la proximité des maîtres d'ouvrage, **que l'impact de ces politiques et de ces aides est optimisé** « car c'est à cette échelle que les informations sur les politiques et les aides sont appréhendables et peuvent devenir moteurs d'actions. Pour que les maîtres d'ouvrage passent à l'acte, il y a 3 étapes : Informer - Faire prendre conscience -Faciliter ».

Certaines régions ont mis en place des dispositifs d'AMO (Assistance à Maîtrise d'Ouvrage) pour les particuliers qui permettent d'orienter leurs choix vers des rénovations globales et performantes.

4.2.1.2 Impacts sur l'emploi et les compétences

Deux politiques publiques ont été citées comme ayant un impact direct sur les emplois et les compétences.

4.2.1.2.1 - La réglementation

La réglementation reste un moyen efficace pour la montée en compétence. Suite à la mise en place de la RT_2012, de nombreuses formations ont été mises en place, notamment pour développer les compétences sur l'étanchéité à l'air et l'isolation dans le neuf.

4.2.1.2.2 – La clause sociale (ou clause d'insertion) : un levier de recrutement.

Elle a un impact positif sur les recrutements dans la mesure où elle oblige les entreprises, en particulier les entreprises générales, à embaucher des personnes dites « loin de l'emploi » et à élargir ainsi le champ de leur recherche de main d'œuvre, alors même que les filières classiques de recrutement ne suffisent plus à répondre aux besoins.

Plus généralement, les politiques en matière d'insertion par l'activité économique contribuent à l'augmentation de la ressource humaine disponible dans le secteur du bâtiment en organisant des parcours de montée en compétences de ces personnes « loin de l'emploi »

4.2.1.2.3 - Les politiques migratoires

Les étrangers, en particulier les jeunes migrants, sont de plus en plus une source importante de main d'œuvre pour un secteur du bâtiment qui peine à recruter. Les politiques en matière d'immigration ont donc un impact certain sur l'emploi dans ce secteur.

4.2.2 Analyses sur le marché de la rénovation

4.2.2.1 Consensus sur la rénovation niveau BBC pour tous

Pour le marché de la rénovation des logements, l'**enjeu** partagé par toutes les personnes interrogées est la **rénovation niveau BBC** de tous les logements en 2050, et, par conséquent « la rénovation performante globale doit devenir une pratique courante »

Trois conditions à réunir pour cela :

- Les financements
- La capacité des entreprises à réaliser les travaux
- La montée en compétence des entreprises concernant la ventilation, la régulation thermique, ou l'étanchéité à l'air en rénovation.

Mais, selon l'une des personnes interrogées, les exemptions de rénovation aux niveaux A et B se multiplient et atteindraient la moitié du parc.

4.2.2.2 Les exigences croissantes des locataires, et les problèmes avec les DPE.



Les locataires sont de plus en plus exigeants en matière d'isolation, selon une salariée d'une agence immobilière qui met aussi en avant des problèmes avec des DPE dont le logiciel surcote les pompes à chaleur et ne met pas assez en avant certains travaux de rénovation : « c'est décourageant pour le propriétaire qui a fait ces travaux ».

4.2.2.3 Le label RGE

Le label RGE a été rendu obligatoire par l'État pour l'obtention des aides publiques (principe de l'éco-conditionnalité). Il est un levier pour la montée en compétence des entreprises.

Mais le constat est fait que la majorité des artisans et des TPE ne demandent pas le label RGE ... « *alors, si les professionnels eux-mêmes n'y croient pas ...* »

Les critiques suivantes sont faites :

- La qualité des travaux n'est pas garantie par le label.
- La procédure de labellisation est jugée par le président d'une entreprise de taille moyenne (50 salariés, plus des sous-traitants) comme étant très contraignante, « avec beaucoup d'exigences administratives ». Il signale que les sous-traitants d'une entreprise RGE peuvent ne pas être RGE.
- Les contenus des formations sont parfois jugés trop pauvres, et ne sont pas toujours adaptées aux besoins.
- Et il arrive que « *certain artisans RGE, débordés de commandes, gonflent leurs devis du montant des aides financières* »

Proposition : rattacher le label aux personnes et pas aux entreprises – ce qui conduirait à l'intégrer dans un système de certification.

4.2.3 Analyses sur les emplois et les compétences

4.2.3.1 Le recrutement

4.2.3.1.1 - Les difficultés de recrutement

Le constat que les entreprises du BTP connaissent des difficultés croissantes de recrutement fait consensus.

Les causes de ces difficultés mises en avant par un chef d'entreprise interrogé sont les suivantes :

- L'image négative des métiers du bâtiment dans le grand public.
- Les conditions de travail (pénibilité, saleté ...)
- Les horaires (dont les temps de déplacement pour accéder aux chantiers)
- Les salaires.

Ce même chef d'entreprise constate que « *Ils sont mieux payés et les conditions de travail sont bien meilleurs à Castorama ou dans une mairie* ».

Autres causes évoquées par des conseillers GRETA :

- Les difficultés des entreprises à anticiper leurs besoins de recrutement
- Un ensemble d'obstacles spécifiques aux personnes « loin de l'emploi » : savoirs-être, mobilité, maîtrise de la langue, logement

Et, pour **les femmes** :

- Comportements machistes sur les chantiers
- Image du secteur identifié comme masculin



Cependant, selon ces mêmes conseillers, les femmes sont de plus en plus attirées par certains métiers (encadrement intermédiaire : métiers de la finition – menuisier plaquiste, peintre, carreleur, électricien)

Commentaires

Il y a par ailleurs un consensus autour du fait que les **jeunes** sont le plus souvent orientés par défaut vers les métiers du bâtiment. Ceux-ci ne sont pas valorisés dans les collèges et lycées. En outre la concurrence des offres de métiers manuels dans l'industrie s'accroît dans ces établissements scolaires.

Dans le même temps, les freins au recrutement se desserrent de plus en plus, car les besoins des entreprises sont tels que leurs « à priori » vis-à-vis des personnes « loin de l'emploi » diminuent – selon les constats de deux spécialistes de l'insertion par l'activité économique. « J'ai vu le cas d'un réfugié illettré et sans compétences bâtiment – mais hyper motivé- qui a été recruté par une entreprise en CDD de 6 mois. Cette personne poursuit aujourd'hui un parcours de qualification » (au sein d'un GEIQ). Selon ces mêmes spécialistes, le frein ultime est celui de la mobilité.

4.2.3.1.2 - Les atouts et les opportunités pour le recrutement

Les métiers du bâtiment attirent souvent ceux dont les parents sont du métier : « il y a une culture familiale »

Les avantages de ces métiers sont présentés comme suit à des demandeurs d'emploi jeunes et adultes par une Conseillère Emploi BTP lilloise qui travaille pour une Mission Locale et un PLIE :

- Les salaires, les primes, les avantages en nature (panier repas, financement du permis de conduire des apprentis ...)
- Les perspectives de carrière et de promotion sociale
- Le fait d'être acteur de la transition écologique

Commentaires

Le secteur reste peu attractif pour les jeunes qui y sont trop souvent orientés par défaut.

Sont évoqués pour les personnes plus mûres (35-50ans) en ré-orientation ou reconversion :

- **L'argument à mettre en avant « Les professionnels du bâtiment sont des acteurs majeurs de la transition écologique »**
- les conditions de travail se sont améliorées
- Le vivier des adultes trentenaires en recherche d'une reconversion professionnelle :
 - a. Des bonnes pratiques dans ce domaine (ex : ASDER)
 - b. L'auto réhabilitation accompagnée (ex : avec les compagnons du Devoir)
 - c. La promotion des métiers par Leroy Merlin.

4.2.3.2 Montée en compétences et formations des ouvriers, compagnons et artisans sur chantiers de rénovation énergétique

Il y a un consensus pour reconnaître que :

- les compétences des entreprises en matière de rénovation énergétique se sont améliorées depuis 10 ans.
- Le nombre et les compétences des formateurs se sont développés durant cette même décennie, ainsi que les formations de formateurs.
- Et des méthodes pédagogiques adaptées à la formation des artisans et des entreprises du bâtiment ont été développées

Ces constats, globalement positifs, sont complétés par les analyses suivantes :

4.2.3.2.1 - Les freins à la formation

Il y a un consensus sur le fait que la plupart de ces professionnels ne voient pas l'intérêt de se former, sauf lorsque les formations sont obligatoires.



Cette attitude a plusieurs causes qui sont analysées notamment par les conseillers en formation continue du Greta :

- « Culture » de la formation peu développée : « ils n'aiment pas revenir à l'école »
- Sentiment d'être suffisamment compétent et que « la formation sur le tas suffit »
- Manque de disponibilité et coûts induits par le temps passé en formation – ceci étant aggravé lorsque la formation est éloignée.
- La difficulté pour l'artisan ou la petite entreprise de mesurer le retour sur l'investissement qu'est la formation
- La difficulté à identifier les obligations à remplir sur le chantier, et par conséquent les formations dont ils ont besoin
- Jugement négatif sur l'offre de formation et/ou sur les formateurs
- l'éloignement des centres de formation
- Offres de formations souvent inadaptées aux besoins et aux contraintes des entreprises et de leurs salariés – parce que trop longues ou trop théoriques. « Les artisans, les patrons de TPE, et leurs salariés, sont allergiques au « bureau » et aux formations en salle ».
- Attente des entreprises que la formation leur apporte de la technique, du concret (gestes, gains de productivité ...)

4.2.3.2.2 – Les compétences à acquérir.

Il y a aussi un consensus sur les compétences à acquérir (en plus de celles spécifiques au métier) par les artisans, compagnons et ouvriers travaillant sur des chantiers de rénovation énergétique.

Un des formateurs interrogés résume ainsi la situation : « La plupart de ces professionnels n'ont pas l'habitude de coopérer entre eux pour atteindre les objectifs fixés par les réglementations thermiques (peu familières à certains) et ne maîtrisent pas suffisamment les gestes et les matériaux qui leurs permettent d'isoler et de ventiler correctement les bâtiments. Ces déficits de compétences se traduisent très souvent par des décalages entre les objectifs et les réalisations en matière d'efficacité énergétique ».

Les conseillers GRETA confortent cette analyse en faisant la liste des compétences clef que doivent maîtriser les artisans et compagnons pour travailler sur des chantiers de rénovation niveau BBC et des constructions neuves :

- Capacité à travailler en équipe et en interdisciplinaire, à se coordonner entre corps d'état
- Savoir penser globalement les travaux
- Maîtrise des gestes et des techniques liées à l'efficacité énergétique
- Maîtrise de l'usage des nouveaux matériaux
- Maîtrise des outils numériques (dont BIM) et de la communication numérique.
- Esprit critique/analyse des situations
- Maîtrise des savoirs de base (dont la lecture d'un plan)

Trois niveaux de compétences sont identifiés par l'une des personnes interviewées :

- Les gestes de base
- La compréhension de l'impact du geste sur le travail de l'autre. Ou, mieux encore, « chaque métier devrait avoir une vue globale des autres métiers » ajoute une représentante de l'AFPA.
- Le « conseil-expertise » qui permet à l'artisan de donner les bons conseils à son client pour ce qui concerne son métier et, idéalement, sur l'ensemble des travaux à réaliser.

4.2.3.2.3 – Les formations adaptées aux besoins et aux contraintes de ces compagnons et ouvriers

Il y aussi un consensus autour des éléments d'un cahier des charges de ces formations qui devraient être attractives pour les intéressés



Selon les conseillers GRETA, elles doivent être :

- Courtes : quelques demi-journées ou 2 jours non consécutifs
- Très opérationnelles, avec notamment un ancrage dans les gestes, et peu de cours en salle, et des aspects théoriques abordés en distanciel
- Avec un formateur combinant capacités pédagogiques et expérience professionnelle actualisée, et bienveillance.

Une autre personne souligne que « *les compétences des formateurs sont déterminantes* ».et qu'il faut privilégier les formations type apprentissage ou compagnonnage.

La bonne approche se fait en trois étapes :

- Prise de conscience des besoins de montée en compétences dans le domaine de la rénovation énergétique (avec des maquettes par exemple)
- Évaluation des besoins de montée en compétences énergétiques
- Formation répondant aux besoins
- Montée en compétences et formations des personnes loin de l'emploi

Le recours par les entreprises à des personnes dites « loin de l'emploi » et, en particulier, à des émigrés, nécessite la mise en place de parcours alternant formations aux savoirs de base (Français langue étrangère, calcul ...), formations à des métiers du bâtiment, pratique de ces métiers. et résolution de problématiques sociales (logement, mobilité..). Ces parcours sont organisés par les « Services de l'Emploi » (Missions Locales, PLIE, Pôle Emploi) avec des organismes de formation et des structures d'insertion par l'activité économiques (dont les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification - GEIQ). Les contrats de travail durant ces parcours sont de différents types (alternance, intérim, insertion, CDD ..), l'objectif étant un CDI à la fin du parcours. La clause sociale (ou clause d'insertion) est utilisée pour faciliter certains recrutements. (Voir paragraphe « [Bonnes Pratiques](#) » ci-dessous)

L'expérience du GEIQ BTP Hauts de France rapportée par sa responsable pour la Métropole européenne de Lille montre l'intérêt de ce type de structure pour les entreprises qui y adhèrent, et pour les personnes en recherche d'emploi.

Les leçons suivantes sont tirées de cette expérience :

- Les petites entreprises du bâtiment ont besoin d'un « service DRH » que leur fournit le GEIQ
- La moitié des 300 salariés du GEIQ sont des étrangers de première génération
- « Hier, j'avais une information collective dans une agence Pôle Emploi. 21 demandeurs d'emploi avaient été orientés vers cette réunion. 5 sont venues : 1 Afghan, 1 Iranien, 2 Guinéens, 1 Algérien »
- La motivation est le seul critère de recrutement. Elle s'apprécie sur des comportements : ponctualité, fiabilité, réactivité ..
- Les formations (au CFA de Roubaix) prennent en compte les savoirs de base (lecture, écriture, calcul, français ...)

Commentaires

Sur la montée en compétences des professionnels

Les compétences des professionnels du bâtiment sont mieux reconnues qu'il y a 10 ans.

Les rémunérations de certains de ces professionnels, notamment les artisans, ont progressé.

Le label RGE a contribué à cette évolution. Un écart est en train de se creuser entre les entreprises qui ont orienté leurs activités vers la rénovation performante, et les autres qui n'ont pas amélioré leurs compétences.

La montée en compétence des artisans et TPE peut se faire dans le cadre **d'échanges organisés entre ces entreprises** :



- SERAFIN qui organise des journées de rencontre.
- développer la notion de « communautés d'entreprises »
- A noter aussi l'importance du **gain d'expérience**, via le programme AFEST
- **Les « conseillers en formation »** peuvent jouer un rôle très important dans la mesure où ils parviennent à établir un climat de confiance avec les entreprises qu'ils accompagnent.

Sur le peu de succès de certains dispositifs considérés comme « bons »

Pour FEEBAT (et les formations en général), c'est le manque de disponibilité des artisans et TPE qui est mis en avant, et le manque à gagner en CA pendant ces journées de formation.

Pour Praxibat, c'est l'absence de moyens et de prise en charge organisée des plateformes.

Les fournisseurs de matériaux continuent de jouer un rôle important dans la montée en compétences des artisans, notamment sur leurs plateformes commerciales où ils viennent régulièrement.

Sur le profil des formateurs

Quelques conditions pour être formateur d'artisans et compagnons ont été formulées :

- Expérience professionnelle du domaine, actualisée avec des stages réguliers en entreprise, donnant une 'légitimité » et une « crédibilité opérationnelle ».
- Compétences pédagogiques, avec une approche prenant en compte le droit à l'erreur et une démarche d'apprentissage.
- Capacité d'écoute, diplomatie, capacité à créer de la confiance, à communiquer

Sur la formation initiale

Des formations FEEBAT de 3 à 5 jours sont en cours de développement pour être mis en place dans des BTS et des CAP à partir de 2024, et dans les écoles d'archis.

Sur L'appétence des entreprises et de leurs salariés pour les formations.

Pas d'évolution majeure depuis 10 ans.

A noter que les formations obligatoires consomment une grande partie des budgets formation. De plus, les professionnels, considèrent que les conditions financières ne sont pas remplies pour inciter les professionnels à se former.

4.2.4 Autres sujets évoqués

4.2.4.1 - Stratégies territoriales

Une approche territoriale organisée est nécessaire, selon une élue du CNOA, qui recommande que soient pris en compte dans chaque territoire :

- Tous les sujets de la transition écologique en même temps
- Des commandes groupées
- Une concertation sociale
- Une relocalisation des filières de matériaux en lien avec l'agriculture locale (bois, terre, chanvre, paille ...)
- Des groupements momentanés d'entreprises, notamment avec des architectes

4.2.4.2 – Les architectes

L'architecte a une vision globale du bâtiment, des travaux et de tout l'écosystème, « un peu comme le médecin a une vision globale du corps »



Les architectes peuvent être labellisés pour faire les audits énergétiques et pour l'accompagnement dans le dispositif « Ma Prime Rénov »

On compte environ 30000 architectes en France. Il en manque dans certains territoires ruraux.

Les études durent 5 ans, et doivent être complétées par 150 heures de formation et 6 mois de stage pour pouvoir s'inscrire à l'Ordre des Architectes.

Le contrôle de la qualité est une mission que doit assurer l'architecte ;

- 1 « Quand la qualité n'est pas contrôlée, c'est la facilité : le chantier est un petit écosystème ... avoir des exigences, cela tire vers le haut ... »
- 2 « Investir dans la maîtrise d'œuvre, c'est investir dans la qualité »

4.2.4.3 - L'autorénovation accompagnée

Elle peut être une opportunité de montée en compétences et une source de recrutement.

4.2.5 Bonnes pratiques en formation citées lors des entretiens

- FEEBAT
- PRAXIBAT
- [FIT](#) (Formation Intégrée au Travail)
- [AFEST](#) (Actions de Formation en Situation de Travail)
- [BTP « Bâti ton projet »](#)
- Formations modulaires écoconstruction et autoconstruction (académie de Poitiers)
- « [Bâtir au féminin](#) » (voir : stephane.persyn@ac-lille.fr)
- [Kahoot](#)
- [L'auto rénovation accompagnée \(Compagnons du Devoir\)](#)
- Territoires zéro chômeur longue durée
- Le GEiQ BTP Hauts de France

CONCLUSION

Le projet BUS 1 a abouti à une feuille de route organisée en 3 axes stratégiques. Sur chacun de ces axes, des avancées ont été réalisées, même si elles ne sont toujours pas suffisantes.

AXE 1 : LA STIMULATION DE LA MONTEE EN COMPETENCES PAR LE MARCHE: SENSIBILISER LES ARTISANS ET PME SUR LES QUESTIONS D'EFFICACITE ENERGETIQUE .

L'objectif était de « confronter la montée en compétences par des besoins du marché ».

Alors qu'en 2012, le marché était considéré pas encore mature sur les questions d'efficacité énergétique, il apparaît maintenant que les politiques publiques en matière de financement de la rénovation ont amené une partie des entreprises à améliorer leurs compétences concernant le « caractère transversal du projet et le besoin de « qualité de la mise en œuvre ».

A cette fin, les aides publiques ont été subordonnées à l'obtention du Label RGE par les entreprises exécutantes. Cependant, on observe que ce label n'est pas encore assez développé, et jugé trop compliqué à renouveler. Une amélioration des procédures RGE est en cours.



Réciproquement, ces aides sont jugées difficiles à obtenir, ce qui a poussé aux mono-gestes de rénovation plutôt qu'à la réalisation de rénovations performantes.

Parallèlement, des solutions innovantes ont été mises en place (tiers financement, groupement d'entreprises) pour accompagner en confiance les démarches de rénovation des particuliers.

Le manque de qualité des travaux, déjà signalée pendant BUS1, s'est un peu atténué, mais on constate encore trop de défauts en fin de chantier, notamment en raison du manque de collaboration entre les entreprises intervenantes, et de l'absence de contrôle en fin de chantier pour les projets menés par les particuliers.

In fine, les objectifs affichés pour 2020 pour la rénovation sont encore loin d'être atteints.

AXE2 : LE DEVELOPPEMENT D'UNE OFFRE DE FORMATION ET DE SERVICES FACILITANT LA MONTEE EN COMPETENCES DES ENTREPRISES DU SECTEUR, ET ADAPTEE AUX PETITES ENTREPRISES

Les méthodes pédagogiques ont beaucoup évolué au cours des années 2012 -2022.

En terme de formation continue et professionnelle, les formations FEEBAT, initialement destinées aux entreprises, s'élargissent maintenant à la formation initiale (du CAP aux écoles d'architecture), et s'appliquent à des sujets plus larges (Audit énergétique par exemple).

Des méthodes pédagogiques plus concrètes et plus proches des pratiques de terrain ont été développées pour s'adapter aux besoins des entreprises, notamment des TPE et des artisans. Il s'agit notamment de la FIT, de l'AFEST, des plateformes PRAXIBAT, et des MOOC bâtiments. On observe cependant un manque de formateurs qualifiés, aussi bien au niveau technique que pédagogique.

Malgré cela, il est toujours difficile d'amener les petites entreprises et les artisans (acteurs importants dans la rénovation) à se former. Les raisons évoquées ont évolué : le poids très important des formations obligatoires (sécurité, santé, ...) qui laisse peu de temps pour d'autres formations, le temps de formation qui représente un manque à gagner sur les chantiers, et surtout, une faible appétence à suivre des formations jugées trop théorique et éloignées de pratiques de chantier. Pourtant, lorsque les formations sont bien conçues, les entreprises en sont unanimement satisfaites.

Concernant la formation initiale, celle-ci se fait toujours trop par métiers, et ne prend toujours pas assez en compte les questions de co-activités, ni les impacts inter-métiers liés aux questions d'étanchéité à l'air et de ventilation.

AXE 3 : LA GESTION DES QUALIFICATIONS ET DES FLUX DE PERSONNEL : AGIR SUR LES SECTEURS EN CHARGE DU RECRUTEMENT.

La question du recrutement s'est transformée en un véritable challenge pour le secteur du bâtiment. En 2022, toutes les entreprises recherchent des salariés qualifiés, et des méthodes ont été mises en place pour élargir le vivier du recrutement. La formation initiale n'apporte plus le nombre de salariés nécessaires et de nouveaux circuits sont actuellement testés ou à l'étude: féminisation, migrants, reconversion des plus de 40ans, auto-rénovateurs ...

Mais ces initiatives ne sont pas encore suffisantes, en raison d'images négatives persistantes concernant le secteur (condition de travail, salaire trop faible, pénibilité), de comportements machistes sur chantier qui découragent les femmes, et de manques de connaissances de base des migrants ou des personnes très éloignées de l'emploi.



Quelques pistes ont été identifiées pour améliorer cette image, notamment en faisant valoir que ces métiers sont de véritables leviers de la transformation écologique.



5 ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRES ENVOYES ET ANALYSE DES REPONSES

5.1 QUESTIONNAIRE ENVOYE AUX GRETA , DANS DIFFERENTES REGIONS DE FRANCE

5.1.1 Panel des participants

Le questionnaire a été envoyé à l'ensemble du réseau des GRETA en France, ayant une activité dans le bâtiment, via Natalie Champion, chargée de mission au Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sport.

Il y a en général un GRETA par région qui propose des formations dans le domaine du bâtiment. Sur les 15 questionnaires envoyés, nous avons reçu 7 réponses dont l'analyse est donnée au paragraphe suivant.

5.1.2 Questionnaire envoyé au réseau des GRETA

RECRUTEMENT

(1) Selon vous, quelles sont les raisons pour lesquelles les entreprises du bâtiment ont du mal à recruter ces dernières années ?

(2) Quels sont les obstacles rencontrés pour recruter des demandeurs d'emploi dans les formations bâtiment ? idem pour les femmes ? avez-vous identifié des formations qui attirent plus de femmes ?

FORMATION CONTINUE

(3) Selon vous, quels sont les freins qui font que les artisans et les compagnons viennent peu en formation ?

(4) Comment pousser les entreprises à se former ?

INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE

(5) Quelles sont les compétences-clef (techniques et transversales) que doivent maîtriser les artisans et compagnons pour travailler sur des chantiers de rénovation niveau BBC et/ou des constructions neuves RE 2020 ?

(6) Quelles sont les conditions /modalités pédagogiques pour qu'une formation continue soit jugée intéressante par un public d'artisans et de compagnons ? Exemple : durée de la formation -ne pas dépasser 2 jours? ; format, sujet de la formation, autre ...

(7) Quelles sont les conditions à remplir pour être un formateur ou une formatrice d'artisans et de compagnons ?

5.1.3 Synthèse des réponses

1 – Les raisons pour lesquelles les entreprises ont du mal à recruter

- 1 Image négative des métiers du bâtiment dans le grand public. Cette image est notamment due à une « représentation stéréotypée de ces métiers », avec une « méconnaissance des réalités du terrain ».
- 2 Pénibilité, élément accentué par la crise sanitaire
- 3 Conditions de travail
- 4 Salaires peu attractifs

2 – Les obstacles au recrutement des demandeurs d'emploi

- 1 Difficultés des entreprises à anticiper leurs besoins de recrutement



- 2 Maîtrise de la langue
- 3 Problématiques sociales et de mobilité – les candidats étant de plus en plus éloignés de l'emploi
- 4 Métiers pas assez valorisés.

Et pour les femmes,

1. comportements machistes sur les chantiers
2. Image du secteur identifié comme masculin
3. Mais, certains métiers intéressent et attirent de plus en plus de femmes : encadrement intermédiaire, technicienne et cadre ; métiers de la finition (menuisier, plaquiste, peintre, carreleur).

3 – Les freins à la formation pour les artisans et les compagnons

- Une « culture de la formation » peu développée. « Ils n'aiment pas revenir à l'école »
- Le manque de temps
- L'éloignement des centres de formation
- La longueur des formations proposées (pas plus de 2 jours d'affilée ?)
- La difficulté à identifier les obligations qu'ils ont à remplir. (et, par conséquent, les formations dont ils ont besoin
- Une attente que la formation leur apporte de la technique, du concret (gestes, gains de productivité ...)
- Le sentiment de certains que « il n'y a pas besoin de formation pour travailler dans le bâtiment, et que la formation se fait sur le tas »

4 – Comment pousser les entreprises à se former

- Communication
- Incitations (financières, réglementaires ...)
- Aide à se projeter dans les nouveaux métiers en lien avec l'efficacité énergétique
- Une offre de formation en adéquation avec les besoins spécifiques. (dont formations courtes), avec des mises à jour régulières

5 – Compétences clef que doivent maîtriser les artisans et compagnons pour travailler sur des chantiers de rénovation niveau BBC et des constructions neuves RE 2020

- Capacité à travailler en équipe et en interdisciplinaire, à se coordonner entre corps d'état
- Maîtrise des techniques liées à l'efficacité énergétique
- Maîtrise des nouveaux matériaux
- Maîtrise des outils numériques (dont BIM) et communication numérique
- Esprit critique/analyse des situations
- Maîtrise de savoirs de base (dont lecture d'un plan)

6 – Conditions pour qu'une formation soit jugée intéressante par des artisans et des compagnons

- Durée courte : quelques demi-journées ou 2 jours non consécutifs.
- Très opérationnelle, avec notamment un ancrage dans les gestes professionnels, des mises en situation réelle, peu de cours en salle et/ou les aspects théoriques abordés en distanciel



- Crédibilité opérationnelle et professionnelle du formateur.

7 – Conditions pour être formateur d'artisans et compagnons

- Expérience professionnelle du domaine, actualisée avec des stages réguliers en entreprise, donnant une 'légitimité » et une « crédibilité opérationnelle ».
- Compétences pédagogiques, avec une approche prenant en compte le droit à l'erreur et une démarche d'apprentissage.
- Capacité d'écoute, diplomatie, capacité à créer de la confiance, à communiquer.

8 - Bonne pratiques

- Visites organisées de plateaux techniques pour des demandeurs d'emploi et leurs prescripteurs
- Job dating
- Dispositifs FIFE et POE
- Formations modulaires écoconstruction et auto construction (académie de Poitiers)

Remarque

Pour les demandeurs d'emploi, il est nécessaire d'avoir un référent prescripteur et un « coaching ». Il faut aussi être réactif.

5.2 QUESTIONNAIRE ENVOYE A UNE SELECTION DE LA CARTOGRAPHIE

5.2.1 *Les personnes contactées*

Nombre de personnes contactées : 87

issues de tous les secteurs: formation, professionnels, institutionnels

Nombre de réponses:15

- 6 : milieu de la formation
- 5 : milieu professionnel
- 4 : institutionnels

Remarque générale : d'une manière générale, les réponses ne sont pas liées au milieu d'appartenance des participants au questionnaire. Il s'agit plutôt de réponses personnelles d'experts qui expriment leur sentiment personnel.

Un plus grand échantillon de réponse aurait peut-être permis une analyse plus fine.

5.2.2 *liste des questions posées dans le questionnaire*

1 - Le marché, principal levier de la montée en compétences

- 1.1. Impact des politiques publiques sur la montée en compétences des entreprises du bâtiment depuis 10 ans
- 1.2. Impacts de la commande publique (inclus bailleurs sociaux) depuis 10 ans.
- 1.3. Impact de la commande privée des grands promoteurs depuis 10 ans
- 1.4. Impact de la commande des clients particuliers depuis 10 ans



2 - Les compétences

En 2012, BUS 1 avait mis le focus sur la mise en œuvre de la RT2012, qui impliquait une montée en compétence des entreprises sur la mise en œuvre de l'isolation des bâtiments et sur l'étanchéité à l'air, ainsi que sur le caractère transversal de la performance énergétique d'un bâtiment.

2.1-a. La reconnaissance des compétences dans les entreprises.

2.1-b Les salariés et l'acquisition de compétences

2.2 La reconnaissance des compétences dans les entreprises.

2.3 : Les compétences des entreprises se sont renforcées depuis 2012 en matière de :
efficacité énergétique , étanchéité à l'air, ventilation, gestion des déchets de chantier

3- L'ingénierie de formation pour l'efficacité énergétique

Plusieurs actions proposées dans BUS1 avaient pour objectif d'améliorer la qualité et les modalités des formations destinées aux entreprises.

3.1-a Outils et méthodes : évolutions depuis 10 ans

3.1-b Des « influenceurs, associations, think tanks » incitent-ils les entreprises à plus se former ?

3.1-c Les formateurs à l'efficacité énergétique

3.1-d Les formations de formateurs à l'efficacité énergétiques se sont-elles développées ?
Autres domaines dans lesquelles les compétences des formateurs se sont renforcées

3.2 Les formations bâtiment pour les demandeurs d'emploi intégrant l'efficacité énergétique.

3.3 Les formations pour les entreprises

4 - Quelques questions complémentaires

4.1 Création et reprises d'entreprises

4.2 Les groupements d'entreprises

4.3 Partenariats avec les industriels.

4.4 Les freins à la montée en compétence

5 - Connaissez-vous des expériences réussies en matière de développement des marchés de la rénovation énergétique , ou de montée en compétences en matière d'efficacité énergétique

Les paragraphes suivants présentent les réponses et les commentaires des participants.

5.2.3 Le marché, principal levier de la montée en compétences

5.2.3.1 1.1.1 Comment évaluez-vous l'impact du label RGE?

| | | |
|-----------|-------------------------|---|
| Réponse : | impact fort /positif | 7 |
| | impact faible / négatif | 6 |
| | Ne Sais Pas | 2 |

Les réponses sont assez mitigées, et explicitées dans les commentaires.

Commentaires :

D'un coté le label RGE a été rendu obligatoire par l'Etat pour assurer l'éco-conditionnalité des aides à la rénovation énergétique. L'impact est jugé fort dans la mesure où les clients réclament ce label, et où cette règle s'est traduite par une obligation de formation pour les entreprises.

Mais cette formation est jugée trop pauvre en termes de contenu, et pas toujours appliquée sur les chantiers. Cette formation est aussi trop facile à obtenir et ne crée pas assez de différenciation entre artisans compétents et les autres, mais de plus elle coûte cher à conserver pour une petite structure. Enfin, dans certains cas, ce label a généré des surcoûts des prestations, sans garantie de qualité.



5.2.3.2 1.1.2 Comment évaluez-vous l'impact des Aides publiques au financement de la rénovation ?

| | | |
|-----------|-------------------------|----|
| Réponse : | impact fort /positif | 10 |
| | impact faible / négatif | 3 |
| | Ne Sais Pas | 2 |

Commentaires :

L'impact est fort parce qu'il s'est traduit par une augmentation des gestes de rénovation. Malheureusement, on voit surtout des mono-gestes et peu de rénovations globales et performantes.

5.2.3.3 1.1.3 Merci d'indiquer le cas échéant, d'autres politiques publiques qui, à votre avis, ont également un impact sur les compétences (faible/fort, positif/négatif)

La réglementation reste un moyen efficace pour la montée en compétence.

La création et le financement de plateaux Praxibat (par la Région et l'ADEME), pour accompagner les professionnels et en particulier les artisans à la maîtrise du geste professionnel et favoriser la performance énergétique des bâtiments, n'ont pas permis d'attirer ces publics en formation, même quand ces formations étaient totalement prises en charge par une collectivité.

La mise en place de Tiers—Financement a un impact très positif, mais trop faible. De même, des dispositifs tels que DOREMI permet d'accompagner la filière et la montée en compétence des artisans, y compris dans la collaboration sur chantier.

5.2.3.4 1.1.4 Les fédérations et associations professionnelles ont poussé les entreprises à monter en compétence :

| | | |
|-----------|-------------------------|---|
| Réponse : | impact fort /positif | 6 |
| | impact faible / négatif | 5 |
| | Ne Sais Pas | 4 |

5.2.3.5 1.1.5 D'une manière générale, et à votre avis, les entreprises du bâtiment sont fortement montées en compétence grâce à ce contexte favorable :

| | | |
|-----------|----------------------|---|
| Réponse : | Plutôt d'accord | 8 |
| | Pas du tout d'accord | 7 |
| | Ne Sais Pas | 0 |

Commentaires

Si on constate une montée en compétence des entreprises, celle-ci est trop inégale, à la fois en termes de nombre d'entreprises concernées, et de types de compétences. Le projet « PerflnMind » a notamment montré de nombreuses lacunes concernant la ventilation, la régulation thermique, ou l'étanchéité à l'air en rénovation.

5.2.3.6 1.2. Impacts de la commande publique (inclus bailleurs sociaux) depuis 10 ans.

| Réponse | Elle est plus exigeante sur la qualité des travaux: | Les prix prennent mieux en compte la qualité : | La rénovation globale niveau BBC se développe : | Les maîtres d'ouvrage sont mieux informés des aides : |
|---------|---|--|---|---|
| Oui | 10 | 6 | 10 | 5 |
| Non | 1 | 6 | 4 | 2 |
| NSP | 4 | 3 | 1 | 8 |

Commentaire :



Les bailleurs sociaux sont depuis toujours le fer de lance de la rénovation BBC. Mais ce n'est pas le cas des autres maîtres d'ouvrage publics pour qui la rénovation énergétique n'est pas encore un vrai réflexe.

5.2.3.7 1.3. Impact de la commande privée des grands promoteurs depuis 10 ans

| Réponse | Elle est plus exigeante sur la qualité des travaux: | Les prix prennent mieux en compte la qualité : | La rénovation globale niveau BBC se développe : | Les promoteurs sont mieux informés des aides : | Les promoteurs sont mieux accompagnés pour réaliser leurs projets |
|---------|---|--|---|--|---|
| Oui | 3 | 2 | 7 | 6 | 1 |
| Non | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| NSP | 9 | 9 | 4 | 6 | 10 |

Commentaire :

Les modalités de gestion des projets par les maîtres d'ouvrage privé n'est pas connue. En revanche, même s'il semble que des évolutions soient en cours, la stratégie des promoteurs est centrée sur l'économie, ce qui amène une dégradation des projets en phase réalisation.

5.2.3.8 1.4. Impact de la commande des clients particuliers depuis 10 ans

| Réponse | Elle est plus exigeante sur la qualité des travaux: | Les prix prennent mieux en compte la qualité : | La rénovation globale niveau BBC se développe : | Les particuliers sont mieux informés des aides : | Les particuliers sont mieux accompagnés pour réaliser leurs projets |
|---------|---|--|---|--|---|
| Oui | 9 | 4 | 7 | 6 | 4 |
| Non | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| NSP | 3 | 6 | 3 | 7 | 7 |

Commentaire :

Malgré la communication autour des aides financières, les particuliers ne sont pas assez accompagnés pour leur donner confiance dans des solutions de rénovation globale. Cependant, cette remarque est à moduler selon certaines régions où des dispositifs d'AMO (Assistance à Maîtrise d'Ouvrage) pour les particuliers permettent d'orienter leurs choix vers des rénovations globales et performantes.

5.2.4 Les compétences

En 2012, BUS 1 avait mis le focus sur la mise en œuvre de la RT2012, qui impliquait une montée en compétence des entreprises sur la mise en œuvre de l'isolation des bâtiments et sur l'étanchéité à l'air, ainsi que sur le caractère transversal de la performance énergétique d'un bâtiment.

5.2.4.1 2.1. La reconnaissance des compétences dans les entreprises. Sont-elles mieux reconnues dans les marchés :

| Réponse | les marchés publics | les marchés de grands groupes privés | les marchés des clients particuliers | Les salariés sont-ils plus demandeurs de formations de mise à niveau ? |
|---------|---------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--|
| Oui | 5 | 3 | 5 | 6 |
| Non | 1 | 1 | 4 | 6 |
| NSP | 9 | 11 | 6 | 3 |

Commentaires :



Le sentiment général est que trop d'entreprises ne souhaitent pas remettre en question leurs pratiques et ne valorisent pas la formation.

Réciproquement, dans les appels d'offres, c'est encore trop souvent le critère « prix » qui conduit à sélectionner une entreprises, et trop rarement les références ou la qualité.

5.2.4.2 2.3 : Les compétences des entreprises se sont renforcées depuis 2012 en matière de :

| Réponse | efficacité énergétique | étanchéité à l'air | ventilation | gestion des déchets de chantier |
|---------------|------------------------|--------------------|-------------|---------------------------------|
| Oui, un peu | 9 | 12 | 11 | 9 |
| Oui, beaucoup | 6 | 2 | 1 | 2 |
| Non | 0 | 0 | 2 | 2 |
| NSP | 0 | 1 | 1 | 2 |

Commentaires :

Globalement, les participants trouvent que les compétences des entreprises se sont assez peu améliorées. L'une des raisons invoquée est que les formations pour devenir RGE sont assez lourdes, limitant ainsi l'envie et la disponibilité des entreprises et artisans pour des formation techniques plus lourdes.

5.2.5 L'ingénierie de formation pour l'efficacité énergétique

Plusieurs actions proposées dans BUS1 avaient pour objectif d'améliorer la qualité et les modalités des formations destinées aux entreprises.

5.2.5.1 3.1- Outils et méthodes : évolutions depuis 10 ans

Le secteur des artisans s'est avéré difficile à mobilisé en formation.

3.1-a Des méthodes pédagogiques nouvelles, adaptées à la formation continue pour les entreprises et les artisans, ont-elles été développées pour les formations ?

| Réponse | à l'efficacité énergétique | Les formations sur chantiers ont-elles augmenté ? | Y a-t-il plus d'actions de formation en situation de travail (AFEST) ? | Ces formations sont-elles accessibles partout (bon maillage territorial) ? |
|---------|----------------------------|---|--|--|
| Oui | 10 | 4 | 2 | 0 |
| Non | 2 | 4 | 6 | 9 |
| NSP | 3 | 7 | 7 | 6 |

Commentaires :

D'après les formateurs, les méthodes pédagogiques ont évolué pour les formations en salle. En revanche, les avis sont très partagés concernant les formations sur chantiers. L'AFEST, formation diplômante mise en place par les organismes de formation reste peu utilisée. Les formations techniques sur chantier (plus courte durée en général) sont efficaces et demanderaient à être plus répandues.

3.1-b Des « influenceurs, associations, think tanks » incitent-ils les entreprises à plus se former ?

| Réponse | |
|---------|---|
| Oui | 6 |
| Non | 3 |
| NSP | 6 |

Commentaires :

Les structures telles que « the Shift Project », Dorémi, l'institute NégaWATT, ASDER ont été citées par les participants.



3.1-c Les formateurs à l'efficacité énergétique:

| Réponse | sont-ils nombreux ? | plus | sont-ils compétents ? | plus | Les formations de formateurs à l'efficacité énergétiques se sont-elles développées ? |
|---------|---------------------|------|-----------------------|------|--|
| Oui | 6 | | 8 | | 10 |
| Non | 3 | | 1 | | 0 |
| NSP | 6 | | 6 | | 5 |

Commentaires :

Les formateurs ont tous fait état de l'amélioration des compétences sur ce sujet, alors que professionnels et institutionnels sont plus dubitatifs.

De l'avis général, les formations de formateurs à l'efficacité énergétiques se sont développées. En revanche, il était demandé si, dans d'autres domaines, les compétences des formateurs se sont renforcées. Aucune réponses ou propositions n'a été faite.

5.2.5.2 3.2 Les formations bâtiment pour les demandeurs d'emploi intégrant l'efficacité énergétique se sont-elles développées depuis 10 ans ?

| Réponse | |
|---------|---|
| Oui | 8 |
| Non | 1 |
| NSP | 6 |

Commentaires :

La réponse est positive pour les formateurs, qui signalent les formations sur les plateformes PRAXIBAT. Mais l'un d'eux précise qu'il est difficile de recruter pour ces formations.

Le milieu professionnel, très majoritairement, ne sais pas répondre à cette question.

5.2.6 Les formations pour les entreprises

Plusieurs questions étaient posées pour avoir le point de vue des entreprises :

- 1- Les formations à l'efficacité énergétique sont-elles maintenant adaptées au profil des PME et artisans ?
- 2- Y-a-t-il maintenant assez de formateurs pour former à l'efficacité énergétique les artisans, PME et compagnons confirmés ?
- 3- Les temps de formation coûtent-ils encore trop cher aux entreprises, malgré les prises en charge des OPCO (absence sur les chantiers, déplacements...) ?

| Réponse | Formations adaptées aux PME ? | Nombre de formateurs pour PME et artisans ? | Temps de formation adaptés ? |
|----------------------|-------------------------------|---|------------------------------|
| Plutôt d'accord | 7 | 2 | 9 |
| Pas du tout d'accord | 3 | 6 | 3 |
| NSP | 5 | 7 | 3 |

Commentaires :

Si les formations semblent plutôt adaptées aux artisans et PME, il ne s'agit pas d'une affirmation forte. D'autant que ces formateurs ne sont pas assez nombreux, et que, surtout, une forte majorité des participants, notamment les professionnels, considèrent que les conditions financières ne sont pas remplies pour inciter les professionnels à se former.

5.2.7 Quelques questions complémentaires



Ces questions portaient sur les modalités de fonctionnement des entreprises.

- 1 Création et reprises d'entreprises : Les conseillers des créateurs/repreneurs d'entreprises bâtiment (CCI, CCM, BGE, ...) sont-ils mieux formés à l'efficacité énergétique ?
- 2 Les groupements d'entreprises : Les groupements d'entreprises devaient favoriser la complémentarité entre lots, et donc la qualité des travaux en efficacité énergétique. Les groupements informels d'entreprises se sont-ils développés.
- 3 Partenariats avec les industriels. Les partenariats de formation entre les entreprises, les industriels et les distributeurs de matériaux se sont renforcés autour de l'objectif de montée en compétences des professionnels de chantiers ?
- 4 Les freins à la montée en compétence : Les marchés de rénovation énergétique sont-ils maintenant suffisants pour stimuler la demande de montée en compétences ?

| Réponse | Conseillers pour créateurs d'entreprises | Groupement d'entreprises | Partenariat avec les industriels | Marchés de la rénovation et montée en compétence |
|---------|--|--------------------------|----------------------------------|--|
| Oui | 1 | 4 | 9 | 9 |
| Non | 2 | 1 | 1 | 4 |
| NSP | 12 | 10 | 5 | 2 |

Commentaires :

Les participants n'ont clairement aucunes relations avec les conseillers en création d'entreprises, et ne savent donc pas quelle est leur qualification en termes de besoins en efficacité énergétique.

Concernant les groupement d'entreprises, les commentaires font apparaître l'intérêt des groupements informels pour travailler efficacement sur la rénovation globale, mais leur nombre est trop restreint. La raison avancée concerne la réglementation trop contraignante pour la création de ces groupements.

La participation des industriels à la montée en compétence des entreprises est reconnue, notamment dans le cadre des plateaux techniques qu'ils proposent. En revanche, elle se fait de manière indépendante des organismes de formation. Le risque relevé est que cet apport se traduise par les propositions de produits et solutions ciblées, au lieu de promouvoir des rénovations globales.

La question plus ouverte sur les relations entre marchés de rénovation et montée en compétences a fortement temporisé les réponses positives apportées par les participants.

Le marché de la rénovation, qu'elle soit énergétique ou non, est très important actuellement, mais la demande en amélioration de l'efficacité énergétique n'est pas assez importante. En conséquence, s'il y a effectivement besoin de main d'oeuvre formée à l'efficacité énergétique, les entreprises n'ont pas vraiment la nécessité de se former ni d'embaucher des personnes formées. Seule des incitations visant la rénovation globale conduiront les entreprises à monter en compétence sur l'efficacité énergétique.

Des expérimentations réussies de montée en compétences ont été citées par les participants :

- <https://www.renovation-doremi.com/fr/>
- <https://serafin-renov.fr/>

6 ANNEXE 2 : FOCUS GROUPES

6.1 ORGANISATION DE FOCUS GROUPES

2 focus groupes ont été organisés, sur invitation envoyée à quelques personnes sélectionnées dans la liste de celles déjà sollicitées (GRETA et Parties prenantes).



Les questions suivantes ont été posées lors de chaque réunion de groupe (qui se sont déroulées en distanciel).

6.1.1 Sur le marché, levier de l'emploi et des compétences

Les freins au développement du marché de la rénovation niveau BBC (pour les particuliers) sont multiples. Parmi ceux les plus souvent cités on trouve :

- Le déficit de « bras qualifiés »
- pas assez d'entreprises RGE
- Une structuration insuffisante de l'offre de travaux
- Un manque de financements (faiblesse des aides MPR et CEE)
- La complexité des démarches pour rénover son logement
- Une ingénierie d'accompagnement qui n'est pas financée

→ Que pensez-vous de cette liste ? Faut-il la compléter ?

Pourquoi des dispositifs reconnus comme très performants pour rénover des logements niveau BBC ne sont pas plus développés ? Exemples :

- Sociétés de tiers financement ([Régie du SPEE](#) – réseau [SERAFIN](#) ...)
- DOREMI
- rénovateurs BBC de la région Normandie
- Autres ?

Les propriétaires privés sont-ils plus encouragés à faire des rénovations niveau BBC qu'en 2012 ? Pourquoi ?

La qualité des travaux (résidentiel et tertiaire) est-elle aujourd'hui mieux prise en compte, contrôlée et payée, qu'en 2012 ? dans les marchés publics et marchés privés importants, dans les petits projets ?

6.1.2 Sur les emplois et les compétences

Les compétences des entreprises et de leurs salariés en matière de rénovation énergétique niveau BBC sont elles mieux reconnues et rémunérées qu'en 2012 ?

Pourquoi les formations continues et les dispositifs suivants (développés depuis 10 ans) ont-ils si peu de succès ?

- PRAXIBAT, FIT, AFEST, MOOC, ...
- La formation initiale des jeunes sont-elles suffisantes sur l'efficacité énergétique
- pour la construction neuve
- pour la rénovation

L'appétence des entreprises et de leurs salariés pour les formations en matière de rénovation énergétique s'est-elle développée depuis 2012 ?

Le secteur du bâtiment est-il aujourd'hui plus attractif qu'il y a dix ans ?

- Pour les compagnons, pour les cadres ?
- Pour les jeunes en formation initiale ?

6.2 COMPTE RENDU DU FOCUS GROUPE N°1

6.2.1 Marché

6.2.1.1 Freins au développement des rénovations globales

Sont validées 4 des freins proposés, sans hiérarchisation



- Déficit de bras qualifiés
- Structuration insuffisante de l'offre de travaux
- Complexité des démarches
- Ingénierie pas financée

Est questionné le manque de financements

Serafin estime à 25 milliards €/an les fonds publics et privés disponibles pour la rénovation, et à 42 le nombre de sources, hors MPR, CEE et aides locales. Le problème est celui de l'assemblage de ces financements ? Il nécessite un vrai savoir-faire.

Sont ajoutés 3 freins

1) Le déficit d'accompagnateurs de la rénovation globale. Il y en aurait aujourd'hui 2000. L'accompagnement doit être technique, financier, et social

Le temps à y consacrer est estimé par Eco Bâtiments à 1 ETP pour 10 rénovations globales. L'Etat serait sur une base de 1 ETP pour 25 et financerait la mission à hauteur de 2000 € par rénovation.

Il faudrait donc 8000 accompagnateurs ETP pour accompagner les 200 000 rénovations globales en 2024 (nouvel objectif fixé par l'Etat) voire 20 000 si l'on retient le ratio de 1 pour 10. voire plus encore si on retient 800 000 rénovations/an.

Le temps d'accompagnement est plus long pour les propriétaires « fragiles » qui peuvent avoir besoin de 10 à 20 visites (contre moins de 5 pour les personnes les plus autonomes).

A noter par ailleurs que dans le réseau Serafin on compte qu'il faut en moyenne 10 audits pour aboutir à 3 chantiers.

2) L'insuffisante prise en compte de la dimension « psycho-sociale » pour les propriétaires modestes et/ou âgés. L'accompagnement doit prendre en compte cette dimension, en faisant éventuellement appel aux associations spécialisées et à leurs bénévoles (à former).

3) Un système d'acteurs de la rénovation énergétique qui a de grandes marges de progrès : pas assez de coopérations, un niveau de connaissances de certains acteurs encore insuffisant.

6.2.1.2 Pourquoi des dispositifs performants ne sont pas massifiés

Plusieurs raisons sont évoquées :

- Financements insuffisants (notamment pour les sociétés de tiers financement dont une part importante des ressources proviennent des collectivités territoriales et des fonds européens – il faut un apport initial de 5 millions € pour créer une société type SERAFIN)
- Temps long nécessaire pour développer des dispositifs complexes (seulement 77 chantiers DOREMI en 2022)

6.2.1.3 Plus d'encouragements à la rénovation globale depuis 2012 ?

Pas vraiment, car il y a eu (trop) longtemps :

- manque de compréhension de ce qu'est la rénovation performante par les clients potentiels,
- L'encouragement au mono-geste dont beaucoup de propriétaires se satisfont.
- Et des arnaques qui ont créé de la méfiance.

6.2.1.4 La qualité des travaux mieux prise en compte et mieux rémunérée ?

Pour ce qui est des travaux de **rénovation** énergétique, pas vraiment, et la rénovation à 1 € a cassé le marché, mais on observe une tendance à une meilleure prise en compte de la qualité avec la reconnaissance qu'elle a un coût et une plus-value.

Sont aussi évoquées :



- Les exigences des financeurs et des assureurs en matière de qualité et de garantie de performance énergétique.
- La question du contrôle de la qualité.
- La garantie de performance
- Les obligations de résultat
- Les CPE dans les co-pro et le tertiaire qui ont amélioré la qualité, mais rien de semblable dans les maisons individuelles.
- La problématique de la qualité de l'accompagnement.

Pour la **construction** neuve, la RE2020 tire la qualité vers le haut. Pour la rénovation, il n'y a que la [RT-Ex](#) de 2007 qui est largement trop peu exigeante.

6.2.2 Emplois et compétences

6.2.2.1 Evolution et reconnaissance des compétences des entreprises et de leurs salariés

Les compétences des professionnels du bâtiment sont mieux reconnues qu'il y a 10 ans.

Les rémunérations de certains de ces professionnels, notamment les artisans, ont progressé.

Le label RGE a contribué à cette évolution. Il se crée un écart entre les entreprises qui ont pris le train de la rénovation, et les autres qui n'ont pas amélioré leurs compétences.

La montée en compétence des artisans et TPE peut se faire dans le cadre **d'échanges organisés entre ces entreprises** (voir Serafin qui organise des journées de rencontre.

Vers la notion de « communautés d'entreprises »)

A noter aussi l'importance du **gain d'expérience**. Dont avec l'AFEST

6.2.2.2 Le peu de succès de certains bons dispositifs

Pour FEEBAT (et les formations en général), c'est le manque de disponibilité des artisans et TPE qui est mis en avant, et le manque à gagner en CA pendant ces journées de formation.

Pour Praxibat, c'est l'absence de moyens et de prise en charge organisée des plateformes.

Les fournisseurs de matériaux continuent de jouer un rôle important dans la montée en compétences des artisans, notamment sur les plateformes où ils viennent régulièrement.

6.2.2.3 La formation initiale

Des formations FEEBAT de 3 à 5 jours sont en cours de développement pour être mis en place dans des BTS et des CAP à partir de 2024, et dans les écoles d'archis.

6.2.2.4 L'appétence des entreprises et de leurs salariés pour les formations.

Pas d'évolution majeure depuis 10 ans.

A noter que les formations obligatoires consomment une grande partie des budgets formation.

6.2.2.5 L'attractivité du secteur du bâtiment

Le secteur reste peu attractif pour les jeunes qui y sont trop souvent orientés par défaut.

Sont évoqués pour les personnes plus mûres (35-50ans) en ré-orientation ou reconversion :

- **L'argument** à mettre en avant « **Les professionnels du bâtiment sont des acteurs majeurs de la transition écologique** »
- les conditions de travail se sont améliorées



- Le vivier des adultes trentenaires en recherche d'une reconversion professionnelle.
- A voir : des bonnes pratiques dans ce domaine (dont ASDER)

A voir aussi

- Liens avec la création d'entreprises
- Auto réhabilitation accompagnée
- Promotion par Leroy Merlin

6.3 COMPTE RENDU DU FOCUS GROUPE N°2

6.3.1 *Marché :*

6.3.1.1 *Freins Au Développement*

Deux progrès depuis 10 ans

- L'augmentation du nombre d'entreprises RGE
- La montée en puissance des aides publiques

N'ont pas progressé

- Les groupements d'entreprise

Piste de travail

- Fédérer les entreprises dans les territoires (les collectivités territoriales peuvent être fédératrices) – avec un « leader énergétique », ou dans le cadre de groupements d'entreprises, capable de gérer des chantiers plus large que des mono-gestes.
- Les clusters régionaux
- Problématique dans les groupements : la répartition des parts du marché alors qu'il n'y a qu'une seule banque pour gérer les budgets
- A voir : entreprises générales et groupements

6.3.1.2 *Dispositifs Efficaces Peu Développés*

Les dispositifs fonctionnent quand il y a une dynamique locale

6.3.1.3 *Propriétaires Plus Incités À Faire Des Rénos Niveau BBC*

Non pour les particuliers, notamment à cause des incitations au geste unique. Oui, un peu, pour les bailleurs sociaux à cause des « injonctions publiques »

6.3.1.4 *Qualité Mieux Prise En Compte Et Mieux Rémunérée*

Non, à cause d'une concurrence d'entreprises qui fonctionnent avec de la main d'œuvre étrangère dont la formation est discutable .

Problématique du moins disant toujours d'actualité

« La rénovation, c'est plus compliqué que le neuf, car il faut sans cesse s'adapter »

6.3.2 *Emplois et compétences*

6.3.2.1 *Compétences Rénovation Énergétique Mieux Reconnues Et Valorisées*

Non

6.3.2.2 *Pourquoi Les Formations Ont Peu De Succès*



Les entreprises consacrent 85% de leur plan de formation aux formations obligatoires.

Par exemple les Compagnons du Devoir n'arrivent pas à vendre leurs formations rénovation ni celles sur les biosourcés.

Besoin de formation des conducteurs de travaux à la gestion des interfaces et de la coactivité. « Chacun son métier » c'est culturel.

Pendant le Covid, les entreprises ont eu le temps de se former. Mais maintenant, elles ont des carnets de commande pleins, et les pénalités de retards sont lourdes. Donc pas de temps pour la formation.

Pourtant, les entreprises sont très satisfaites qd elles ont pu aller en formation !

Les entreprises se forment quand il y a une contrainte, et/ou lorsqu'elles rencontrent une difficulté.

Rôle clef du conseiller en formation qui peut établir une relation de confiance avec le chef d'entreprise, pour ensuite proposer un programme de formation.

Les formations internes (exemple du chef d'entreprise retraité qui passe une journée par mois à former ses salariés)

problème des sous-traitants d'entreprises RGE qui ne sont pas RGE

→ Piste : Développer la clause formation

6.3.2.3 Formation Initiale

Saupoudrage des formations à la rénovation énergétique

beaucoup d'inertie et de temps pour transformer les référentiels métiers

6.3.2.4 Recrutement

Constat partagé des difficultés de recrutement

D'où le recours à des travailleurs étrangers (jusqu'à 60 % sur les chantiers), y compris dans les bureaux (Pays de l'est, Afrique subsaharienne, Maghreb ...)

Bonne pratique : Action menée par les Compagnons pour former en 3 mois des travailleurs venus de l'Est au métier de couvreur (CAP)

Problématiques autour de l'emploi des femmes sur les chantiers ; alors qu'elles sont bonnes dans les formations. Nombre d'entre elles s'installent comme autoentrepreneurs ; notamment électriciennes.

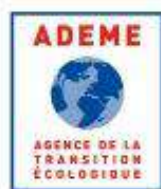
Des adultes salariés se reconvertissent dans les métiers du bâtiment (formations de 875 heures. Plusieurs motivations, dont les rémunérations.



INDEX DES ILLUSTRATIONS ET TABLEAUX

ILLUSTRATIONS

| | |
|---|---|
| Figure 1: Schéma résumé de la feuille de route BUS1..... | 6 |
| Figure 2: Schéma résumé de la mise en œuvre de la feuille de route BUS1 | 7 |



L'ADEME EN BREF

À l'ADEME - l'Agence de la transition écologique -, nous sommes résolument engagés dans la lutte contre le réchauffement climatique et la dégradation des ressources.

Sur tous les fronts, nous mobilisons les citoyens, les acteurs économiques et les territoires, leur donnons les moyens de progresser vers une société économe en ressources, plus sobre en carbone, plus juste et harmonieuse.

Dans tous les domaines - énergie, économie circulaire, alimentation, mobilité, qualité de l'air, adaptation au changement climatique, sols... - nous conseillons, facilitons et aidons au financement de nombreux projets, de la recherche jusqu'au partage des solutions.

À tous les niveaux, nous mettons nos capacités d'expertise et de prospective au service des politiques publiques.

L'ADEME est un établissement public sous la tutelle du ministère de la Transition écologique et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

ALLIANCE VILLES EMPLOI EN BREF

Créée en 1993, Alliance Villes Emploi est le réseau national des collectivités territoriales investies sur les questions d'insertion, d'emploi et de développement économique.

Elle réunit plus de 200 élus locaux de toutes couleurs politiques, rassemblés autour de la conviction que c'est à l'échelle des territoires, bassins de vie et d'emploi que se situe le niveau d'intervention pertinent.

À ce titre, l'association fédère les outils et dispositifs déployés par ses adhérents, en particulier les Maisons de l'Emploi (MDE) et les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), et elle anime le réseau des facilitateurs de la clause sociale d'insertion.



Travaillons ensemble
à la haute performance
de nos bâtiments



#emplois #métiers #formations

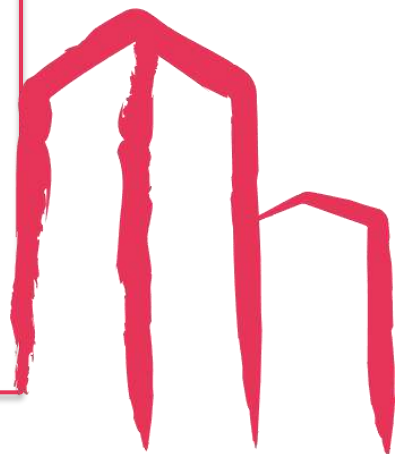
RÉSUMÉ

Le projet BUS 1 (2011-2012) avait pour objet de faire un état des lieux et de rédiger une feuille de route sur les compétences des personnels travaillant sur chantiers au regard des besoins en matière d'efficacité énergétique.

Trois axes stratégiques ont été retenues et un plan de 17 actions a été approuvé, avec des propositions d'organisation pour leur mise en œuvre et des engagements de certaines parties prenantes.

Bien que l'animation du plan d'action et le suivi de ces actions n'aient pas été formellement organisés, ce travail a donné lieu à des actions dans différents domaines.

L'évaluation des impacts directs et indirects de BUS 1 a été conduite en 2023 avec l'aide d'une cinquantaine de parties prenantes de la transition énergétique dans le secteur du bâtiment (dont 7 avaient participé aux travaux de BUS 1).



BUILD UP SKILLS

#emplois #métiers #formations



Cofinancé par
l'Union européenne



Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou du CINEA. Ni l'Union européenne ni l'autorité subventionnaire ne peuvent en être tenues responsables.