

ANALYSE DE L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DANS LE BÂTIMENT DANS UN CONTEXTE DE CROISSANCE DU MARCHÉ DE L'ENTRETIEN-RÉNOVATION

Synthèse de l'étude réalisée pour l'Observatoire des métiers du BTP en 2023.

Publication prévue sur le site de l'Observatoire des métiers du BTP en janvier 2024.

Novembre 2023

Le secteur du Bâtiment représente une part conséquente des consommations d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre nationales. Les pouvoirs publics ont fixé des objectifs ambitieux d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments, en encourageant la réalisation de travaux de rénovation.

Dans ce contexte, l'Observatoire des métiers du BTP a souhaité réaliser une étude afin de répondre aux questions suivantes : quelles sont les perspectives de croissance du marché de l'entretien-rénovation des bâtiments ? Comment les entreprises du Bâtiment s'organisent-elles pour aborder ces marchés ? Quels besoins en recrutement et en compétences ces évolutions supposent-elles ?

Lancée en 2022 et réalisée par le cabinet TBC innovations, l'étude visait à :

- réaliser un état des lieux des évolutions actuelles et à venir du marché de l'entretien-rénovation ;
- analyser les impacts en termes d'organisation du travail, notamment en termes de collaboration et de coordination entre les différents métiers du Bâtiment ;
- réaliser une analyse des conséquences de ces évolutions en termes de métiers et de compétences ;
- proposer des préconisations aux entreprises pour leur permettre d'adapter leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et faciliter sa mise en œuvre ;
- proposer des préconisations en matière d'offre de formation à mettre en place ou à conserver, permettant aux entreprises du Bâtiment d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux enjeux actuels et à venir des marchés de l'entretien-rénovation.

Les chiffres clés qui ressortent de l'étude

En 2022, l'activité entretien-rénovation des entreprises du Bâtiment est estimée à 95 milliards d'euros, dont 23,8 milliards pour la rénovation énergétique (soit 25 %) et 2,3 milliards pour l'adaptation des logements au vieillissement de la population (soit 2,4 %).

Dans l'enquête, seules les entreprises du Bâtiment qui avaient une part de leur activité en entretien-rénovation ont été interrogées. Parmi elles :

- 3 % travaillent à 100 % sur des chantiers de rénovation énergétique.
- 35 % s'appuient sur des confrères pour réaliser des chantiers d'entretien-rénovation et d'adaptation des logements. Cette part augmente au sein des entreprises qui réalisent de la rénovation énergétique ou des chantiers de rénovation globale (44 %).
- 2/3 des entreprises déclarent intervenir principalement sur des chantiers de rénovation par geste.

L'enquête a démontré que le mode de collaboration privilégié des entreprises était la sous-traitance (85 % de celles qui collaborent y ont recours). La co-traitance informelle est quant à elle mobilisée par 15 % des entreprises qui collaborent et 14 % utilisent le groupement momentané d'entreprises conjointes (avec mandataire commun solidaire ou non) et 3% le groupement momentané d'entreprises solidaires.

Lorsque les entreprises réalisent plus de 2/3 de leur activité en rénovation énergétique, elles sont près de 75 % à collaborer avec d'autres entreprises pour avoir des compétences complémentaires. Parmi les entreprises qui ne collaborent pas, près de la moitié déclarent que les interventions ne le nécessitent pas et 1/3 qu'elles ne le souhaitent pas.

Par ailleurs, 40 % des entreprises souhaitent progresser sur des compétences techniques ou dites « cœur de métier » (par ex., installation d'équipements). Il s'agit du premier besoin de montée en compétences.

Si 39 % des entreprises interrogées déclarent que la montée des exigences clients est un enjeu important, une majorité ne considère pas qu'il s'agisse d'un sujet de formation prioritaire, sauf sur le thème relatif aux dispositifs d'aides financières. D'après ces entreprises, les autres évolutions qui vont impacter leur activité relèvent des nouvelles réglementations, des nouvelles technologies ainsi que des pratiques (éco-rénovation) et des matériaux (bas-carbone ou de réemploi).

Face à la demande de chantiers en entretien-rénovation, 1 entreprise sur 2 forme ses salariés sur de nouvelles compétences.

Les principales évolutions des compétences

D'après l'analyse documentaire, l'enquête et les entretiens réalisés auprès des entreprises du Bâtiment, les principales évolutions des compétences sont liées :

- **Aux technologies (équipements, produits) :**
 - Montée des compétences en installation et raccordement d'équipements (thermiques ou photovoltaïques) mobilisant une source d'énergie renouvelable.
 - Les équipements solaires viennent en complément des installations de plomberie et de chauffage, comme par exemple, l'installation de PAC liée à des panneaux solaires.
 - Installation d'équipements technologiques impliquant de conseiller les clients (conseil sur la revente d'électricité issue d'énergies renouvelables, réglages des équipements...)

- Acquisition de nouvelles compétences liées au développement de solutions hybrides de chauffage ou de nouvelles technologies. Ces solutions génèrent de l'activité entretien-maintenance et une organisation spécifique au sein des entreprises.
- Développement de solutions frugales qui favorisent le réemploi notamment lors des rénovations de patrimoine.
- **À la performance énergétique du bâtiment :**
 - Mise à jour des connaissances sur l'utilisation de nouvelles solutions techniques contribuant à la performance énergétique du bâtiment ou qui sont peu consommatrices d'énergie (isolation, chauffage, etc.).
 - Prise en compte des échanges thermiques et acoustiques d'un bâtiment, adaptation des logements aux normes d'efficacité énergétique.
 - Les professionnels du Bâtiment doivent développer une vigilance particulière à la préservation de l'étanchéité à l'air de l'enveloppe d'un bâtiment par les perforations liées à leurs interventions.
- **Au développement de la préfabrication (hors-site) :**
 - Développement des solutions de préfabrication, hors-site, qui vont impliquer des compétences et des fonctions différentes dans l'entreprise.
- **À l'interface entre les métiers :**
 - Renforcement du rôle de coordination et d'accompagnement des travaux de rénovation globale avec la gestion des interfaces métiers, notamment lors du diagnostic et phasage des travaux.

Les recommandations issues de l'étude

Afin de soutenir au mieux le développement des activités entretien-rénovation et rénovation énergétique :

1) Poursuivre la montée en compétences techniques « entretien-rénovation » et « rénovation énergétique » des professionnels du Bâtiment (ex. : diagnostic du bâti existant, matériaux et solutions techniques associées, chiffrage des travaux, etc.) pour répondre au mieux aux besoins des clients, rester compétitif et s'adapter aux particularités de chaque chantier.

2) Poursuivre la montée en compétences liées au travail collaboratif des professionnels du Bâtiment sur chantier pour apprendre à travailler ensemble, mutualiser les compétences de chacun des métiers et acquérir des connaissances sur les différentes modalités de collaborations formelles (ex. : les différents types de groupement momentané d'entreprises). Ces formations au travail collaboratif doivent être contextualisées « Bâtiment » (ex. : gestion

des aléas sur chantier, etc.). Ces compétences devraient, dans l'idéal, être acquises le plus tôt possible (par ex., en réalisant un projet commun dans l'année avec d'autres corps de métier dans le cadre de la formation initiale).

3) Poursuivre la montée en compétences des professionnels du Bâtiment dans le domaine commercial/relation client (ex. : argumenter face à un prospect, mieux communiquer auprès du public en vulgarisant la nature de ses interventions, etc.). Il est recommandé de recourir à des formations contextualisées « Bâtiment » pour prendre en compte les particularités du secteur. Les éléments de la relation client (savoir-être, respect des engagements en termes de délais, de qualité, etc.) sont constitutifs de l'offre de services proposée par l'entreprise. Une offre différenciante est un véritable atout auprès des prospects (améliore la notoriété de l'entreprise, etc.).

4) Intégrer la thématique entretien-rénovation/rénovation énergétique dans les projets de développement des compétences, tous métiers confondus.

Il est préconisé de :

- se faire accompagner pour identifier des thèmes, des priorités, des centres de formation, etc. Une approche adaptée et spécifique dans le cadre de l'accompagnement auprès des TPE est requise ;
- intégrer et formaliser cette thématique dans les plans de développement des compétences et les parcours GEPP.

5) Développer les compétences dans l'entreprise en s'appuyant notamment sur l'apprentissage pour :

- assurer la transmission des savoir-faire ;
- bénéficier des connaissances acquises dans le cadre de leur parcours de formation, en particulier sur les sujets liés à l'entretien-rénovation (produits et matériaux biosourcés, etc.).

6) Développer la montée en compétences des formateurs sur tous les sujets précédemment évoqués, qu'il s'agisse de formations techniques BTP (ex. : solutions techniques et matériaux, diagnostic du bâti, gestion des aléas, etc.) ou non techniques BTP, mais contextualisées « Bâtiment » (ex. : conseil et accompagnement du client, etc.), en prenant en compte les spécificités des chantiers d'entretien-rénovation et de rénovation énergétique.



contact@metiers-btp.fr
www.metiers-btp.fr
