

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



JANVIER 2024

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 ?

 SYNTHÈSE

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 sur l'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 sur les métiers et les 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 poursuivre, permettant aux entreprises du Bâtiment de disposer des compétences nécessaires pour répondre aux enjeux actuels et à venir des marchés de l'entretien-rénovation.

Pour répondre en partie au premier objectif, une synthèse des obligations et incitations mises en place par le Gouvernement pour l'entretien-rénovation des bâtiments est disponible dans le rapport complet de l'étude.

01 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 afin de tenir compte du vieillissement de la population (soit 2,4 %).

600 entreprises du Bâtiment ayant 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 mis en évidence 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 11 % utilisent le groupement momentané d'entreprises conjointes sans clause de solidarité 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 des 3/4 à collaborer avec d'autres entreprises pour avoir des compétences complémentaires.



95 milliards €
activité entretien-rénovation



23,8 milliards €
pour la rénovation énergétique
soit 25 %

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 l'évolution des exigences des 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.



1 entreprise sur 2
forme ses salariés sur de nouvelles compétences

02 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 au regard des 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.

03 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 service 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/dispositifs 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.