

# CHANGEMENT DE REGARD SUR LES MÉTIERS DU BÂTIMENT

Comment la rénovation énergétique attire-t-elle de nouvelles vocations ?

12 MAI - LE PHARE



## Intervenants :

### **Damien LAMBLARD**

Formé à l'ASDER pour sa reconversion en Chef d'Equipe en Performance Energétique du Bâtiment

### **Anne JEANNOLIN**

Présidente de la **CAPEB** de la Savoie

### **David COUX**

Co-gérant de **COUX FRERES**

### **Anne RIALHE**

Présidente de l'**ASDER** / Membre de la Compagnie des négaWatts

### **Laurent MOISSON**

Président Fondateur de **Les Déviations**

### **Laure VORON**

Codirectrice de l'**ASDER École du Bâtiment Durable**

### **Géraldine CANTE**

Cheffe de Projet DOMEX BTP **Pôle Emploi** Auvergne-Rhône-Alpes

## Animation :

### **Justine MURIDI**

## INTRODUCTION

### **Anne RIALHE**

Nous avons l'habitude de profiter du temps statutaire de l'assemblée générale pour avoir ensuite un temps d'échange interactif sur un thème d'actualité.

## **POURQUOI CE THEME “CHANGER DE REGARD SUR LES METIERS DU BATIMENT ?”**

Sur les 30 millions de résidences principales, environ 5 millions sont des passoires énergétiques dont plus de 1 million dans les résidences secondaires et 1 million dans les logements vacants : de nombreuses rénovations en perspective d’ici 2028.

Aujourd’hui, le domaine du bâtiment compte 2 millions de salariés. Il y a nécessité d’attirer de nouvelles personnes vers ces secteurs, donc de faire le lien entre ce besoin de rénovation et la formation; avec notamment des témoignages de personnes qui ont franchi le pas de se former sur ces métiers.

## **QUEL CONSTAT FAITES-VOUS DES METIERS DU BATIMENT ?**

### **Géraldine CANTE**

Quelques données chiffrées pour poser le contexte.

En Auvergne-Rhône-Alpes ; Le secteur du bâtiment et des travaux publics (TP) compte :

- 189 100 salariés soit 8% des salariés en majorité dans la maçonnerie et l’électricité ;
- 6% de femme;
- 34 000 projets de recrutement en AURA dont 76,9% sont jugés difficiles par les entreprises.

Seuls 44% des jeunes exercent dans le domaine du bâtiment suite à leurs études dans le secteur.

### **Anne JEANNOLIN,**

Il faut pondérer ce chiffre. En effet, les jeunes alternants sont moins concernés.

La génération Z a grandi dans le numérique, avec une conscience des changements climatiques, et a été marquée par le COVID.

Elle a aiguisé son regard sur le travail, est soucieuse de son bien-être, a des exigences et est en quête de sens. Cela nécessite un changement de regard sur les métiers du bâtiment et le rôle des entreprises artisanales du bâtiment. Proximité et services sont des valeurs communes pouvant être partagées par cette génération. Trouver du sens dans leur métier constitue pour eux une source d’optimisme.

### **David COUX**

Je suis fils et petit-fils de personne travaillant dans le bâtiment, avec un parcours d’ingénieur en mécanique. Il y a 15 ans, mon frère m’a proposé de reprendre l’entreprise familiale de charpente. Le premier choix fût d’élargir l’activité vers la rénovation et l’isolation avec la prise en compte de l’étanchéité. Aujourd’hui, l’obligation de résultat, notamment avec l’évaluation de l’étanchéité à l’air, impose une transformation de l’entreprise. L’entreprise est toujours en recherche de salariés car des salariés partent. Ils disposent de compétences très demandées. Ce contexte nécessite de changer de management. Il est nécessaire d’améliorer la valorisation de ces métiers qui souffrent d’un déficit d’image pour attirer de nouvelles personnes. Les filières du bâtiment ne sont pas assez valorisées auprès des collégiens et de leurs parents, pour qu’ils aillent vers des formations professionnelles. Il est également nécessaire de mieux valoriser les salaires. Les conditions de travail sont rustiques (travaux en extérieurs avec les contraintes météorologiques, pas d’aménagement du temps de travail pour répondre aux

sollicitations des clients, pas de télétravail). Tous ces éléments posent des problèmes de recrutement. Aucune annonce aujourd'hui ne bénéficie de réponse dans le cœur de cible du métier. Huit CVs sur 10 sont des gens qui ne sont pas du métier, qui souhaitent apprendre sans passer par l'apprentissage. Cette situation entraîne un manque d'efficacité qui peut se répercuter financièrement sur le client.

Cependant, une bonne nouvelle : notre région est attrayante et attire des gens en reconversion.

### **Laurent MOISSON**

Le principe de Les Déviations est de raconter des histoires positives à des gens qui ont l'impression de vivre une époque particulièrement difficile alors que ce n'est pas vrai. Ce sentiment est entretenu par des médias qui relaient beaucoup de choses négatives.

Les Déviations ont démarré avec de courtes histoires (10 min) sur Instagram et Facebook. Ce fût un succès dès le début. Le travail de montage permettait d'avoir des retours d'expérience avec les moments de doute, de réussite... sur des histoires de changement de vie.

Le projet a connu plusieurs étapes dans sa construction :

Dans un premier temps, de nombreux messages interrogeant sur la manière d'opérer un changement de vie, ont engendrés des réflexions sur de la mise en relation.

Par la suite, des interlocuteurs de l'industrie avec une mauvaise image et ayant des difficultés de recrutement ont pris contact avec nous pour faire évoluer le regard porté sur eux : Changer d'opinion par l'émotion et non par la raison. Un zoom sur les métiers manuels a permis la mise en lumière de parcours remarquables et inspirants.

Il est possible de faire un parallèle entre le secteur du bâtiment et celui de l'industrie.

Le déficit d'image peut également être en lien avec l'opposition entre intellectuel et manuel. Les enfants orientés vers des métiers manuels le vivent comme un échec. Ils ne se rendent pas compte qu'ils ont de l'or dans les mains. La hiérarchie des métiers est biaisée : ne pas oublier que des salariés de métiers manuels peuvent gagner plus que des bac +5.

### **EN QUOI LA RENOVATION ENERGETIQUE APPORTE DE NOUVELLES CHOSES ?**

#### **Damien LAMBLARD**

L'arrivée du COVID a entraîné l'arrêt de mon métier de technicien vidéo. En dépit d'une satisfaction à travailler dans un secteur avec de gros budgets, des artistes, le constat d'une dissonance cognitive entre métier exercé et convictions s'est imposé. Le COVID a permis une prise de recul ayant pour conséquence qu'à la sortie de confinement, je n'ai pas souhaité retourner vers mon métier d'origine. Une réflexion de plusieurs mois a conduit tout d'abord à une expérience de rénovation sur ma propre maison puis l'idée d'en faire son métier a germé. J'ai opéré une reconversion en faisant la formation Chef d'Equipe en Performance

Energétique du Bâtiment puis un stage à Isologic avec une embauche à l'issue de la période de stage. Ce métier apporte beaucoup de sens à mon travail, il est très épanouissant car c'est un métier passion. Je ne le vis pas comme une contrainte comme dans d'autres métiers du bâtiment. Je constate également un intérêt important de ma génération de trentenaire pour la rénovation du logement avec notamment l'utilisation de matériaux bio sourcés. Je constate moins d'implication, moins d'engagement dans les entreprises plus conventionnelles.

## **EN QUOI LA RENOVATION ENERGETIQUE FAIT-ELLE EVOLUER LES METIERS DU BATIMENT ?**

### **Anne JEANNOLIN**

Des évolutions sont constatées sur le métier d'électricien avec beaucoup d'installation domotique, sur le métier de façadier avec l'isolation thermique par l'extérieur ITE

Il s'agit plus d'évolution de métier existant que d'émergence de nouveaux métiers.

### **Damien LAMBLARD**

Parfois des artisans moins formés font ces chantiers par défaut et de manière moins performante.

### **Anne JEANNOLIN**

Les PME rencontrent des difficultés pour se former sur les évolutions réglementaires. Cependant, la rénovation énergétique est de plus en plus prise en compte : il y a déjà de nombreuses avancées.

Sur les métiers émergents définis par France Compétence, sept sont en relation avec le secteur du bâtiment. Pour l'instant peu de recrutement en lien avec ces métiers mais la dynamique est sans doute à venir.

### **Laurent MOISSON**

La valorisation par les jeunes générations du « geste bien fait » est importante.

### **David COUX**

En rénovation énergétique, il ne faut pas se contenter de « c'est déjà bien » car cela « tue le gisement ». Il faut au contraire se projeter sur des travaux sur lesquels on ne reviendra pas d'ici plus de 30, 40 voire 50 ans.

Il existe un déficit de formation : « on explique comment faire et pas pourquoi ». C'est important d'expliquer le pourquoi pour donner du sens au métier. Cela est nécessaire également dans la formation en interne.

Les entreprises ont besoin de mains et de cerveaux. La rénovation énergétique est plus compliquée que le neuf : des contraintes différentes avec par exemple des travaux

préexistants. Ainsi, il est nécessaire que les salariées aient un très bon niveau technique. C'est source de satisfaction pour eux.

Il peut être compliqué de savoir ce que l'on peut faire individuellement face au changement climatique mais travailler dans la rénovation et faire en sorte que les clients consomment moins d'énergie, cela parle aux gens.

### **Anne RIALHE**

L'une des évolutions des métiers du bâtiment est le besoin que les entreprises de différents corps de métiers apprennent à travailler ensemble.

### **Anne JEANNOLIN**

Le travailler ensemble a été promu dès 2007 avec l'élaboration des premières formations FEEBAT..

Ces formations étaient innovantes car elle abordait la rénovation globale et visait à faire travailler ensemble les entreprises.

Question à Damien Lambard : Faut-il opposer les nouveaux procédés au conventionnel : n'est-ce pas dû à un choix réfléchi et non un choix par dépit ?

Damien Lambard reconnaît poser un regard partial sur le conventionnel. Effectivement, dans une entreprise engagée installant des matériaux biosourcés, le choix de faire du bio sourcé n'est pas induit par le choix du client mais par l'engagement de l'entreprise et des salariés

### **Anne JEANNOLIN**

L'élargissement des métiers de la rénovation énergétique va faire changer de regard de la génération Z sur les métiers du bâtiment.

Il est important de noter que 80% des bâtiments occupés en 2050 sont d'ores et déjà existants d'où des perspectives importantes sur la rénovation.

## **EN QUOI LA RENOVATION ENERGETIQUE APPORTE DE NOUVELLES CHOSES ?**

### **Laure VORON**

Il y a un besoin d'adaptation et d'évolution du côté des entreprises et des acteurs de la formation : aujourd'hui il n'a pas (assez) de salariés formés.

Il est nécessaire de transformer les formations pour pouvoir mener une rénovation globale : un plaquiste doit se former sur les matériaux, l'étanchéité, un chauffagiste sur les modes de chauffage décarbonnés.

C'est dans cet objectif que l'ASDER a mis en place les formations Chef.fe d'équipe en construction durable et Ouvrier.e professionnel.le en écoconstruction suite au constat du besoin d'investir les métiers de chantier en rénovation énergétique. Pour cela, l'ASDER s'est dotée d'un plateau technique dédié à l'apprentissage des gestes professionnels. Ces formations ont été mises en place en partenariat avec les entreprises et avec de petites promotions. Le bilan est positif : les personnes qui viennent chez nous se former réussissent leur reconversion et s'épanouissent dans leur travail.

Cependant, les personnes touchées par les formations de l'ASDER sont limitées à l'entre soi, à notre réseau. C'est pourquoi l'ASDER est également présente dans les filières d'enseignements de gros œuvre et 2<sup>nd</sup> œuvre pour introduire un module « transition énergétique » (théorie et pratique des bons gestes). Dans ces formations on touche des personnes qui ne sont pas venus au départ pour suivre une formation sur la rénovation énergétique et pourtant à la fin, ils sont super contents. Ils font le lien entre leur métier et le rôle qu'ils peuvent avoir sur une cause plus grande : la lutte contre le réchauffement climatique, c'est valorisant.

On a noté tout à l'heure que les femmes représentent 6% des salariés dans les métiers du bâtiment, alors que dans certaines promotions de Chef.fe d'équipe en construction durable , on atteint 30% de femmes.

Les organismes de formation doivent adapter leur offre pour améliorer l'attractivité de ces formations avec la mise en lumière des réussites et en déconstruisant les idées reçues.

L'ASDER développe de nouveaux formats : un Escape Game en ligne. Reno Escape, évadez-vous d'une passoire thermique, vise à présenter de manière ludique l'intérêt de rénover aujourd'hui les logements, les premières bases techniques et les métiers associés.

### **MONTER CES FORMATIONS DOIT DEMANDER BEAUCOUP DE TEMPS ET D'ARGENT ?**

Obtenir des financements pour des formations de reconversion relève du parcours du combattant. Il existe des possibilités avec Transition pro, avec Pôle Emploi, avec la Région. Le virage politique afin de flécher les fonds vers les filières de formation de la rénovation énergétique nécessite l'appui des OPCO (Opérateur de Compétences) et des entreprises.

### **Géraldine CANTE**

Pôle Emploi met en œuvre des orientations cadrées par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) en ciblant notamment des publics prioritaires (infra bac...)

Treize domaines d'excellence du bâtiment ont été identifiés comme étant en tension de recrutement. Ils peuvent bénéficier de projet de formation innovant, de valorisation de la branche....

Une formation « Poseur installateur de PV » pour un public éloigné de l'emploi est mise en place actuellement . Une session de formation sans prérequis, créé avec le GRETA de Grenoble et AURA Digital solaire (pour assurer un engagement des entreprises et garantir un retour à l'emploi) est ouverte.

Un outil de promotion du secteur du BTP, « cap vers la performance », a été créé. La gamification fait partie des outils pour attirer des candidats et faire monter en compétences les conseillers Pôle Emploi pour mieux orienter les demandeurs d'emploi.

### **Anne JEANNOLIN**

La CAPEB appuie et continuera d'appuyer les formations de qualité de l'ASDER.

Pour mener à bien des rénovations globales, la gestion des interfaces entre les métiers est importante. Dans cet optique, la mise en place de groupements d'entreprises est une solution.

Les entreprises artisanales travaillent déjà en collaboration mais de manière informelle. Il est nécessaire aujourd'hui de formaliser ces collaborations afin de protéger les entreprises et les clients, et d'apporter des facilités administratives.

### **Laurent MOISSON**

Le sujet est moins de trouver des clients que des collaborateurs. Il est nécessaire de faire évoluer les modes de fonctionnement afin de faire venir de nouveaux collaborateurs.

Il faut faire attention à la généralisation : Il n'existe sans doute pas UNE génération Z.

### **COMMENT ALLER ENCORE PLUS LOIN ? QU'EST-CE QUE VOUS AVEZ EN TETE POUR LA SUITE A L'ASDER ?**

### **Laure VORON**

Le souhait est d'aller plus vite. Nous manquons de 150 000 salariés dans le bâtiment pour la rénovation énergétique. Dans cet objectif, l'ASDER a répondu à un appel à manifestation d'Intérêt dans le cadre de France 2030. L'objet est de mettre en place dix parcours sur des métiers différents pour former 6 000 personnes en 4 ans. Il s'agira notamment de travailler avec l'éducation nationale pour que les contenus de formation développés servent aussi aux jeunes. Ce projet a été élaboré avec de nombreux partenaires. Il met également l'accent sur l'attractivité d'où une collaboration avec Laurent MOISSON pour valoriser des expériences réussies.

### **MOTS DE CONCLUSION**

### **Anne JEANNOLIN**

Citation de Philippe Pelletier du plan Bâtiment Durable « La rénovation énergétique est un triple coup de poker : reconsolider l'économie, former les jeunes et participer à

l'indépendance énergétiques » et vous pourrez compter sur les entreprises du bâtiment pour cela.

**Géraldine CANTE**

Semaine 9 octobre au 13 octobre 2023 :

Pour créer des opportunités sur la rénovation énergétique : j'invite l'ASDER à prendre contact avec votre agence Pôle emploi pour mettre en place un évènement !

**Damien LAMBLARD**

« Donnons envie autour de nous pour tenter la reconversion : l'offre crée la demande. »

**Laurent MOISSON**

« Il est plus facile de faire changer les gens en les inspirant qu'en les engueulant. »

**David COUX**

On doit tous faire de la pédagogie autour de nous. Il faut parler de formation initiale et pas que de reconversion, pousser les jeunes au collège et au lycée vers les filières professionnelles.

**Laure VORON**

Que ce soit pour les collégiens ou les gens en burn out, l'ADEME a fait un MOOC : « les métiers de la rénovation ont besoin de vous. » Inscrivez-vous, c'est gratuit sur [www.mooc-batiment-durable.fr](http://www.mooc-batiment-durable.fr)

**Anne RIALHE**

Pour plus de rénovation, il est important de raisonner en coût global : fonctionnement et investissement externes (qu'à un moment ou un autre on paie).

**QUESTIONS/ INTERVENTIONS /ECHANGES AVEC LA SALLE**

Remarque sur les niveaux de salaires élevés dans le bâtiment : C'est une réalité méconnue. Il est important de le mettre en avant.

Laurent MOISSON : mettre en avant des parcours de vie peut être également important.

Damien LAMBLARD : le niveau de salaire peut ne pas être le seul levier pour attirer des candidats



Remarque d'une personne de la salle : Inquiétude sur la continuité ou discontinuité des politiques publiques :

Anne RIALHE : C'est vrai que beaucoup de temps est consacré à anticiper ces évolutions, pour cela, l'ASDER s'appuie sur le CLER au niveau national

Proposition de la salle : Idée de s'appuyer l'auto-réhabilitation accompagnée comme premier pas d'un parcours de rénovation.

Pourquoi ne pas rendre la formation plus sélective pour la rendre plus attractive ?

Laure VORON : Il faut d'abord travailler sur l'attractivité des métiers puis ce sera possible d'être sélectif. Cependant, il faut demeurer exigeant sur les compétences à acquérir.

Laurent MOISSON : attention de ne pas faire l'erreur de mettre tout le monde sous la même bannière. Des moteurs différents peuvent être à l'œuvre (certains sont dans le travailler plus et gagner moins pour le climat et d'autres travaillent pour le salaire)

Anne RIALHE :

Merci à l'appui de la CAPEB sur les formations de l'ASDER