

Synthèse des principaux messages sur les enjeux emplois de la rénovation énergétique des bâtiments en vue de la Conférence des métiers du 04/07/2023

Origine de la demande : une lettre de mission adressée par cinq ministres à France Stratégie en décembre 2022 qui portait deux demandes principales :

- Proposer une approche objective et détaillée des perspectives futures en matière de transition écologique aux acteurs de la formation initiale, de la formation professionnelle et à tous les acteurs du marché du travail, et plus largement aux citoyens eux-mêmes. **Organiser la seconde conférence des métiers** pour partager ces analyses.
- Produire un zoom sur la rénovation énergétique des bâtiments compte tenu des enjeux spécifiques au secteur du bâtiment : *« la conférence pourrait être alimentée par un **exercice de prospective des besoins en rénovation énergétique des bâtiments (REB)**, qui intégrerait l'hétérogénéité territoriale, et tiendrait compte des incertitudes existant tant du côté du tissu productif que de la demande de rénovation. En complément, mettre en évidence les trajectoires d'évolutions des emplois liés aux objectifs en matière de rénovation énergétique des bâtiments, les modalités de transformation des métiers concernés ainsi que les besoins en compétences afférents, en volume et en qualité ».*

Rappel rapide de la manière dont nous avons travaillé depuis janvier 2023 : un groupe de travail technique composé d'administrations côté environnement et emploi/formation, et d'experts ; une cinquantaine d'auditions avec des administrations et opérateurs, des structures d'expertise, des entreprises, des partenaires sociaux ; un exercice de prospective régionalisée ad hoc à partir de notre scénario bas carbone des [Métiers en 2030](#), en étroite liaison avec l'Ademe qui conduit son propre exercice Build-Up Skills 2.

Le contexte : la [feuille de route Bâtiments de la planification écologique](#) (rendue publique le 12 juin 2023)

Baisse visée des émissions dans le secteur du bâtiment de 60% à horizon 2030 ; rénovation des bâtiments est un levier important avec des objectifs chiffrés, soumis à concertation :

- réduction de 60% des passoires thermiques
- suppression de 75 % des chaudières fioul et de 20 % des chaudières gaz
- 200 000 rénovations d'ampleur en 2024 (contre 90 000 aujourd'hui)
- mise en œuvre du décret tertiaire (- 40 % de consommation d'énergie pour les surfaces assujetties)

Il est par ailleurs visé une baisse modérée de la construction neuve (entre 302 000 et 360000 logements neufs par an sur la période 2020-2030, contre 369 000 en moyenne entre 2010 et 2020) et une multiplication par 4 du nombre d'entreprises labellisées RGE.

AXE 1 : Quels besoins en emploi de la rénovation énergétique des bâtiments ? Principaux résultats de la partie prospective

- **La rénovation énergétique n'est pas isolée dans la nomenclature statistique, si bien que l'emploi dans la rénovation énergétique est un périmètre mal défini ce qui complexifie l'établissement de projections à 10 ans.** Plusieurs chiffrages sont disponibles sur le niveau d'emploi aujourd'hui, qui diffèrent selon l'approche de modélisation, le scénario, les hypothèses retenues notamment en matière d'investissement. Néanmoins, on observe une relative convergence sur l'évolution des besoins d'emplois liés aux objectifs de rénovation énergétique à l'horizon 2030, estimés entre **170 000 et 250 000 emplois supplémentaires** par rapport à aujourd'hui.

- Il existe en revanche des **divergences fortes sur l'évolution des emplois liés à la construction neuve** à horizon 2030, liées à des hypothèses très contrastées de mises en chantier sur le neuf : quasi stables dans Métiers 2030, en très forte baisse dans le scénario Ademe ou Negawatt. En retenant la borne basse du SGPE (de l'ordre de -20% sur les mises en chantier de logements), l'emploi total dans la construction lié à la construction neuve (incluant le gros et le second œuvre) baisserait, de l'ordre de 50 000 à 60 000, nettement moins que la hausse attendue dans la rénovation énergétique. Les besoins d'emploi supplémentaires seront donc importants sous cette hypothèse.

Déclinaison régionale basée sur notre scénario Métiers 2030 qui intègre les besoins différenciés de rénovation selon les régions (fonction de la localisation des passoires thermiques, des modes de chauffage et des consommations d'énergie tertiaires).

- **Des besoins en emploi au niveau national qui masquent des disparités régionales** : du fait de l'état du bâti et du mode de chauffage mais surtout des spécificités climatiques locales
 - Relativement plus de passoires thermiques (logements F et G) dans les régions montagneuses et le quart nord-est du territoire, et à Paris. Relativement moins de passoires dans les régions au climat plus doux (arc méditerranéen, Corse, côte atlantique).
 - La consommation d'énergie tertiaire est également sensible au climat.
 - Cette hétérogénéité implique des besoins en emplois supplémentaires liés à la REB différenciés : ces emplois supplémentaires d'ici à 2030 représenteraient 21% de l'emploi 2019 de la construction en Bourgogne Franche Comté, contre +11% en Occitanie ou PACA
- Dans le scénario bas carbone des Métiers en 2030, **l'ensemble des régions font face à de plus fortes difficultés de recrutement dans les métiers du bâtiment** du fait de plus fortes créations d'emplois
 - Dans les métiers du bâtiment, certaines régions étaient très peu dynamiques voire destructrices d'emplois en 2030 dans le scénario de référence (à politiques inchangées) ; elles seraient à présent créatrices d'emplois pour ces métiers avec la mise en œuvre des investissements nécessaires à l'atteinte des objectifs climatiques : Hauts-de-France, Grand Est, Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté et Normandie.
 - L'Île-de-France se positionne en haut du classement : ce serait la région où les difficultés de recrutement s'accroîtraient le plus d'ici 2030 chez les OQ du second œuvre.
 - Globalement, pour les OQ du second œuvre, les tensions resteraient fortes du fait d'importants départs en fin de carrière et d'arrivées insuffisantes de jeunes dans ces métiers
 - Pour les cadres du bâtiment, les tensions resteraient également élevées malgré l'arrivée importante de jeunes débutants du fait cette fois d'un fort dynamisme des créations d'emploi

AXE 2 : Quels enjeux en matière d'emploi et de formation pour répondre à ces besoins de recrutement et être au rendez-vous de la massification de la rénovation performante ?

Préalable : beaucoup d'incertitudes entourent les créations d'emploi associées à la REB :

- du côté du volume des emplois pouvant y être réaffectés du neuf et de la quotité de temps aujourd'hui consacrée par ETP au neuf/à la rénovation-entretien/à la rénovation énergétique et donc des besoins réels en volume et en formation ;

- mais aussi du côté de la demande des ménages (enjeux de solvabilisation et de reste à charge) et de l'offre des entreprises (filière très atomisée ne favorisant pas l'émergence d'une offre de rénovation globale performante).

L'enjeu est de penser ensemble ces différentes dimensions. Et si la formation ne peut être l'unique réponse aux enjeux de massification, elle en constitue une brique importante : **le système de formation (initiale et continue) est-il aujourd'hui en capacité/prêt à répondre à cette massification ?**

Constat 1 : trop peu d'entreprises en capacité de faire des rénovations performantes

➤ **Une très faible part d'entreprises labellisées RGE** (autour de 7 % et 26% des salariés couverts), une forte hétérogénéité territoriale. Les régions avec le plus faible taux de labellisation sont celles avec les plus gros déficits potentiels de main d'œuvre pour les métiers du bâtiment à horizon 2030 : Ile de France, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Provence-Alpes-Côte d'Azur. Notamment lié à une forte présence d'entreprises individuelles → [attention particulière à porter dans ces régions pour développer la labellisation ; redéfinition en cours du label RGE et des contrôles associés.](#)

➤ **Le système actuel ne donne pas le niveau de garantie nécessaire aux ménages en termes de qualité et performance énergétique des travaux.** Les acteurs de la filière des TIC (Testing, Inspection, Certification), chargés des contrôles des travaux dans le cadre de MPR ou des CEE, estiment qu'un chantier sur trois contrôlé présente des non-conformités.

Une massification des rénovations risque d'entraîner une massification des fraudes et de la non-qualité, en raison : d'un manque de systématisme des contrôles, notamment en amont des travaux (garantie d'un diagnostic sincère et impartial), d'une absence de mobilisation des données de contrôle dans l'orientation des dispositifs existants (absence d'une vision centralisée des volumes de contrôle tous dispositifs confondus, du taux de non-conformité global et par type de travaux, non prise en compte dans le renouvellement des labels RGE, etc.), d'un coût de la non-qualité peu dissuasif. Or **la confiance dans la qualité et la performance des travaux de rénovation est un levier majeur de massification de la demande et elle nécessite des moyens ad hoc.** Une étude de l'Apec met d'ailleurs en évidence la nette croissance des offres d'emploi dans les bureaux d'études et les sociétés de services énergétiques (ingénieur en efficacité énergétique, chargés de calculs en performance énergétique) → [leviers : renforcement des contrôles ; croissance des métiers de diagnostiqueurs/auditeurs/contrôleurs ; meilleure coordination entre acteurs publics.](#)

Constat 2 : de fortes tensions dans ce secteur (aujourd'hui et en prospective) à résorber

➤ **Ces métiers connaissent d'importantes tensions de recrutement** aujourd'hui : 216 000 projets de recrutements en 2023 (recoupement métiers x secteurs) dont 76% qui sont anticipés comme difficiles mais avec des différences d'intensité au sein de ces métiers :

- Fortes tensions sur les métiers d'ouvriers de la construction et du bâtiment
Ex : Couvresseurs : taux de recrutements difficiles en moyenne de 87% ; Charpentiers bois : 87% ; Plombiers, chauffagistes : 82% ;
- Un peu moins de tensions sur les métiers de l'encadrement : Ex : Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres) : 76% ; Architectes : 58%

➤ **Les métiers de l'exécution (OQ du gros et second œuvre) seront les plus en tensions à 2030** du fait d'un manque d'attractivité des formations initiales et de forts taux de départs en cours et en fin de carrière (beaucoup de flux sortants pour les métiers de l'enveloppe comme les maçons ou les couvreurs qui perdent chaque année des travailleurs or importants besoins de recrutement à 10 ans). Les tensions seront notamment très fortes dans les régions les plus froides qui ont une part élevée de logements chauffés au fioul (Hauts de France et Grand Est) et en Ile de France → [leviers](#) : faire connaître ces métiers et leur utilité sociale, élargir les viviers de recrutement traditionnels, accroître l'attractivité des filières en améliorant la qualité des emplois et l'accompagnement des jeunes, adapter l'offre de formation aux spécificités régionales, construire des 2ème partie de carrière et favoriser les passerelles entre métiers pour garder en emploi ces travailleurs, encourager les transitions professionnelles vers ces métiers (notamment du chômage).

les métiers de l'encadrement et de la conception seront eux en tension du fait d'un volume important de créations d'emplois malgré une forte attractivité des formations initiales → [leviers](#) : augmenter l'offre de formation initiale ; encourager les mobilités et transitions professionnelles (y compris intra sectorielles ascendantes mais également de travailleurs venant de secteurs en déclin ou de demandeurs d'emploi) vers ces métiers.

Constat 3 : nécessité d'augmenter le vivier de travailleurs formés à de la rénovation performante

Si l'on veut atteindre nos objectifs de rénovation il faudra résoudre ces problèmes d'attractivité et avoir à la fois plus de travailleurs et plus de travailleurs formés à la rénovation performante qu'aujourd'hui. Cela peut se faire selon différentes modalités :

- **orienter les personnes déjà en emploi dans ces entreprises vers de la rénovation** : métiers du neuf et de la REB ne sont pas très différents mais les gestes métiers le sont → [leviers](#) : former les travailleurs actuels aux compétences spécifiques de la REB ce qui passe par un plus fort recours à la formation continue avec une attention particulière pour les artisans indépendants et les TTPE (soutien financier ?) ; développer de nouvelles modalités de formation (AFEST, VAE, via le numérique, réalité virtuelle...).
- **se préparer aux métiers émergents/ nouveaux métiers de la REB performante** : on en a identifié 3 au cours de nos travaux - coordinateur de travaux ; chef de projet rénovation énergétique ; chargé d'accompagnement à la rénovation énergétique → [leviers](#) : nouvelles certifications à développer avec prise en compte des besoins territoriaux.
- mais aussi **adapter les référentiels métiers, compétences et certifications aux spécificités de la REB** car on observe pour tous les métiers (exécution, conception/études, encadrement) une recomposition des compétences nécessaires du fait de la REB performante et de la vision systémique des chantiers qu'elle suppose. On a identifié 3 catégories de compétences spécifiques : techniques (par ex. connaissance du fonctionnement thermique du bâti), réglementaires (par ex. réglementation technique et thermique) et transversales (par ex. capacité à communiquer et se coordonner avec d'autres corps de métiers) qui sont aujourd'hui insuffisamment intégrées dans les référentiels métiers et formations → [leviers](#) : intégrer ces compétences spécifiques dans toutes les révisions de référentiels métiers et formations des métiers du bâtiment (rôle de la branche); intégrer dans toutes les certifications de nouveaux blocs de compétences dédiés à la gestion des interfaces et des modules de sensibilisation à la rénovation globale pour avoir une vision systémique des interactions entre corps de métiers.