Groupe de travail "emplois-compétence" #2

TEMPS 1 : RECRUTEMENT

15 min

RECONVERSION

Selon vous, quel est l'ampleur de la baisse des effectifs dans la construction neuve ? ~ 5 min

15% d'ici 2050

car baisse démographiq...

Aucun commentaire

les grandes entreprises recourent à des sous-traitants

alors qu'en rénov, il y a bcp d'artisans et PME

Selon l'Unéec, d'ici 2030, on construira au même pris qu'aujourd'hui, du fait de la diffusion des pratiques. La nouveauté coûte cher.

Tant que le niveau de la construction neuve reste aussi élevé qu'aujourd'hui, je ne pronoserai pas de forte baisse (- de 5%)

certaines entreprises rencontrées par ailleurs (conférence) une inquiétude forte pour l'avenir et c'est un constat récent (2023)

la RE2020 va valoriser la rénov des bâtiments, mais pas le bâti ancien qui coûte cher en énergie grise

on entend bcp dire que le marché de la construction neuve sera difficile en 2023 : coûts des matériaux, RE2020 qui impacte bcp le gros oeuvre

Comment passe-t-on d'une entreprise de la construction à une entreprise de la rénovation ? Quelles différences de culture de travail et de compétences entre grandes entreprises et artisans ? ~ 10 min

Formations de reconversion nécessaires : matériaux employés et pathologies différents, biosources plus intéressants dans la rénovation

développer l'AFEST

Acquérir de nouvelles compétences pour aller vers la rénovation

en changeant son approche du projet de construction - en considérant davantage l'existant

Les entreprises rencontrent des difficultés à anticiper les compétences évolutives à venir. Elles ont le nez dans le guidon.

Constructys propose un dispositif d'accompagnement et de formations PCRH, pour les aider à se reconvertir et revoir leur stratégie de développement

S'intéresser plus aux employés et la reconversion que l'entreprise elle même ?

Le marché des particuliers est surtout destiné aux artisans

Sur un marché en tension (comme région IdF), si on prend les actifs, ils peuvent sans problème retrouver un travail dans la réno, donc surtout la question de l'adaptation et des commandes (si la règlement est respectée, si innovation, si marché mature). Les entreprises s'adaptent aux commandes

travail plus diversifié chez un artisan mais moins d'évolution de carrière possible

Apprendre à diagnostiquer l'existant (pathologies etc...)

Pour les plus grosses entreprises, quid de la réno en allotissement. Rénovation à l'échelle d'un îlot, d'un quartier. (encore en expérimentation)

La différence de culture porte sur le travail chez le particulier

Former ses salariés au travail en site occupé

Nécessité d'une collaboration / coordination entre les différents corps de métier

15 min

RECRUTER

Quels sont les freins au recrutement pour les demandeurs d'emploi, les femmes et les étrangers ? Quelles bonnes pratiques ?

Transversal

Demandeurs d'emploi

personnes de plus en plus éloignées de l'emploi

Femmes

Étrangers

5 min

SYNTHESE

Reconversion Formation de reconversion (notamment sur la question des compétences) - VAE/VAPES pour aspirer à poursuivre une formation - Mise en place d'actions/ateliers culture différente du bâtiment, travail sur le particulier (VAPES)

Demandeurs d'emploi - Mettre en place des actions de sensibilisation à la culture du bâtiment - Mise d'actions/ateliers pour les demandeurs de renfort, dire à joint, distance entre employeur et formateur

Femmes - Compétences des femmes sur des métiers qui ne sont pas forcément reconnues/valorisées - Mettre en avant la compétence sur les métiers - Mettre en avant les postes de femmes - Mettre en avant le « Métier d'Avenir » - Relocalisation - Mettre en avant les stéréotypes

Étrangers - difficulté de la langue, toutefois pas un frein actuellement, encouragement, mixité, - Mettre en valeur les différentes cultures - Mettre en avant les métiers en tension - Mettre en avant les pratiques - Mettre en avant la mixité - Mettre en avant les postes de femmes - Mettre en avant le « Métier d'Avenir » - Relocalisation - Mettre en avant les stéréotypes

Accueil

Calendrier

TEMPS 2 : LA MONTEE EN COMPETENCES

15 min

Préciser les compétences pour les 2 types de familles de métiers suivants

Chef d'équipe / chef de chantier qui doit coordonner plusieurs entreprises à l'échelle du chantier ? (coopération inter-métier)

diplomer de l'autorité contractuelle

autorité naturelle(charisme ...)

écoute

veiller à sa réputation

écoute du client

être rémunéré pour cela

management de la complexité

Maîtrise de la réglementation, sécurité, qualité, droit du travail

Compétences transversales

Pouvoir l'adaptabilité du bâtiment (état, pathologie, spécificités patrimoniaux ...) ou l'avoir environnementaux pour aider le maître d'ouvrage à construire son projet (pour la rénov)

être formé à l'étanchéité à l'air, la compétence de la mégration de l'humidité pour éviter de graves erreurs

Connaître le service public (ex : CAPEB pour faciliter l'obtention des aides et échanges avec les conseillers France Rénov'

Maîtrise du concept d'offre globale

Compétences techniques

Savoir se former aux nouvelles techniques

faire preuve de pédagogie et de patience

faire preuve de communication

organisation

Compétences de maîtrise doeu

Respect réglementaire des règles du travail (ex : Détachement/Mission/Intérim/Contrats corps d'état)

S'inspirer du Cahier des Charges Rénovation BBC en Région Normandie

REX

MacLeamy Curve : investissement financier en phase dcg, BE, MOE, chantier, exploitation (coûts/profits) qui permette de mettre les acteurs dans la phase de construction car le BE va devoir optimiser et faire un planning cohérent

Maîtrise d'œuvre ou BET d'une entreprise générale qui doit mettre en cohérence les phases de conception et d'exécution ? (coopération inter-niveau)

La phase de diagnostic devient de plus en plus importante

Compréhension du besoin du client

Maîtrise des RT, RE, DTU, Avis techniques,...

gestion et anticipation du planning

Connaissance des techniques de mise en oeuvre, aspects pratiques

De bonnes connaissances financières

développer la responsabilisation des acteurs du bâtiment, sur leur rôle en projet, le rendre plus attractif, travail sur les « bons » acteurs - Développer une culture commune

Profil polyvalent : Connaissances techniques, réglementation, rigueur, sens de l'organisation, sens de la communication avec les différents corps de métiers et clients etc...

les points faibles doivent être étudiés à l'amont (conception) et clairement explicités au DCE et sur le chantier

"Vraisemblablement" faire une réunion de début de chantier avec toutes les parties (tournée/réunion individuelle)

Bonne connaissance des interfaces entre lots

MacLeamy curve

15 min

Dispositifs de montée en compétences

Où acquérir ces compétences et comment ? Comment amener les entreprises à se former ? quelles bonnes pratiques ?

Formations sur chantier - Faire appel à des AMO et AMOE (maîtrise d'ouvrage) (mutualise en compétence des entreprises)

formation CRMA (mutualisation en compétence en énergétique) et formation à la démarche du cours de référentiel sur les rénovations en MAOE

Les CAE (structures d'entreprises groupement)

obligation des entreprises à être formar (agrément / label ?)

Faire appel à son OPCO (Mieux (cad OPCO)) et/ou contacter un FORCO qui se développe (ex : Formaco) sur les compétences des ouvriers, mais au niveau de proximité

Faire appel à son OPCO (Mieux (cad OPCO)) et/ou contacter un FORCO qui se développe (ex : Formaco) sur les compétences des ouvriers, mais au niveau de proximité - Développer des stages/compétences en interne - Mutualisation formation auprès des TPE

Déploiement de l'AMaz

https://efficacity.com/ ... (Efficacity/Amaze)

JPC - Zoom de rénovation groupée, mutualisation, échelle ?

Amplifier mutualisation l'apprentissage

Pre-Dcc (ratio de rénovation) - Ne devrait jamais trop de mal faire.

Prétaqualifiants à l'aide de formation, mutualisation, mutualisation l'apprentissage/compétences, mutualisation grâce au dispositif Réalisation Connaissance Rénovation

Surtout de la co-activité sur les petits chantiers

Formation en mutualisation (ex : Formaco) - Mutualisation grâce au dispositif Réalisation Connaissance Rénovation

Accélérer les démarches de mise en place d'un plan d'actions adapté

La formation n'est pas le seul levier à considérer, il y a aussi les formes juridiques de groupement (chef de file, co-traitance, solidaire ou non), questions d'assurance...

PRAXIBAT (Nouveau) - Mutualisation l'apprentissage/compétences, mutualisation

Réaction à la présentation de FEEBAT ?

Rencontrer vous des réticences pris enseignants et artisans à faire la formar ? Il y a-t-il un profil type de personnes formées

Est-ce que Feebat Séance des pages (inquisitoriales) ?

Quels liens sont les avec les programmes existants et les Cahiers des Qualifications (CAQ)?

Est-ce qu'il y a des parties "pratiques" à mettre en avant dans la formation FEEBAT ?

Comment devenir CP partenaire de Feebat

Mutualisation d'une formation - Financement/mutualisation AMO locale - Accompagnement/aide à la mise en place des AMO du rapport - Mutualisation de l'AMO - Limiter le coût/coût de 1000 à 2000 € - Mutualisation AMO "normalisée" - Mutualisation - Bilan de gaz - Mutualisation - Un vecteur public pour les entreprises - Implémentation de la mutualisation des AMO - Mutualisation - Mutualisation - Un expérimentateur par le chantier

5 min

SYNTHESE

Chef de chantier / chef d'équipe : pédagogie et patience. Écoute et communication, management de la complexité, organisation et planning, maîtrise du concept d'offre globale, être formé à l'étanchéité à l'air et la ventilation.

Maîtrise d'œuvre : diag de plus en plus important (pour réduire les coûts a posteriori), anticipation du planning, maîtrise des RT, RE, DTU, avis techniques, connaissance des techniques de mise en oeuvre, compréhension du besoin du client et l'aider à construire son projet, bonnes connaissances financières en phase de conception sinon inadéquation des devis, réunion en début de chantier

- Impact de ces compétences aussi auprès des artisans, faciliter la co-activités. - Former des ouvriers/artisans dans différents domaines - Développer des RT, RE, DTU, avis techniques, connaissance des techniques de mise en oeuvre - FEEBAT modules abordant ces compétences, Cahiers des Qualifications énergétique, formation aux pathologies - Pas toujours question de formation mais également de compétences des groupements, et des garanties/assurance etc.Difficulté - Penser aussi gestio par gestio pour mauvaiter la formation. Mutualisation, innovants - 3D etc.

- Former aussi les particuliers - Rémunérer co-activités - Mieux de coordination - Systématiser les échanges entre artisans/entreprise - Mieux de coordination fonctionnel passase par la rénovation - REX : La Région Normandie paye le - coût de la formation avec un bonus