

La rénovation énergétique

# globale

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

**Emploi - Compétences - Formation**

mars 2025



# La rénovation énergétique globale en Bourgogne-Franche-Comté

Contexte national .....	3
Contexte régional de la rénovation globale en BFC .....	5
<b>Objectifs de l'étude et méthodologie</b>	
Objectifs de l'étude .....	7
Définitions .....	7
Présentation de la méthode .....	10
Périmètre métier .....	13
<b>Contexte économique du bâtiment</b>	
Mutations du secteur .....	14
Chiffres clés en BFC .....	18
Fiches emploi formation par famille professionnelle .....	19
<b>Besoins en compétences, formations et recrutements</b>	
Positionnement des entreprises sur la rénovation énergétique globale ...	52
Besoins en recrutements .....	53
Besoins en compétences .....	56
Besoins en formations .....	59
Autres freins et leviers relatifs à l'activité des entreprises.....	63
<b>Synthèse .....</b>	<b>65</b>

# SOMMAIRE



# Contexte national

La "rénovation énergétique globale" en France fait référence à un ensemble de travaux de rénovation énergétique menés de manière cohérente pour améliorer significativement les performances énergétiques d'un bâtiment. Contrairement aux rénovations ponctuelles qui concernent des interventions isolées (comme le changement de fenêtres ou l'ajout d'une isolation), la rénovation globale vise à améliorer l'efficacité énergétique de l'ensemble du bâtiment en optimisant les performances de chaque poste de travaux et en les coordonnant pour atteindre un objectif commun.



Cette approche s'inscrit dans le cadre des objectifs énergétiques et climatiques de la France. Avec la loi pour la Transition énergétique et la loi Climat et Résilience, le gouvernement s'est engagé à réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre et à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Le secteur du bâtiment, qui représente une part importante des émissions de  $\text{CO}_2$  en France (23 %)\*, est l'une des cibles principales pour atteindre ces objectifs. La rénovation énergétique globale est donc encouragée pour diminuer la consommation d'énergie et réduire les émissions.

Le Secrétariat général à la planification écologique, à travers une synthèse intitulée "[Mieux se loger](#)" met l'accent sur le besoin en rénovation énergétique dans le secteur du bâtiment notamment liée à la baisse visée des émissions dans le secteur de 60 % à horizon 2030.

La rénovation des bâtiments représente un levier important avec des objectifs chiffrés :

- 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).

La rénovation énergétique globale apparaît comme levier principal d'atteinte des objectifs de réduction des émissions et de performance énergétique des bâtiments.

\* Construction et performance environnementale du bâtiment, [www.ecologie.gouv.fr](http://www.ecologie.gouv.fr)



Parmi les constats effectués par France Stratégie et la DARES dans la [Synthèse des principaux messages sur les enjeux emploi de la rénovation énergétique des bâtiments en vue de la Conférence des métiers du 04/07/2023](#), il y a la nécessité d'augmenter le vivier de travailleurs formés à la rénovation énergétique globale.

Trois modalités sont identifiées :

- Orienter les personnes déjà en emploi dans le bâtiment vers la rénovation : les métiers du neuf et de la rénovation énergétique ne sont pas très différents mais les gestes le sont.
  - Levier : former les travailleurs actuels aux compétences spécifiques de la rénovation, ce qui passe par un plus fort recours à la formation continue et développer de nouvelles modalités de formation (AFEST\*, VAE\*\*, via le numérique, réalité virtuelle...).
  
- Se préparer aux métiers émergents/nouveaux métiers de la rénovation énergétique performante. Trois métiers ont été identifiés prioritairement : coordinateur de travaux, chef de projet rénovation énergétique, chargé d'accompagnement à la rénovation énergétique.
  - Levier : développer de nouvelles certifications avec prise en compte des besoins territoriaux.
  
- Adapter les référentiels métiers, compétences et certifications aux spécificités de la rénovation énergétique. Trois catégories de compétences spécifiques sont nécessaires : 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.
  - Levier : 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.

La rénovation globale est identifiée comme une approche essentielle pour atteindre les objectifs de performance énergétique. En effet, pour transformer le parc immobilier français en un parc plus sobre et écologique, elle nécessite un renforcement des compétences des professionnels qui accompagnent les porteurs de projets ainsi que des entreprises qui réalisent les travaux. Elle nécessite également des outils de financement accessibles pour les porteurs de projet. Enfin, sur le champ de l'offre professionnelle, au-delà de la nécessité de former les professionnels à la rénovation énergétique globale, il faudra travailler sur l'attractivité des métiers et des formations associées.

\* AFEST : Action de formation en situation de travail

\*\* VAE : Validation des acquis de l'expérience



# Contexte régional de la rénovation globale en Bourgogne-Franche-Comté

En Bourgogne-Franche-Comté, le secteur du bâtiment consomme 43 % de l'énergie finale\* et le secteur résidentiel représente 1/3 des consommations énergétiques finales de la région. Si l'enjeu de rénovation énergétique concerne l'ensemble des régions, il s'exprime en Bourgogne-Franche-Comté avec une acuité particulière du fait :

- de son exposition au froid hivernal,
- d'un risque de précarité énergétique marqué, compte tenu des caractéristiques de sa population,
- des caractéristiques du logement : l'habitat privé individuel représente l'essentiel du patrimoine bâti (60 %) et est marqué par la prédominance de maisons individuelles anciennes et énergivores. 35 % des logements ont été construits avant 1915 (contre 21 % en France) ; 70 % des logements ont été construits avant 1975, année de la première réglementation thermique (contre 62 % en France).

Ainsi, la rénovation énergétique globale s'impose pour ne pas "tuer le gisement d'économies d'énergie" et répondre aux enjeux de projection "vers une région à énergie positive et bas carbone à l'horizon 2050\*\*". Pour le secteur du bâtiment, ce scénario identifie l'objectif de rénover 38 000 logements par an à moyen terme, après une montée en charge progressive, à un niveau correspondant aux normes BBC en moyenne, avec ainsi des gains de près de 70 % sur le chauffage.

Par cible, ces objectifs annuels se déclinent de la manière suivante :

- 25 800 logements individuels,
- 7 600 logements collectifs,
- 4 600 logements sociaux.

Pour la période 2018-2021, la stratégie de transition énergétique proposait un plan d'actions, incluant le déploiement du service public Effilogis-maison individuelle (porté par la Région Bourgogne-Franche-Comté/Direction de la transition énergétique) et visant l'atteinte des objectifs BBC pour le parc de maisons individuelles.

\* Énergie consommée par l'utilisateur en bout de chaîne (ex. : quantité d'électricité consommée par une maison)

\*\*Assemblée plénière du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté

Scénario de la trajectoire région Bourgogne-Franche-Comté énergie positive et bas carbone, juin 2020



En 2022, la Région Bourgogne-Franche-Comté a conduit l'évaluation de ce service public Effilogis. Les conclusions indiquaient que le parcours de service Effilogis-maison individuelle était pertinent.

Toutefois, deux freins importants nuisent à son efficience :

- **une offre de professionnels insuffisante** pour accompagner la demande croissante. Un déséquilibre entre l'offre et la demande à tous les niveaux qui a généré des délais trop longs et des difficultés à trouver des entreprises,
- **des évolutions de la politique nationale** en matière de rénovation énergétique posant des difficultés manifestes d'articulation entre Effilogis et les dispositifs d'aides nationaux.

Sur le volet de la rénovation des logements collectifs (copropriétés ou logements sociaux HLM) ou des bâtiments tertiaires publics ou privés, le défi de la massification de la rénovation énergétique globale se pose également et par conséquent, celui de l'offre de professionnels dédiée en adéquation avec les besoins en ressources humaines nécessaires.



Par ailleurs, le secteur du bâtiment est majeur dans le paysage économique régional. Pour autant, ce secteur à enjeu fort pour la transition énergétique est assez mal connu aujourd'hui en termes d'emplois, de compétences et de formations existantes. Or, la montée en compétences des entreprises aux spécificités de la rénovation énergétique globale et performante est capitale afin de développer une filière solide permettant la nécessaire massification attendue, en lien avec la lutte contre le dérèglement climatique.

Compte-tenu de ce contexte, les élus de la Région Bourgogne-Franche-Comté ont validé, en réunion d'Exécutif en mars puis en septembre 2023, le repositionnement de l'action régionale sur la mobilisation des professionnels du bâtiment, en lien avec ses compétences en matière de développement économique et d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et les différents schémas stratégiques.

L'objectif est d'augmenter le volume d'entreprises en capacité de réaliser des travaux de rénovation énergétique globale et performante et d'améliorer la qualité des travaux.



# Objectifs de l'étude et méthodologie

## Objectifs de l'étude

L'objectif de la Région Bourgogne-Franche-Comté est de développer un écosystème régional favorable à la rénovation énergétique globale : rénovation énergétique qui nécessite d'avoir une vision globale des travaux et non une gestion "classique" par un seul corps de travaux. Cela suppose une évolution de la culture et des pratiques des professionnels du secteur d'activité.

L'objectif de l'étude menée par Emfor est d'avoir une vision objective partagée du secteur du bâtiment actuel et des dynamiques existantes et nécessaires à venir, en matière d'emploi, de compétences et de formations.

L'étude réalisée comporte deux volets :

- une **analyse des besoins en recrutements, compétences et formations** à partir d'entretiens menés auprès d'entreprises du bâtiment et d'ateliers collectifs rassemblant les représentants d'entreprises, les acteurs emploi-formation du secteur et également à partir d'informations issues de la veille documentaire,
- une **cartographie de l'offre de formation** initiale et continue conduisant aux métiers ciblés par l'étude.

Elle s'est appuyée sur un comité technique composé de :

Région BFC – DREETS BFC - France Travail BFC - CONSTRUCTYS BFC - Pôle énergie BFC – CAPEB BFC - FFB BFC - Ordre des architectes BFC – CERC BFC.

## Définitions

### Qu'est-ce que la rénovation énergétique globale ?



Afin d'atteindre l'objectif de basse consommation énergétique de l'ensemble du parc immobilier français d'ici 2050, les pouvoirs publics axent leurs actions sur la rénovation globale qui consiste à mettre en œuvre un certain nombre de travaux afin de faire entrer le bâtiment dans les classes énergie A, B ou C, ou faire monter le bâtiment de deux classes, dans un délai de 18 mois\*. Cette rénovation globale est construite sur une vision d'ensemble des travaux. Elle doit traiter les 6 postes de travaux ainsi que les interfaces (jonctions physiques entre les postes de travaux assurant l'étanchéité à l'air et la continuité de l'isolation) et les interactions entre ces postes (bon dimensionnement des systèmes notamment)\*\*.

Outre la coordination, un suivi qualité pendant et après les travaux est nécessaire.

\* Pour les logements individuels, et en moins de 24 mois pour les autres bâtiments résidentiels (collectifs notamment).

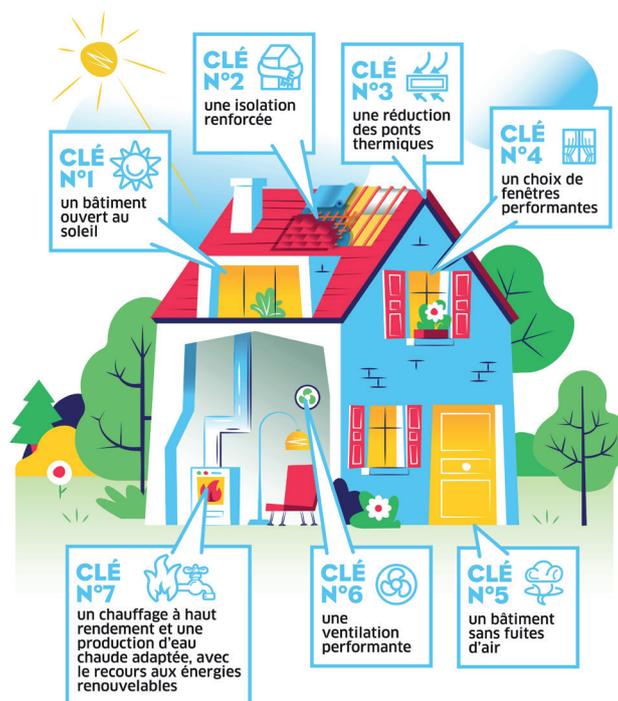
\*\* Synthèse de l'étude ADEME, DORÉMI, ENERTECH, 2021. La rénovation performante par étapes - Étude des conditions nécessaires pour atteindre la performance BBC rénovation ou équivalent à terme en logement individuel.



Les 6 postes de travaux sont :

- l'isolation des murs (par l'intérieur et par l'extérieur),
- l'isolation des planchers bas,
- l'isolation de la toiture (des combles perdus directement au sol, des combles aménageables),
- le remplacement des menuiseries extérieures (changement des fenêtres),
- la ventilation,
- la production de chauffage et d'eau chaude sanitaire.

La rénovation globale peut concerner une maison individuelle mais également un bâtiment résidentiel collectif et aussi un bâtiment tertiaire.



Source : Région Bfc



L'absence de définition unanimement admise de la rénovation énergétique, qui ne correspond à aucune catégorie statistique, complique par ailleurs l'estimation de l'emploi correspondant. En effet, plusieurs termes sont utilisés\* :



**La rénovation performante** désigne un ensemble de travaux où les 6 postes (isolation des murs, des planchers bas, de la toiture, remplacement des menuiseries extérieures, ventilation, production de chauffage et d'eau chaude sanitaire) sont étudiés et parfois traités, sur un laps de temps non défini. A l'issue de cette rénovation, le DPE du bâtiment doit soit se trouver entre la classe A et C, soit avoir gagné 2 classes.

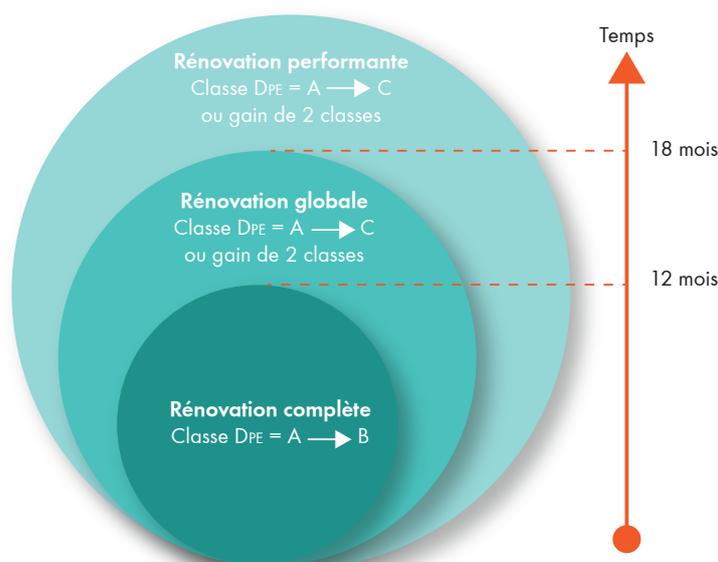
**La rénovation globale** est une rénovation performante qui est réalisée en moins de 18 mois en une seule étape de travaux (permettant ainsi le traitement des interfaces entre les postes de travaux).

**La rénovation complète** est une rénovation globale dont le DPE se situe entre la classe A et B. Le délai de réalisation de la rénovation se situe sous les 12 mois.

Ces trois définitions permettent de prendre en compte les notions de résultats et de moyens mis en œuvre pour y accéder. En effet, selon Negawatt\*\*, il est possible qu'un bâtiment remplisse les objectifs d'une rénovation performante en un temps indéterminé, travaux après travaux. Cependant, une rénovation conduite par étape induirait une possible reconduction de ces travaux d'ici 2050.

Il est donc nécessaire de distinguer ce type de travaux de la rénovation globale, où les moyens sont mis en œuvre afin d'atteindre l'objectif dans un délai imparti (18 mois).

### Rénovations performante, globale et complète :

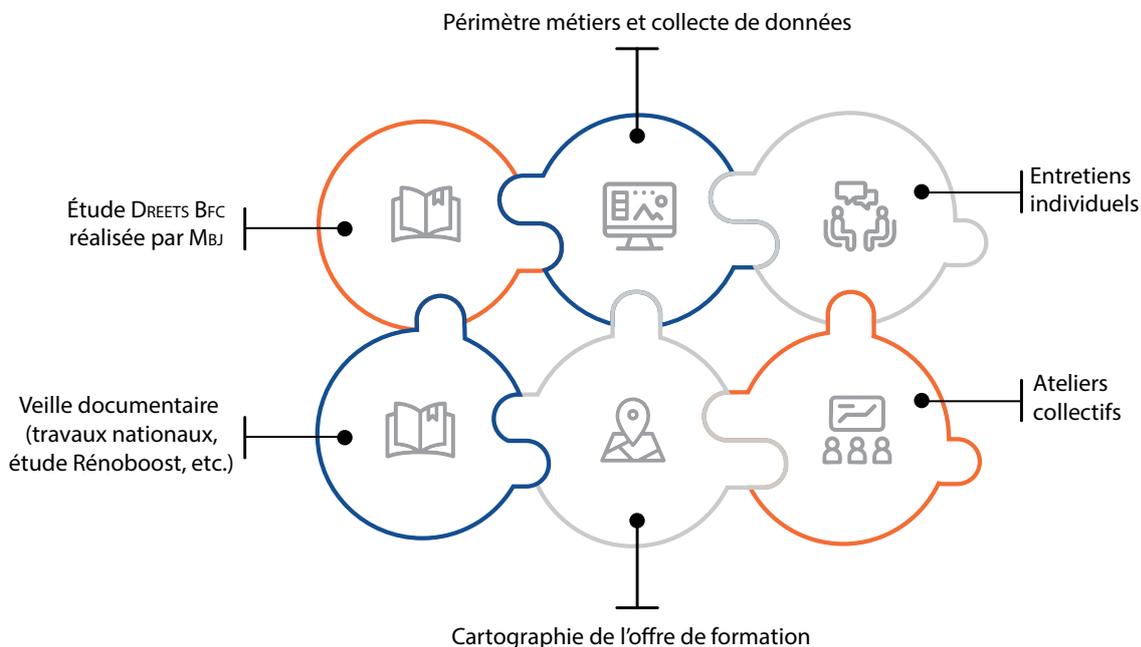


\* <https://www.pensemieux.com/definitions/renovation-globale/>

\*\* [https://www.negawatt.org/IMG/pdf/210224\\_note\\_definition-renovation-globale.pdf](https://www.negawatt.org/IMG/pdf/210224_note_definition-renovation-globale.pdf)



## Présentation de la méthode



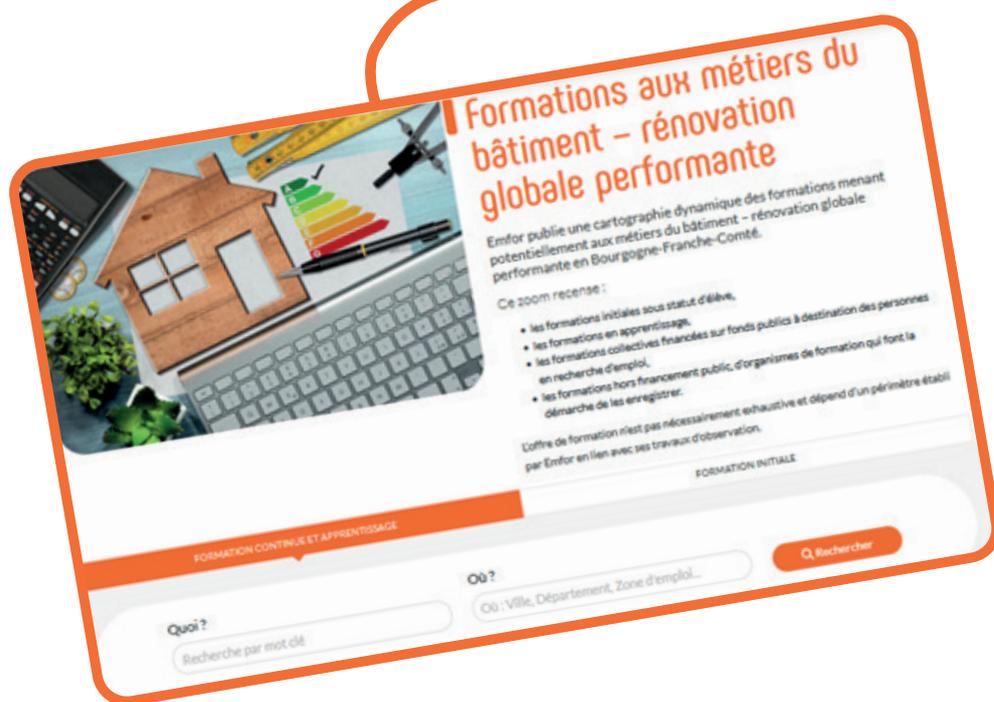
Cette étude sur la rénovation énergétique globale des bâtiments est basée sur :

● une analyse quantitative réalisée à partir de la collecte et du traitement des données emploi-marché du travail-formation sur chaque métier. Cette analyse porte sur un ensemble de métiers définis en concertation avec les membres du comité technique de l'étude,

3 périmètres métiers possibles, mais des finalités distinctes				
	Actifs en emploi résidant en BFC	Actifs en emploi travaillant en BFC et dans les départements	Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail	Lien avec l'offre de formation
Professions et catégories socioprofessionnelles (croisement avec les secteurs d'activité)	✓	✗	✗	✗
Familles professionnelles (sans croisement avec les secteurs d'activité)	✓	✓	✓	✓
Métiers ROME	✗	✗	✓	✓



● l'identification de l'offre de formation destinée à alimenter ces métiers est présentée sous forme de cartographie dynamique en ligne sur le [site d'Emfor](#),



● une enquête qualitative afin de compléter l'analyse quantitative par des éléments sur les besoins en recrutement et d'apporter des éléments d'explications sur les besoins de compétences et les besoins de formation des entreprises, ainsi que les freins au développement de la rénovation énergétique globale des bâtiments.



## L'enquête qualitative s'est déroulée sous deux formes :

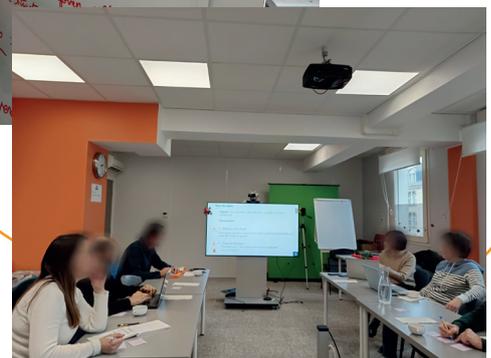
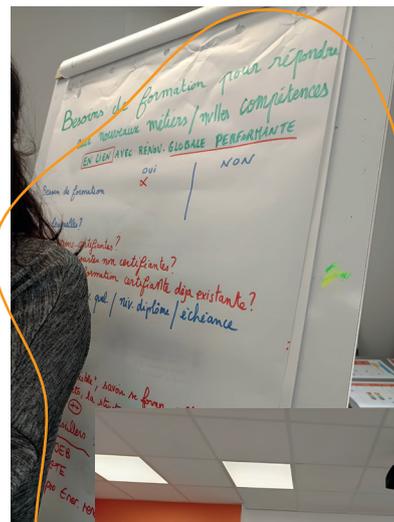
Des entretiens individuels ont été réalisés avec une quinzaine d'entreprises œuvrant pour la rénovation énergétique globale des bâtiments. Les entreprises ont été peu nombreuses à répondre favorablement aux demandes d'entretien. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce constat : manque de temps, manque d'intérêt vis-à-vis de l'étude, questionnement sur les finalités de l'étude, etc.

### Typologie des entreprises rencontrées :

- 8 entreprises de la mise en œuvre des travaux (entreprises de chauffage, d'isolation, de couverture, de menuiserie, etc.),
- 4 entreprises de la conception en amont des travaux et du suivi de travaux (architectes, maîtres d'œuvre, bureaux d'études thermiques, etc.),
- 1 entreprise de l'accompagnement (conseillers du service public d'information aux ménages, assistants à maîtrise d'ouvrage, programmistes).

Deux ateliers collectifs ont été menés auprès d'acteurs régionaux de la rénovation énergétique globale des bâtiments :

- un atelier collectif réunissant 4 représentants des entreprises de la conception et 4 représentants des acteurs de l'accompagnement,
- un atelier collectif réunissant 8 représentants des entreprises de la mise en œuvre des travaux.





## Périmètre métier

Dans le cadre de cette étude et d'un point de vue méthodologique, le choix d'une approche métier a été fait en raison de la complexité et de la transversalité du sujet : la rénovation énergétique globale ne se limite pas au périmètre strict du secteur de la construction.

Un périmètre métier "cœur" a donc été établi pour observer l'emploi et la formation à partir des métiers exercés. Emfor a dans un premier temps proposé une liste de métiers via différentes nomenclatures puis un travail de concertation avec les membres du comité technique a permis de valider une liste de métiers en lien avec le bâtiment-rénovation énergétique globale (cf. tableau ci-dessous).

Le comité technique a souhaité fixer un périmètre lié au cœur de l'emploi de la rénovation énergétique globale, pour limiter le volume des emplois indirects et l'offre de formation associée.

### Liste des métiers retenus :

#### Familles professionnelles (FAP)

- B7Z90 Architectes
- B2Z43 Charpentiers (bois)
- B6Z73 Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)
- B2Z44 Couvreur
- B4Z43 Électriciens du bâtiment
- B7Z91 Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)
- B2Z40 Maçons
- B4Z42 Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- B3Z20 Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
- B4Z44 Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment
- B4Z41 Plombiers, chauffagistes

#### Métiers ROME

- F1101 Architecture du BTP
- F1103 Contrôle et diagnostic technique du bâtiment
- F1106 Ingénierie et études du BTP
- F1108 Métré de la construction
- F1201 Conduite de travaux du BTP
- F1202 Direction de chantier du BTP
- F1501 Montage de structures et de charpentes bois
- F1503 Réalisation - installation d'ossatures bois
- F1601 Application et décoration en plâtre, stuc et staff
- F1602 Électricité bâtiment
- F1603 Installation d'équipements sanitaires et thermiques
- F1604 Montage d'agencements
- F1606 Peinture en bâtiment
- F1607 Pose de fermetures menuisées
- F1610 Pose et restauration de couvertures
- F1611 Réalisation et restauration de façades
- F1613 Travaux d'étanchéité et d'isolation
- F1703 Maçonnerie
- H2206 Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie
- I1101 Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti
- I1306 Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air



# Contexte économique du bâtiment

## Mutations du secteur

La transition du neuf vers la rénovation marque une évolution stratégique dans le secteur du bâtiment. Ce changement s'inscrit dans une dynamique de durabilité répondant aux impératifs environnementaux, économiques et sociaux.

La rénovation globale, en particulier énergétique, devient un axe central pour le secteur, nécessitant des adaptations profondes dans les métiers et les formations.

## Un tournant dans le secteur du bâtiment

Depuis quelques années, le secteur du bâtiment traverse une mutation importante, marquée par un recul de la construction neuve et une orientation croissante vers la rénovation, en particulier la rénovation énergétique.

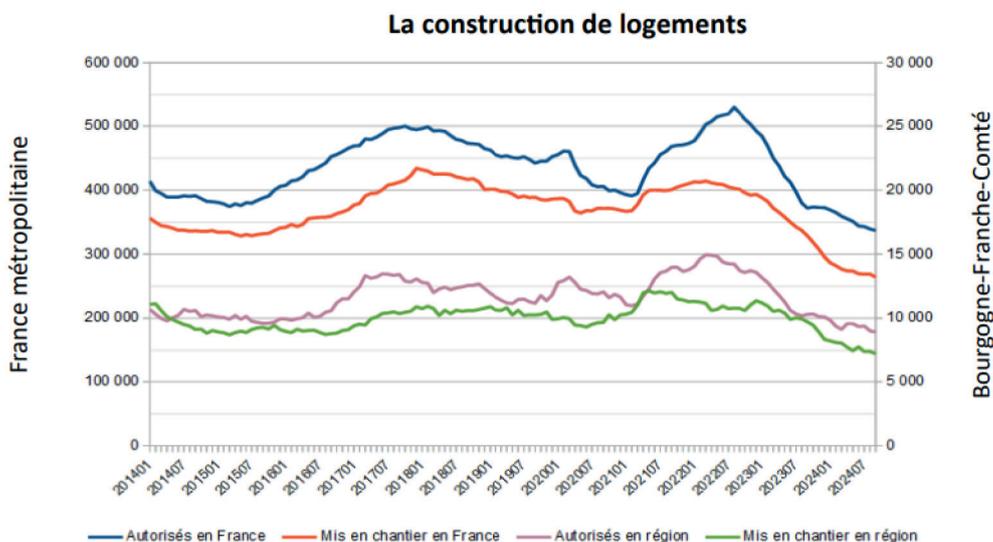
Plusieurs facteurs économiques, environnementaux et sociétaux expliquent ce phénomène :

1

### La demande en construction neuve diminue

La demande en construction neuve diminue progressivement, notamment dans les zones où le foncier est saturé. Parallèlement, certaines régions moins dynamiques sur le plan démographique voient un ralentissement des projets immobiliers. De plus, l'augmentation des coûts du foncier et des matériaux de construction renforce cette tendance.

"En Bourgogne-Franche-Comté, 7 230 logements neufs ont été mis en chantier entre le 3<sup>e</sup> trimestre 2023 et le 4<sup>e</sup> trimestre 2024, en recul de - 25 % sur un an. Au niveau national, la baisse s'établit à - 20 %. Le repli concerne autant les logements collectifs ou en résidence que les mises en chantier de maisons individuelles. [...] La baisse des mises en chantier impacte la totalité des départements."



Source : SDES - Sit@del2 en date réelle estimée - Données cumulées en années glissantes  
Extrait issu de la DREAL BFC, La construction de logements en Bourgogne-Franche-Comté  
3<sup>e</sup> Trimestre 2024, Note n° 203



## 2 Les normes environnementales sont plus strictes

Les normes environnementales de plus en plus strictes, comme la réglementation environnementale 2020, imposent des contraintes fortes à la construction neuve, favorisant ainsi la réhabilitation du bâti existant. La volonté de réduire les émissions de gaz à effet de serre dans le secteur du bâtiment pousse les acteurs publics et privés à privilégier la rénovation énergétique.

## 3 Des dispositifs incitatifs encouragent la rénovation

Les dispositifs incitatifs, tels que MaPrimeRénov', les Certificats d'économies d'énergie (CEE) et l'Éco-prêt à taux zéro (Eco-PTZ), encouragent les travaux de rénovation. Ces mesures s'inscrivent dans une stratégie globale visant à éliminer les passoires thermiques et à atteindre les objectifs climatiques.

## 4 Les politiques urbaines optent pour réhabiliter et densifier les villes

Les politiques urbaines cherchent à réhabiliter et densifier les centres-villes afin de limiter l'étalement urbain pour respecter les obligations liées aux Zéro artificialisation nette (ZAN). Le réemploi des bâtiments existants et la valorisation du patrimoine architectural sont également de plus en plus privilégiés dans une optique d'économie circulaire.

## 5 Des approches plus durables

La préservation des sols non artificialisés (objectif Zéro Artificialisation Nette - ZAN) et la réduction de l'empreinte carbone favorisent la réhabilitation du bâti existant. La construction neuve, souvent plus consommatrice en ressources, est ainsi supplantée par des approches plus durables.

Transformation majeure : déclin de la construction neuve au profit de la rénovation.

La rénovation globale, notamment énergétique, devient un pilier central de cette évolution, nécessitant une adaptation des métiers et des formations pour répondre aux défis de demain.



## La rénovation comme levier de transition

La rénovation énergétique des bâtiments existants représente un axe stratégique pour diminuer la consommation énergétique et réduire les émissions de CO<sub>2</sub>.

La rénovation crée des opportunités d'emploi local dans des métiers spécifiques tels que l'isolation, la pose de systèmes de chauffage performants ou l'étanchéité des bâtiments. Elle réduit aussi les factures énergétiques des ménages, contribuant ainsi à la lutte contre la précarité énergétique.

La rénovation permet d'adapter le bâti existant aux nouveaux usages et de répondre à de nouveaux enjeux, tels que l'accessibilité, la domotique ou encore le coliving. Elle peut participer également à la conservation du patrimoine et au respect des paysages urbains et ruraux.

## Évolutions techniques, technologiques et numériques

Le numérique joue un rôle prépondérant dans l'amélioration de l'efficacité de la conception et de la construction. Il permet une meilleure communication entre les différents acteurs, l'optimisation de la maintenance et la sécurité des ouvrages.

En 2021, [l'observatoire des métiers du bâtiment et des travaux publics](#) a étudié les mutations dans le secteur : des innovations techniques et technologiques apportent de nouvelles solutions pour répondre à ces exigences énergétiques et environnementales comme les procédés et matériaux biosourcés plus performants énergétiquement, les outils qui apportent une meilleure maîtrise de la consommation énergétique par le pilotage des bâtiments ou des logements. Les mutations ont été recensées sur 18 métiers du secteur, répartis par fonction (encadrement, conception, exécution), ainsi que les compétences qui sont ou seront indispensables et les facteurs d'évolution.



## Synthèse des mutations impactantes par métier

	Chantiers connectés	Performance énergétique/rénovation	Circulation des bâtiments, produits et matériaux	Nouveaux équipements et matériels	Construction hors site	Changement de systèmes constructifs, matériaux et systèmes énergétiques	Multiplication des plateformes numériques de mise en relation	BIM	Diffusion des solutions informatiques et numériques métiers	Diffusion des solutions bureautiques, collaboratives et informatiques en nuage
<b>MÉTIER DE L'ENCADREMENT</b>										
Conducteur de travaux	●	●	●		●	●		●●		●
Chargé d'affaires	●	●				●		●●		●
Chef de chantier		●			●	●		●●		●
Chef d'équipe		●			●	●		●●		●
Gestionnaire/responsable d'entreprise	●●	●●				●	●●		●	●
<b>MÉTIER DE LA CONCEPTION</b>										
Technicien études, métrés, devis	●	●●				●●		●	●	●
Géomètre topographe				●●					●	
<b>MÉTIER D'EXÉCUTION</b>										
Charpentier/Constructeur bois		●●			●				●●	●
Constructeur en ouvrage d'Art		●			●					●
Couvreur	●	●●	●			●●				●
Électricien	●●	●●				●●				●
Monteur de réseaux électriques			●							●
Étancheur	●	●●								●
Maçon		●●			●	●●				●
Menuisier Agenceur	●	●●			●				●●	●
Plâtrier/plaquiste		●●								●
Plombier-chauffagiste	●●	●●				●				●
Serrurier - Métallier	●●	●●			●				●●	●

Extrait issu de l'étude de l'observatoire des métiers du bâtiment et des travaux publics, Les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics - janvier 2021



## Chiffres clés en Bourgogne-Franche-Comté

Afin d'observer le contexte économique du bâtiment en région, deux secteurs d'activité ont été retenus :

- construction de bâtiments (habitations, bureaux, magasins et autres bâtiments publics, etc.),
- travaux de construction spécialisés (démolition, terrassement, maçonnerie, isolation, peinture, couverture, etc.).

### Profil du secteur

#### **8 443** établissements employeurs\*

sont recensés dans le bâtiment en région Bourgogne-Franche-Comté (8 073 dans les Travaux de construction spécialisés et 370 dans la Construction de bâtiments), soit près de 12,3 % des établissements de la région.

Les très petites entreprises (TPE) sont fortement représentées dans le secteur. En effet, 62 % des établissements comptent moins de 10 salariés (17 points de plus que sur l'ensemble des secteurs).

#### Avec **61 903** actifs\*\*,

le secteur de la Construction (hors Travaux publics) regroupe 5,7 % des actifs tous secteurs confondus en Bourgogne-Franche-Comté, soit une proportion quasi-identique à celle mesurée à l'échelle nationale (5,9 %).

Le secteur d'activité de la Construction (hors Travaux publics) comprend des actifs dans :

- les Travaux de construction spécialisés (démolition, terrassement, maçonnerie, isolation, peinture, couverture, etc.) : 95 % des actifs en emploi en BFC,
- la Construction de bâtiments (habitations, bureaux, magasins et autres bâtiments publics, etc.) : 5 % des actifs.

### Profil des actifs en emploi

Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus :

- les femmes sont faiblement représentées : 10 % contre 48,7 % tous secteurs d'activité confondus, légèrement plus dans la Construction de bâtiments (16 % de femmes),
- les actifs du secteur sont légèrement plus jeunes : 12,2 % sont âgés de moins de 25 ans contre 10,1 % tous secteurs d'activité confondus et 15,3 % sont âgés de 55 ans et plus contre 18,8 % tous secteurs d'activité confondus,
- le niveau de qualification est plus faible (surreprésentation des ouvriers qualifiés et non qualifiés).

\* Décidata - Données URSSAF sur l'année d'observation de 2023 et publiées en 2024, traitement Emfor

\*\* INSEE, RP 2021 (actifs en emploi au lieu de travail, sondage 2019-2023), traitement Emfor



Parmi les actifs en emploi, la part des artisans commerçants et chefs d'entreprise est plus élevée qu'en moyenne (29 % contre 7 % tous secteurs confondus en BFC).

Les 3 principales familles professionnelles concentrent plus de la moitié des actifs en emploi du secteur.

Il s'agit des :

- ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment,
- ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment,
- ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction.



## Évolution des salariés

Entre fin 2006 et fin 2023, la baisse de l'emploi salarié privé est de -10,4 % (passant de 55 838 salariés à 50 048) contre - 4,7 % tous secteurs confondus en BFC.

Bien qu'une légère baisse soit observée sur la période la plus récente, soit entre fin 2022 et fin 2023, l'emploi salarié privé est orienté à la hausse sur une longue période avec + 8,4 % entre fin 2018 et fin 2023. Le nombre de salariés passe ainsi de 46 156 à 50 048 salariés.

## Fiches emploi formation par famille professionnelle

Le comité technique a sélectionné 11 familles professionnelles (FAP) relevant de la rénovation énergétique globale des bâtiments. Le périmètre défini couvre le cœur des emplois de la rénovation énergétique globale des bâtiments, afin de limiter le volume des emplois indirects et l'offre de formation associée.

Les métiers exercés dans le périmètre sectoriel étudié peuvent également être exercés dans d'autres secteurs.

Chaque fiche emploi formation présente un ensemble d'indicateurs sur l'emploi, les besoins de recrutement, le marché du travail et la formation.

# FICHES EMPLOI FORMATION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

## Liste des 11 familles professionnelles observées :

- Architectes
- Charpentiers (bois)
- Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)
- Couvresseurs
- Électriciens du bâtiment
- Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)
- Maçons
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment
- Ouvriers non qualifiés du second-œuvre du bâtiment
- Plombiers, chauffagistes

La famille professionnelle des Techniciens et chargés du bâtiment et des travaux publics couvre des métiers très diffus, souvent hors périmètre de la rénovation énergétique globale des bâtiments. De ce fait, elle n'est pas listée dans le périmètre étudié mais elle fait l'objet d'un zoom spécifique pour ne pas écarter certaines certifications.

### AVERTISSEMENTS DE LECTURE

Les métiers relatifs aux travaux d'isolation, de changement des ouvertures, de couverture et de chauffage sont sensiblement les mêmes, qu'ils soient effectués dans le cadre d'une construction neuve, d'une réparation, d'une rénovation mono geste ou d'une rénovation globale performante.

Les données relatives à l'emploi, au marché du travail ainsi qu'à la formation de ces métiers ne portent pas exclusivement sur la rénovation énergétique globale.

À noter : les effectifs supérieurs à 500 peuvent théoriquement être utilisés en toute confiance. Les effectifs inférieurs à 200 doivent, quant à eux, être maniés avec précaution car, en raison de l'imprécision liée au sondage, ils peuvent ne pas être significatifs. De ce fait, les faibles pourcentages doivent être lus uniquement comme une tendance.

### À NOTER

Les données n'existent pas pour chaque famille professionnelle mais elles existent parfois dans une nomenclature différente (famille professionnelle légèrement différente ou ensemble de familles professionnelles agrégées).

## SOURCES (Traitement Emfor)

**Emploi** : INSEE, Rp 2021 et Rp 2015 (exploitation complémentaire au lieu de travail, champ des 15 - 65 ans). En complément des pourcentages, les volumétries d'actifs en emploi sont communiquées. Les valeurs soumises au secret statistique ont été remplacées par une valeur moyenne régionale et le nombre d'actifs en emploi reconstitué est arrondi à la dizaine.

**Emploi – prospective** : DARES et France Stratégie, PMQ 2030 régionalisé.

**Marché du travail** : France Travail - DARES, BMO 2024, SIMT OEE 2023, DEFM au 31/12/2023. Les offres d'emploi enregistrées par France Travail ne représentent qu'une partie du marché du travail.

**Formation** :

Sortants de formation par statut : SIFA pour les apprentis, France Travail pour la formation continue des demandeurs d'emploi et ensemble de ministères pour la voie scolaire. Les sortants sont des élèves inscrits en dernière année de cursus à la rentrée 2022.

Attractivité en formation initiale, voie scolaire, post 3<sup>e</sup> : DGES, AFFELNET 2023 (champ : secteur public, élèves sous statut scolaire).

Attractivité en formation initiale post Bac : Ministère Enseignement supérieur - Parcoursup 2023 (champ : inscription dans une première année de l'enseignement supérieur, hors apprentissage).

# ARCHITECTES

Cette famille professionnelle comprend les architectes salariés ou libéraux. Les métiers ROME de cette famille professionnelle sont les suivants :

- F1101 Architecture du BTP
- F1102 Conception aménagement d'espaces intérieurs

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	930	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,22 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	+ 3,1 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
<b>Caractéristiques des actifs en emploi :</b>			
• part des femmes	37,7 %	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	4,3 %	12,0 %	11,0 %
• part des séniors (50 ans et +)	28,9 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	non significatif	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	non significatif	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	88,5 %	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	26,4 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	70 %	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	6,3 %	16,3 %	6,6 %
<b>EMPLOI – PROSPECTIVE</b>			
Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	1 883 postes de Cadres du bâtiment et des travaux publics sont à pourvoir entre 2019 et 2030 en BFC soit 38,7 % des actifs en emploi en 2019  ❗ Cadres du bâtiment et des travaux publics = Architectes et Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier, conducteurs de travaux (cadres)	317 625	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Projets de recrutement (BMO)	40	99 450	
Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	100,0 %	56,0 %	
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	0 %	29,9 %	

## MARCHÉ DU TRAVAIL

Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	21	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	95,2 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	100 %	85,8 %	99,7 %

Demandeurs d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	189	196 736	8 501
• part des femmes	56,6 %	49,5 %	3,6 %
• part des - de 25 ans	secret stat.	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	secret stat.	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	secret stat.	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	29,1 %	41,6 %	34,6 %

## FORMATION

Sortants de formation par certification et statut	Données non disponibles
Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3 <sup>e</sup>	Données non disponibles
Attractivité par certification en formation initiale post Bac	Données non disponibles

# CHARPENTIERS (BOIS)

Cette famille professionnelle comprend les charpentiers en bois qualifiés salariés. Attention, les artisans charpentiers bois sont affectés à la famille professionnelle des menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation.

Les métiersROME de cette famille professionnelle sont les suivants :

- F1501 Montage de structures et de charpentes bois
- F1503 Réalisation - installation d'ossatures bois

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	870	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,06 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	- 17,0 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
Caractéristiques des actifs en emploi :			
• part des femmes	Secret stat.	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	23,3 %	12,0 %	11,0 %
• part des séniors (50 ans et +)	20,4 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	48,9 %	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	26,1 %	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	non significatif	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	86,3 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	-	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	6,3 %	16,3 %	6,6 %
<b>EMPLOI – PROSPECTIVE</b>			
Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	3 620 postes d'Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment sont à pourvoir entre 2019 et 2030 en BFC soit 24,7 % des actifs en emploi <b>!</b> Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment = Charpentiers bois, Charpentiers métal, Couvreurs, Maçons et Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés	317 625	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Projets de recrutement (BMO)	<b>!</b> 400 Charpentiers métal & bois	99 450	
Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	82,5 %	56,0 %	
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	2,5 %	29,9 %	

## MARCHÉ DU TRAVAIL

### Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	197	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	63,5 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	100 %	85,8 %	99,7 %

### Demandeurs d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	181	196 736	8 501
• part des femmes	Secret stat.	49,5 %	3,6 %
• part des - de 25 ans	6,1 %	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	6,1 %	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	42,5 %	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	31,5 %	41,6 %	34,6 %

## FORMATION

Sortants de formation par certification et statut :

Certifications en lien avec la famille professionnelle et le périmètre de l'étude	Effectifs		
	Apprentissage	Formation Continue	Voie Scolaire
Bac pro technicien constructeur bois	6	-	53
Bac pro technicien menuisier agenceur	19	-	114
BP charpentier bois	16	-	
BTS systèmes constructifs bois et habitat	29	-	33
CAP charpentier bois	58	-	16
Chef d'équipe construction durable	-	secret stat.	-
Développement des compétences dans la filière BTP Couverture, Construction bois, Charpentier bois, Menuisier de fabrication bois et dérivés	-	56	-
Plateforme Métiers BTP : Constructeur Bois, Charpentier Bois, Expert en efficacité énergétique	-	secret stat.	-
Titre professionnel charpentier bois	-	secret stat.	-
TOTAL toutes certifications	128	63	216

Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3<sup>e</sup> :

Certifications	Capacité de formation post 3 <sup>e</sup>	Vœux d'orientation n°1	Taux d'attractivité (Vœux/Capacité)
Bac pro technicien constructeur bois	157	115	73 %
Bac pro technicien menuisier agenceur	102	84	82 %
CAP charpentier bois	35	13	37 %

Un taux d'attractivité par certification inférieur à 100 % signifie que le nombre de vœux d'orientation n°1 (post 3<sup>e</sup>) est inférieur à la capacité de formation. Ce taux d'attractivité peut varier selon les établissements. Par ailleurs, les certifications de la rénovation énergétique des bâtiments enregistrent de nombreux vœux en apprentissage et en formation continue pour lesquelles nous ne disposons pas de données

Attractivité par certification en formation initiale post Bac :

Certifications	Capacité de formation post-Bac	! Ensemble des vœux d'orientation	! Nombre de vœux pour 1 place
BTS systèmes constructifs bois et habitat	30	294	10 vœux sur 1 place

! Un candidat peut faire jusqu'à 10 vœux non hiérarchisés. Il s'agit donc de l'ensemble des vœux d'orientation, hors apprentissage, des élèves inscrits en classe de terminale et qui ont obtenu le baccalauréat de français en 2022-2023, dans les filières générales, professionnelles ou technologiques. Cet indicateur ne renseigne donc que partiellement sur l'attractivité de la certification.

## CHEFS DE CHANTIER, CONDUCTEURS DE TRAVAUX (NON CADRES)

Cette famille professionnelle comprend les Conducteurs de travaux (non cadres) et les Chefs de chantier (non cadres). Les métiers ROME de cette famille professionnelle sont les suivants :

- F1201 Conduite de travaux du BTP

F1202 Direction de chantier du BTP

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	3 950	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,37 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	+ 12,3 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
Caractéristiques des actifs en emploi :			
• part des femmes	4,2 %	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	7,5 %	12,0 %	11,0 %
• part des séniors (50 ans et +)	27,9 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	36,1 %	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	22,0 %	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	30,1 %	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	94,2 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	-	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	1,5 %	16,3 %	6,6 %
<b>EMPLOI – PROSPECTIVE</b>			
Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	4 173 postes de Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics sont à pourvoir entre 2019 et 2030 en BFC soit 32,3 % des actifs en emploi en 2019  ❗ Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics = Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres), Géomètres, Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics et Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	317 625	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Projets de recrutement (BMO)	270	99 450	
Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	85,2 %	56,0 %	
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	0 %	29,9 %	

## MARCHÉ DU TRAVAIL

Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	1 007	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	76,3 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	99,8 %	85,8 %	99,7 %

Demandeurs d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	353	196 736	8 501
• part des femmes	secret stat.	49,5 %	3,6 %
• part des – de 25 ans	4 %	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	27,8 %	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	35,1 %	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	39,1 %	41,6 %	34,6 %

## FORMATION

Sortants de formation par certification et statut :

Certifications en lien avec la famille professionnelle et le périmètre de l'étude	Effectifs		
	Apprentissage	Formation Continue	Voie Scolaire
Bac pro technicien d'études du bâtiment option A études et économie	secret stat.	-	23
Bac pro technicien d'études du bâtiment option B assistant en architecture	-	-	37
BTS architectures en métal : conception et réalisation	5	-	-
Bts bâtiment	12	-	31
Bts finitions, aménagement des bâtiments : conception et réalisation	7	-	-
BTS systèmes constructifs bois et habitat	29	-	33
Licence pro mention métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	14	secret stat.	7
Licence pro mention métiers du BTP : bâtiment et construction	15	secret stat.	-
Licence pro mention métiers du BTP : génie civil et construction	22	-	-
<b>TOTAL toutes certifications</b>	<b>104</b>	<b>secret stat.</b>	<b>131</b>

### Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3<sup>e</sup>

Certifications	Capacité de formation post 3 <sup>e</sup>	Vœux d'orientation n°1	Taux d'attractivité (Vœux/Capacité)
Bac pro technicien d'études du bâtiment option B assistant en architecture	41	54	132 %

Un taux d'attractivité par certification inférieur à 100 % signifie que le nombre de vœux d'orientation n°1 (post 3<sup>e</sup>) est inférieur à la capacité de formation. Ce taux d'attractivité peut varier selon les établissements.

### Attractivité par certification en formation initiale post Bac

Certifications	Capacité de formation post-Bac	! Ensemble des vœux d'orientation	! Nombre de vœux pour 1 place
Bts bâtiment	45	1 118	25 vœux pour 1 place
Bts systèmes constructifs bois et habitat	30	294	10 vœux pour 1 place

! Un candidat peut faire jusqu'à 10 vœux non hiérarchisés. Il s'agit donc de l'ensemble des vœux d'orientation, hors apprentissage, des élèves inscrits en classe de terminale et qui ont obtenu le baccalauréat de français en 2022-2023, dans les filières générales, professionnelles ou technologiques. Cet indicateur ne renseigne donc que partiellement sur l'attractivité de la certification.

# COUVREURS

Cette famille professionnelle comprend les Artisans couvreurs et les Couvreurs qualifiés.  
Le métier ROME de cette famille professionnelle est F1610 Pose et restauration de couvertures.

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	2 250	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,16 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	- 11,7 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
<b>Caractéristiques des actifs en emploi :</b>			
• part des femmes	1,1 %	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	14,2 %	12,0 %	11,0 %
• part des séniors (50 ans et +)	21,4 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	63,5 %	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	17,3 %	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	non significatif	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	55,3 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	36,8 %	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	5,2 %	16,3 %	6,6 %
<b>EMPLOI – PROSPECTIVE</b>			
Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	3 620 postes d'Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment sont à pourvoir entre 2019 et 2030 en BFC soit 24,7 % des actifs en emploi en 2019  ❗ Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment = Couvreurs, Charpentiers métal, Couvreurs, Maçons et Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés	317 625	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Projets de recrutement (BMO)	660	99 450	
Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	81,8 %	56,0 %	
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	6,1 %	29,9 %	

## MARCHÉ DU TRAVAIL

### Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	524	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	58,6 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	100 %	85,8 %	99,7 %

### Demandeurs d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	284	196 736	8 501
• part des femmes	Secret stat.	49,5 %	3,6 %
• part des - de 25 ans	5,6 %	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	7,4 %	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	72,2 %	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	32 %	41,6 %	34,6 %

## FORMATION

### Sortants de formation par certification et statut :

Certifications en lien avec la famille professionnelle et le périmètre de l'étude	Effectifs		
	Apprentissage	Formation Continue	Voie Scolaire
Bac pro interventions sur le patrimoine bâti option C couverture	2	-	3
BP couvreur	24	-	-
CAP couvreur	134	-	-
MC zinguerie	36	-	-
Développement des compétences dans la filière BTP Construction bois : charpentier, constructeur, couvreur-zingueur	-	secret stat.	-
Titre professionnel couvreur-zingueur	-	secret stat.	-
<b>TOTAL toutes certifications</b>	<b>196</b>	<b>secret stat.</b>	<b>3</b>
Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3 <sup>e</sup>	Données non disponibles (formations presque exclusivement apprentissage)		
Attractivité par certification en formation initiale post Bac	-		

# ÉLECTRICIENS DU BÂTIMENT

Cette famille professionnelle comprend les Artisans électriciens du bâtiment et les Électriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment). Les métiers ROME de cette famille professionnelle sont les suivants :

- F1602 Électricité bâtiment
- F1605 Montage réseaux électriques et télécoms

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	4 430	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,42 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	- 5,3 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
<b>Caractéristiques des actifs en emploi :</b>			
• part des femmes	1,5 %	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	8,6 %	12,0 %	11,0 %
• part des séniors (50 ans et +)	29,0 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	46,8 %	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	31,2 %	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	15,5 %	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	45,8 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	46,7 %	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	4,1 %	16,3 %	6,6 %
<b>EMPLOI – PROSPECTIVE</b>			
Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	5 554 postes d'Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment sont à pourvoir entre 2019 et 2030 en BFC soit 26,6 % des actifs en emploi en 2019 <b>!</b> Ouvriers qualifiés du seconde œuvre du bâtiment = Électriciens du bâtiment, Plombiers, chauffagistes, Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation et Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	317 625	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Projets de recrutement (BMO)	400 Ouvriers en électricité du bâtiment	99 450	
Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	80,0 %	56,0 %	
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	2,5 %	29,9 %	

## MARCHÉ DU TRAVAIL

### Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	1 251	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	52,3 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	100 %	85,8 %	99,7 %

### Demandeurs d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	1 012	196 736	8 501
• part des femmes	0,5 %	49,5 %	3,6 %
• part des - de 25 ans	17,9 %	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	21,1 %	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	49,3 %	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	39,0 %	41,6 %	34,6 %

## FORMATION

### Sortants de formation par certification et statut :

Certifications en lien avec la famille professionnelle et le périmètre de l'étude	Effectifs		
	Apprentissage	Formation Continue	Voie Scolaire
Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	64	-	355
BP électricien(ne)	42	-	-
CAP électricien	111	10	99
Développement des compétences dans la filière Btp Électricité-Domotique : installateur réseaux télécommunications, électricien d'équipement, technicien du bâtiment communicant et connecté	-	130	-
Plateforme Métiers BTP : Électricien d'équipement du bâtiment	-	14	-
Titre professionnel technicien d'équipement et d'exploitation en électricité	-	secret stat.	-
<b>TOTAL toutes certifications</b>	<b>217</b>	<b>154&lt;total&lt;160</b>	<b>454</b>

### Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3<sup>e</sup> :

Certifications	Capacité de formation post 3 <sup>e</sup>	Vœux d'orientation n°1	Taux d'attractivité (Vœux/Capacité)
Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	412	407	99 %
CAP électricien	129	169	131 %

Un taux d'attractivité par certification inférieur à 100 % signifie que le nombre de vœux d'orientation n°1 (post 3<sup>e</sup>) est inférieur à la capacité de formation. Ce taux d'attractivité peut varier selon les établissements. Par ailleurs, les certifications de la rénovation énergétique globale des bâtiments enregistrent de nombreux vœux en apprentissage et en formation continue pour lesquelles les données ne sont pas disponibles.

Attractivité par certification en formation initiale post Bac	-
---------------------------------------------------------------	---

Cette famille professionnelle comprend les Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics et les Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics.

Les métiersROME de cette famille professionnelle sont les suivants :

- F1105 Études géologiques
- F1106 Ingénierie et études du BTP
- F1108 Métré de la construction
- F1201 Conduite de travaux du BTP
- F1202 Direction de chantier du BTP
- F1203 Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières
- F1204 Sécurité et protection santé du BTP
- I1101 Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	3 070	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,47 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	+ 1,0 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
<b>Caractéristiques des actifs en emploi :</b>			
• part des femmes	12,6 %	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	8,6 %	12,0 %	11,0 %
• part des séniors (50 ans et +)	21,3 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	7,6 %	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	9,3 %	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	80,4 %	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	95,4 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	-	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	2,7 %	16,3 %	6,6 %

## EMPLOI – PROSPECTIVE

Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	1 883 postes de Cadres du bâtiment et des travaux publics sont à pourvoi entre 2019 et 2030 en BFC soit 38,7 % des actifs en emploi en 2019 <b>!</b> Cadres du bâtiment et des travaux publics = Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier, conducteurs de travaux (cadres) et Architecte	317 625	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Projets de recrutement (BMO)	150	99 450	
Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	66,7 %	56,0 %	
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	0 %	29,9 %	

## MARCHÉ DU TRAVAIL

### Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	654	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	95,1 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	100 %	85,8 %	99,7 %

### Demands d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	431	196 736	8 501
• part des femmes	7 %	49,5 %	3,6 %
• part des - de 25 ans	1,2 %	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	18,1 %	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	15,8 %	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	36,9 %	41,6 %	34,6 %

## FORMATION

Sortants de formation par certification et statut :

Certifications en lien avec la famille professionnelle et le périmètre de l'étude	Effectifs		
	Apprentissage	Formation Continue	Voie Scolaire
Ingénieur diplômé de l'université de technologie de Belfort-Montbéliard spécialité énergie	-	-	131
Ingénieur diplômé de l'université de technologie de Belfort-Montbéliard spécialité génie électrique	19	-	-
Licence pro mention métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	14	secret stat.	7
Licence pro mention métiers du BTP : bâtiment et construction - Conduite de travaux et performance énergétique du bâtiment	15	secret stat.	-
Licence pro mention métiers du BTP : génie civil et construction	22	-	-
Master mention énergie	24	-	36
Titre professionnel coordinateur BIM du bâtiment	-	secret stat.	-
<b>TOTAL toutes certifications</b>	<b>94</b>	<b>secret stat.</b>	<b>174</b>
Le BUT a remplacé le DUT à la rentrée 2021. Sa durée étant de trois ans, il n'y a pas de sortants ni en DUT Génie thermique et énergie, ni en BUT métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques en 2022.			
Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3 <sup>e</sup>	-		
Attractivité par certification en formation initiale post Bac	Données non disponibles pour ces certifications		

Cette famille professionnelle comprend les maçons salariés ou artisans.

Les métiers ROME de cette famille professionnelle sont les suivants :

- F1608 Pose de revêtements rigides
- F1611 Réalisation et restauration de façades
- F1613 Travaux d'étanchéité et d'isolation
- F1703 Maçonnerie

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	8 540	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,82 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	- 5,1 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
Caractéristiques des actifs en emploi :			
• part des femmes	2,8 %	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	8,4 %	12,0 %	11,0 %
• part des seniors (50 ans et +)	26,4 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	50,3 %	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	16,3 %	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	9,0 %	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	51,2 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	39,7 %	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	4,5 %	16,3 %	6,6 %
<b>EMPLOI – PROSPECTIVE</b>			
Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	3 620 postes d'Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment sont à pourvoir entre 2019 et 2030 en BFC soit 24,7 % des actifs en emploi en 2019 <b>!</b> Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment = Maçon, Charpentiers métal, Couvreurs, Maçons et Charpentiers bois, Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés	317 625	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Projets de recrutement (BMO)	<b>!</b> 730 Maçons qualifiés 130 Maçons peu qualifiés 400 Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation	99 450	

Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	74,0 % Maçons qualifiés 84,6 % Maçons peu qualifiés 82,5 % Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation	56,0 %	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	6,8 % Maçons qualifiés 7,7 % Maçons peu qualifiés 20 % Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation	29,9 %	

## MARCHÉ DU TRAVAIL

### Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	1 561	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	51,2 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	99,7 %	85,8 %	99,7 %

### Demandeurs d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	1 500	196 736	8 501
• part des femmes	Secret stat.	49,5 %	3,6 %
• part des - de 25 ans	7,7 %	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	27,1 %	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	82,1 %	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	33,5 %	41,6 %	34,6 %

## FORMATION

Sortants de formation par certification et statut :

Certifications en lien avec la famille professionnelle et le périmètre de l'étude	Effectifs		
	Apprentissage	Formation Continue	Voie Scolaire
Bac pro interventions sur le patrimoine bâti option A maçonnerie	-	secret stat.	-
Bac pro technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros œuvre	secret stat.	-	24
CAP maçon	198	-	26
CAP métiers du plâtre et de l'isolation	59	-	10
Chef de projet en rénovation énergétique	-	secret stat.	-
Chef d'équipe construction durable	-	secret stat.	-
Étancheur - bardeur	-	secret stat.	-
Étancheur / bardeur du bâtiment	-	secret stat.	-
Développement des compétences dans la filière BTP Construction traditionnelle - Maçon en voirie et réseaux divers, Coffreur bancheur, Façadier peintre, Menuisier poseur installateur	-	63	-
Développement des compétences dans la filière BTP Finitions : plaquiste plâtrier, carreleur chapiste, carreleur, peintre en bâtiment, façadier peintre	-	35	-
Plateforme Métiers BTP : Façadier peintre	-	secret stat.	-
<b>TOTAL toutes certifications</b>	<b>260</b>	<b>105</b>	<b>60</b>

Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3<sup>e</sup> :

Certifications	Capacité de formation post 3 <sup>e</sup>	Vœux d'orientation n°1	Taux d'attractivité (Vœux/Capacité)
Bac pro aménagement et finition du bâtiment	36	40	111 %
Bac pro technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros œuvre	36	21	58 %
CAP maçon	52	52	100 %
CAP métiers du plâtre et de l'isolation	12	17	142 %
Un taux d'attractivité par certification inférieur à 100 % signifie que le nombre de vœux d'orientation n°1 (post 3 <sup>e</sup> ) est inférieur à la capacité de formation. Ce taux d'attractivité peut varier selon les établissements. Par ailleurs, les certifications de la rénovation énergétique des bâtiments enregistrent de nombreux vœux en apprentissage et en formation continue pour lesquelles les données ne sont pas disponibles.			
Attractivité par certification en formation initiale post Bac :	Données non disponibles		

Cette famille professionnelle comprend les Artisans menuisiers du bâtiment, charpentiers en bois, les Menuisiers qualifiés du bâtiment et les Monteurs qualifiés en agencement, isolation. Les métiers ROME de cette famille professionnelle sont les suivants :

- F1604 Montage d'agencements
- F1607 Pose de fermetures menuisées
- H2206 Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie.

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	4 650	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,38 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	+ 4,7 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
Caractéristiques des actifs en emploi :			
• part des femmes	2,4 %	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	7,4 %	12,0 %	11,0 %
• part des séniors (50 ans et +)	31,7 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	57,6 %	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	20,2 %	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	11,7 %	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	37,4 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	58,6 %	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	4,1 %	16,3 %	6,6 %
<b>EMPLOI – PROSPECTIVE</b>			
Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	5 554 postes d'Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment sont à pourvoir entre 2019 et 2030 en BFC soit 26,6 % des actifs en emploi en 2019 <b>!</b> Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment = Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation, Electriciens du bâtiment, Plombiers, chauffagistes, et Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	317 625	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Projets de recrutement (BMO)	<b>!</b> 460 Ouvriers peu qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP 450 Ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP	99 450	

Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	65,2 % Ouvriers peu qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP 88,9 % Ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP	56,0 %	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	4,3 % Ouvriers peu qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP 2,2 % Ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP	29,9 %	

## MARCHÉ DU TRAVAIL

### Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	1 389	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	43,6 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	99,9 %	85,8 %	99,7 %

### Demandeurs d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	1 031	196 736	8 501
• part des femmes	1,0 %	49,5 %	3,6 %
• part des - de 25 ans	13,2 %	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	25,2 %	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	70 %	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	36,2 %	41,6 %	34,6 %

## FORMATION

Sortants de formation par certification et statut :

Certifications en lien avec la famille professionnelle et le périmètre de l'étude	Effectifs		
	Apprentissage	Formation Continue	Voie Scolaire
Bac pro étude et réalisation d'agencement	-	-	43
Bac pro menuiserie aluminium-verre	secret stat.	-	-
Bac pro technicien constructeur bois	6	-	53
Bac pro technicien de fabrication bois et matériaux associés	-	-	25
Bac pro technicien menuisier agenceur	19	-	114
BP menuisier	48	-	-
BP métiers du plâtre et de l'isolation	5	-	-
CAP menuisier fabricant	77	-	78
CAP menuisier installateur	52	-	-
CAP métallier	36	secret stat.	35
CAP métiers du plâtre et de l'isolation	59	-	10
Chef d'équipe construction durable	-	secret stat.	-
Développement des compétences dans la filière BTP Construction traditionnelle - Maçon en voirie et réseaux divers, Coffreur bancheur, Façadier peintre, Menuisier poseur installateur	-	13	-
Développement des compétences dans la filière BTP Finitions : plaquiste plâtrier, carreleur chapiste, carreleur, peintre en bâtiment, façadier peintre	-	120	-
Titre professionnel menuisier installateur	-	secret stat	-
Titre professionnel menuisier poseur-installateur	15	secret stat	-
Titre professionnel plaquiste	-	11	-
Titre professionnel plaquiste-plâtrier	-	secret stat	-
<b>TOTAL toutes certifications</b>	<b>317&lt;total&lt;323</b>	<b>152</b>	<b>358</b>

Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3<sup>e</sup> :

Certifications	Capacité de formation post 3 <sup>e</sup>	Vœux d'orientation n°1	Taux d'attractivité (Vœux/Capacité)
Bac pro étude et réalisation d'agencement	42	56	133 %
Bac pro technicien constructeur bois	157	115	73 %
Bac pro technicien de fabrication bois et matériaux associés	42	31	74 %
Bac pro technicien menuisier agenceur	102	84	82 %
CAP menuisier fabricant	93	65	70 %
CAP menuisier installateur	35	29	83 %
CAP métallier	70	70	100 %
CAP métiers du plâtre et de l'isolation	12	17	142 %

Un taux d'attractivité par certification inférieur à 100 % signifie que le nombre de vœux d'orientation n°1 (post 3<sup>e</sup>) est inférieur à la capacité de formation. Ce taux d'attractivité peut varier selon les établissements. Par ailleurs, les certifications de la rénovation énergétique des bâtiments enregistrent de nombreux vœux en apprentissage et en formation continue pour lesquelles les données ne sont pas disponibles.

Attractivité par certification en formation initiale post Bac

Pas de formation post Bac

## OUVRIERS QUALIFIÉS DE LA PEINTURE ET DE LA FINITION DU BÂTIMENT

Cette famille professionnelle comprend les Artisans de la peinture et des finitions du bâtiment, les Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtements sur supports verticaux et les Soliers moquetteurs et ouvriers qualifiés de pose de revêtements souples sur supports horizontaux. Les métiers ROME de cette famille professionnelle sont les suivants :

- F1601 Application et décoration en plâtre, stuc et staff
- F1606 Peinture en bâtiment
- F1609 Pose de revêtements souples

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	6 020	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,56 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	- 4,3 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
Caractéristiques des actifs en emploi :			
• part des femmes	5,7 %	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	5,9 %	12,0 %	11,0 %
• part des séniors (50 ans et +)	28,4 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	55,0 %	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	16,5 %	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	8,2 %	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	33,4 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	60,5 %	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	4,8 %	16,3 %	6,6 %
<b>EMPLOI – PROSPECTIVE</b>			
Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	5 554 postes d'Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment sont à pourvoir entre 2019 et 2030 en BFC soit 26,6 % des actifs en emploi en 2019 <b>!</b> Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment = Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment, Électriciens du bâtiment, Plombiers, chauffagistes et Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	317 625	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Projets de recrutement (BMO)	<b>!</b> 480 Ouvriers en peinture en bâtiment	99 450	
Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	52,1 %	56,0 %	
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	4,2 %	29,9 %	

## MARCHÉ DU TRAVAIL

### Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	517	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	41,6 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	99,0 %	85,8 %	99,7 %

### Demandeurs d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	1 116	196 736	8 501
• part des femmes	6,8 %	49,5 %	3,6 %
• part des - de 25 ans	9,1 %	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	25,5 %	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	82,6 %	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	39,7 %	41,6 %	34,6 %

## FORMATION

### Sortants de formation par certification et statut :

Certifications en lien avec la famille professionnelle et le périmètre de l'étude	Effectifs		
	Apprentissage	Formation Continue	Voie Scolaire
Bac pro aménagement et finition du bâtiment	7	-	24
BP métiers du plâtre et de l'isolation	5	-	-
BP peintre applicateur de revêtements	31	-	-
CAP peintre applicateur de revêtements	153	-	41
Développement des compétences dans la filière BTP Aménagements finitions - Plaquiste plâtrier, Peintre en bâtiment, Carreleur, Façadier peintre - Expert en efficacité énergétique des bâtiments	-	18	-
Développement des compétences dans la filière BTP Finitions : plaquiste plâtrier, carreleur chapiste, carreleur, peintre en bâtiment, façadier peintre	-	53	-
Titre professionnel peintre en bâtiment	-	secret stat.	-
<b>TOTAL toutes certifications</b>	<b>189</b>	<b>69&lt;total&lt;75</b>	<b>65</b>

### Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3<sup>e</sup> :

Certifications	Capacité de formation post 3 <sup>e</sup>	Vœux d'orientation n°1	Taux d'attractivité (Vœux/Capacité)
Bac pro aménagement et finition du bâtiment	36	40	111 %
CAP peintre applicateur de revêtements	68	113	166 %

Un taux d'attractivité par certification inférieur à 100 % signifie que le nombre de vœux d'orientation n°1 (post 3<sup>e</sup>) est inférieur à la capacité de formation. Ce taux d'attractivité peut varier selon les établissements. Par ailleurs, les certifications de la rénovation énergétique des bâtiments enregistrent de nombreux vœux en apprentissage et en formation continue pour lesquelles les données ne sont pas disponibles.

### Attractivité par certification en formation initiale post Bac :

Pas de formation post Bac

## OUVRIERS NON QUALIFIÉS DU SECOND ŒUVRE DU BÂTIMENT

Cette famille professionnelle comprend les métiers peu ou pas qualifiés des métiers ROME suivants :

- F1601 Application et décoration en plâtre, stuc et staff
- F1602 Électricité bâtiment
- F1603 Installation d'équipements sanitaires et thermiques
- F1604 Montage d'agencements
- F1605 Montage réseaux électriques et télécoms
- F1606 Peinture en bâtiment
- F1607 Pose de fermetures menuisées
- F1609 Pose de revêtements souples
- H2206 Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	8 440	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,74 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	- 13,5 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
<b>Caractéristiques des actifs en emploi :</b>			
• part des femmes	20,9 %	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	23,5 %	12,0 %	11,0 %
• part des séniors (50 ans et +)	26,2 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	48,3 %	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	16,7 %	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	8,1 %	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	69 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	-	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	18,8 %	16,3 %	6,6 %
<b>EMPLOI – PROSPECTIVE</b>			
Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	246 postes d'Ouvriers peu qualifiés du second œuvre du bâtiment sont à pourvoir entre 2019 et 2030 en BFC soit 4,7 % des actifs en emploi en 2019	317 625	Données non disponibles
Projets de recrutement (BMO)	❗ 330 Ouvriers en pose et décoration de revêtements 400 Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation	99 450	Données non disponibles
Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	69,7 % Ouvriers en pose et décoration de revêtements 82,5 % Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation	56,0 %	Données non disponibles
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	12,1 % Ouvriers en pose et décoration de revêtements 20,0 % Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation	29,9 %	Données non disponibles

## MARCHÉ DU TRAVAIL

### Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	2 575	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	45,0 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	99,3 %	85,8 %	99,7 %

### Demandeurs d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	1 680	196 736	8 501
• part des femmes	4,5 %	49,5 %	3,6 %
• part des - de 25 ans	18,9 %	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	13,1 %	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	76,0 %	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	28,8 %	41,6 %	34,6 %

Cette famille professionnelle comprend les Artisans plombiers, chauffagistes et les Plombiers et chauffagistes qualifiés. Le métier ROME de cette famille professionnelle est F1603 Installation d'équipements sanitaires et thermiques.

Indicateurs BFC	Famille Professionnelle (FAP)	Toutes FAP confondues	Ensemble des 11 FAP du périmètre de l'étude
<b>EMPLOI</b>			
Nombre d'actifs en emploi	4 480	1 067 930	47 630
Part dans l'emploi total	0,41 %	100 %	4,6 %
Évolution 2015-2021	- 7,9 %	+ 0,9 %	- 4,9 %
Caractéristiques des actifs en emploi :			
• part des femmes	1,2 %	48,8 %	7,4 %
• part des jeunes (-25 ans)	7,8 %	12,0 %	11,0 %
• part des séniors (50 ans et +)	26,0 %	28,8 %	26,8 %
• part de niveau CAP	59,5 %	27,1 %	47,5 %
• part de niveau Bac	21,5 %	22,0 %	18,7 %
• part de niveau Bac+	11,9 %	37,9 %	17,6 %
• part de CDI	44,5 %	73,5 %	56,4 %
• part de non-salariés	47,5 %	12,3 %	32,4 %
• part de temps partiel	2,9 %	16,3 %	6,6 %
<b>EMPLOI – PROSPECTIVE</b>			
Projets de recrutement entre 2019 et 2030 (PMQ 2030)	5 554 postes d'Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment sont à pourvoir entre 2019 et 2030 en BFC soit 26,6 % des actifs en emploi en 2019 <b>!</b> Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment = Plombiers, chauffagistes, Électriciens du bâtiment, Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment et Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	317 625	Données non disponibles sur ce périmètre strict
Projets de recrutement (BMO)	570	99 450	
Part des difficultés de recrutements parmi les projets de recrutement (BMO)	87,7 %	56,0 %	
Taux de saisonnalité des projets de recrutement (BMO)	3,5 %	29,9 %	

## MARCHÉ DU TRAVAIL

Offres d'emploi enregistrées par France travail :

• nombre d'offres d'emploi enregistrées	815	168 522	10 511
• part de CDI ou CDD de plus de 6 mois	52,5 %	59,9 %	54,2 %
• part de temps plein	99,6 %	85,8 %	99,7 %

Demandeurs d'emploi, catégories ABC, inscrits à France travail :

• nombre de demandeurs d'emploi	724	196 736	8 501
• part des femmes	secret stat.	49,5 %	3,6 %
• part des - de 25 ans	14 %	12,5 %	11,5 %
• part des + de 50 ans	18,8 %	25,8 %	20,4 %
• part des niveaux infra IV	68,5 %	49,7 %	66,1 %
• part des DEFM inscrits depuis un an ou plus	34 %	41,6 %	34,6 %

## FORMATION

Sortants de formation par certification et statut :

Certifications en lien avec la famille professionnelle et le périmètre de l'étude	Effectifs		
	Apprentissage	Formation Continue	Voie Scolaire
BP monteur en installations du génie climatique et sanitaire	54	-	-
CAP monteur en installations thermiques	141	-	9
CAP monteur en installations sanitaires	50	-	20
MC maintenance en équipement thermique individuel	7	-	-
Développement des compétences dans la filière BTP Sanitaire et thermique : agent ou technicien de maintenance d'équipements de confort climatique, Installateur en thermique et sanitaire	-	7	-
Développement des compétences dans la filière BTP Sanitaire et thermique : Agent ou technicien de maintenance, Installateur en thermique et sanitaire et Technicien installateur en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables	-	136	-
Titre professionnel agent de maintenance d'équipements de confort climatique	1	secret stat.	-
Titre professionnel installateur en thermique et sanitaire	-	11	-
Titre professionnel technicien d'installation en équipements de confort climatique	-	secret stat.	-
<b>TOTAL toutes certifications</b>	<b>253</b>	<b>158</b>	<b>29</b>

### Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3<sup>e</sup> :

Certifications	Capacité de formation post 3 <sup>e</sup>	Vœux d'orientation n°1	Taux d'attractivité (Vœux/Capacité)
Bac pro installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables (certification ouverte à la rentrée 2021)	63	65	103 %
CAP monteur en installations thermiques	13	10	77 %
CAP monteur en installations sanitaires	22	28	167 %
Un taux d'attractivité par certification inférieur à 100 % signifie que le nombre de vœux d'orientation n°1 (post 3 <sup>e</sup> ) est inférieur à la capacité de formation. Ce taux d'attractivité peut varier selon les établissements. Par ailleurs, les certifications de la rénovation énergétique des bâtiments enregistrent de nombreux vœux en apprentissage et en formation continue pour lesquelles les données ne sont pas disponibles.			
Attractivité par certification en formation initiale post Bac :	Pas de formation post Bac		

Cet ensemble de métiers comprend les entrepreneurs en parcs et jardins, paysagistes, les techniciens des travaux publics de l'État et des collectivités locales et les métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics.

Les métiersROME de cette famille professionnelle sont les suivants :

- F1103 Contrôle et diagnostic technique du bâtiment
- F1105 Études géologiques
- F1106 Ingénierie et études du BTP
- F1108 Métré de la construction
- F1204 Sécurité et protection santé du BTP

Cette famille professionnelle couvre des métiers très diffus, souvent hors périmètre de la rénovation énergétique globale des bâtiments. Cette fiche ne présente donc pas d'indicateurs sur l'emploi, les perspectives d'emploi ainsi que le marché du travail. Néanmoins, nous avons sélectionné les certifications permettant d'alimenter les métiers de techniciens et chargés du bâtiment dans le périmètre de la rénovation énergétique globale des bâtiments.

## FORMATION

Sortants de formation par certification et statut :

Certifications en lien avec la famille professionnelle et le périmètre de l'étude	Effectifs		
	Apprentissage	Formation Continue	Voie Scolaire
BTS enveloppe des bâtiments : conception et réalisation	2	-	7
BTS étude et réalisation d'agencement	13	-	24
BTS fluides-énergies-domotique option A génie climatique et fluidique	8	-	20
BTS fluides-énergies-domotique option B froid et conditionnement d'air	3	-	12
BTS fluides-énergies-domotique option C domotique et bâtiment communicants	17	-	5
BTS management économique de la construction	26	secret stat.	7
BTS systèmes constructifs bois et habitat	29	-	33
Chef de projet en rénovation énergétique	-	secret stat.	-
Licence pro mention métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	14	secret stat.	7
Licence pro mention métiers du BTP : bâtiment et construction - Conduite de travaux et performance énergétique du bâtiment	15	secret stat.	-
Plateforme métiers BTP : Chargé d'études thermiques, énergétiques et environnementales du bâtiment	-	secret stat.	-
Titre professionnel coordinateur BIM du bâtiment	-	secret stat.	-
Titre professionnel technicien d'études en construction bois	-	secret stat.	-
Titre professionnel technicien supérieur d'études en génie climatique	-	secret stat.	-
Titre professionnel technicien supérieur du bâtiment option économie de la construction	-	secret stat.	-
<b>TOTAL toutes certifications</b>	<b>127</b>	<b>26</b>	<b>115</b>

⚠ Le BUT a remplacé le DUT à la rentrée 2021. Sa durée étant de trois ans, il n'y a pas de sortants ni en DUT Génie thermique et énergie, ni en BUT métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques en 2022.

Attractivité par certification en formation initiale, voie scolaire, post 3 <sup>e</sup> :		Pas de formation post 3 <sup>e</sup>	
Attractivité par certification en formation initiale post Bac :			
Certifications	Capacité de formation post-Bac	! Ensemble des vœux d'orientation	! Nombre de vœux pour 1 place
BTS enveloppe des bâtiments : conception et réalisation	16	232	15 vœux sur 1 place
BTS étude et réalisation d'agencement	27	977	36 vœux sur 1 place
BTS fluides-énergies-domotique option A génie climatique et fluïdique	38	396	10 vœux sur 1 place
BTS fluides-énergies-domotique option B froid et conditionnement d'air	26	284	11 vœux sur 1 place
BTS management économique de la construction	16	131	8 vœux sur 1 place
BTS systèmes constructifs bois et habitat	30	294	10 vœux sur 1 place

! Un candidat peut faire jusqu'à 10 vœux non hiérarchisés. Il s'agit donc de l'ensemble des vœux d'orientation, hors apprentissage, des élèves inscrits en classe de terminale et qui ont obtenu le baccalauréat de français en 2022-2023, dans les filières générales, professionnelles ou technologiques. Cet indicateur ne renseigne donc que partiellement sur l'attractivité de la certification.



# Besoins en compétences, formations et recrutements

## Positionnement des entreprises sur la rénovation énergétique globale

Les entreprises interrogées se sont investies dans la rénovation énergétique globale parce qu'elles sont convaincues que ce type de rénovation va permettre d'améliorer le bâti et le rendre plus performant. En effet, une rénovation par poste, sans logique globale, risque à terme de créer de nouvelles pathologies aux bâtiments. Les entreprises s'y engagent le plus souvent sous l'impulsion du chef d'entreprise, en mobilisant leurs compétences internes, en les développant ou en faisant intervenir d'autres entreprises pour couvrir tous les postes de travaux de la rénovation énergétique globale.

La part de l'activité des entreprises interrogées consacrée à la rénovation énergétique globale est variable. La plupart des entreprises interrogées conservent encore une activité en mono-geste. Elles mettent en évidence des difficultés à distinguer dans leur chiffre d'affaires ce qui relève de la rénovation énergétique globale de ce qui relève d'une rénovation simple par poste. Certaines entreprises, dotées d'outils spécifiques (logiciel de gestion de projets, comptabilité analytique etc.), y parviennent.

La majorité des entreprises constate une augmentation du nombre de chantiers de rénovation énergétique, car la demande augmente grâce, notamment, au programme de subventions ainsi qu'au travail des conseillers France Rénov' qui incitent en ce sens. Mais cette évolution reste difficilement mesurable.

En termes d'organisation, en l'absence d'un coordonnateur de chantier et lorsque l'entreprise ne propose pas d'intervenir sur l'ensemble des postes, les entreprises semblent s'organiser elles-mêmes. Cette auto-régulation va dépendre du territoire et de la manière dont les entreprises développent des habitudes pour travailler ensemble. Cependant, le besoin de coordination du chantier est avéré indispensable lorsque cette auto-régulation ne s'opère pas et pourrait se traduire par l'intervention d'un coordonnateur de chantier, la mise en place d'une plateforme proposée aux entreprises afin qu'elles puissent mieux se connaître et se rencontrer. La valorisation des SCOP/regroupements d'entreprises pourrait aussi être envisagée.

Bien que l'enjeu de la rénovation énergétique des bâtiments soit important, les professionnels soulignent également l'importance de ne pas se centrer uniquement sur le volet énergétique, et

"Les entreprises semblent être disposées à monter en compétences sur la rénovation énergétique globale."

Atelier collectif



ne pas délaissier les autres travaux de rénovation à visée non énergétique (mise aux normes, embellissement, restauration, confort, etc.). En effet, beaucoup de projets se concentrent actuellement uniquement sur la performance énergétique, souvent favorisés par des aides spécifiques, sans inclure une rénovation totale du bâti. Cette approche limite parfois la durabilité et le potentiel d'amélioration patrimoniale des bâtiments, surtout dans les cas de bâtiments en mauvais état (risques d'effondrement dans certaines zones, par exemple le centre-ville de Dijon).

## Besoins en recrutements

### Au niveau national

Le secteur du bâtiment regroupe des activités variées, allant de la construction neuve à l'entretien des bâtiments en passant par des rénovations partielles ou globales. Cependant, les statistiques d'emploi ne font généralement pas la distinction entre les différents types de travaux. Ainsi, les emplois liés spécifiquement à la rénovation énergétique globale performante sont souvent englobés dans des catégories plus générales, rendant leur identification difficile.

Les professionnels du bâtiment, comme les ouvriers du second œuvre (plombiers-chauffagistes, menuisiers, électriciens), travaillent souvent sur des projets mixtes. Par exemple :

- un artisan plombier peut intervenir aussi bien sur une rénovation énergétique performante (installation d'une pompe à chaleur) que sur une réparation classique ou l'entretien d'équipements,
- les entreprises qui disposent de tous les corps de métiers effectuent fréquemment des rénovations "par geste" (changement de fenêtres, isolation d'un mur) sans intégrer une démarche globale.

Cela rend complexe le suivi des emplois spécifiquement consacrés à la rénovation globale performante.

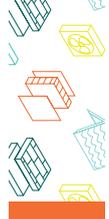
D'ici 2030, les besoins en emploi dans ce secteur devraient connaître une forte croissance sous l'impulsion de réglementations renforcées, comme le décret Éco-Énergie Tertiaire et les dispositifs d'aides tels que MaPrimeRénov<sup>\*</sup>. Ces mesures visent à massifier les rénovations performantes, qui demandent une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.

Selon France Stratégie, entre 170 000 et 250 000 emplois supplémentaires sont nécessaires pour atteindre les objectifs de rénovation énergétique d'ici 2030<sup>\*\*</sup>.

En intégrant les départs en retraite, environ 635 000 postes seront à pourvoir dans les métiers du bâtiment, soit près de 37 % de l'emploi actuel dans le secteur. Or le nombre de jeunes débutants devrait être insuffisant pour les occuper, en particulier parmi les ouvriers qualifiés du second œuvre et du gros œuvre. Il faudra donc faire appel, plus encore que par le passé, à la main-d'œuvre immigrée, aux chômeurs, aux reconversions et aux mobilités professionnelles. Des mobilités de la construction neuve vers la rénovation sont probables et seront à accompagner.

\* France Stratégie, La note d'analyse n° 127 – septembre 2023

\*\* France Stratégie, La note d'analyse n° 126 – septembre 2023



## En Bourgogne-Franche-Comté

Pour réaliser cette étude, Emfor a collecté des informations auprès des professionnels du bâtiment. Les données permettent d'identifier quelques tendances mais celles-ci ne sont pas généralisables car elles ne concernent que quelques entreprises ou acteurs institutionnels du bâtiment en Bourgogne-Franche-Comté.

En outre, il est difficile d'estimer les besoins spécifiques dédiés à la rénovation globale et les entreprises rencontrées, bien que conscientes d'une demande croissante en matière de rénovation, font part d'une difficulté à se projeter en matière d'emploi, de recrutement en raison du contexte politique et des incertitudes relatives aux aides.

### Besoins exprimés par les acteurs et entreprises rencontrés dans le cadre de l'enquête réalisée par Emfor en 2024 :

Accompagnement-conception	Mise en œuvre des travaux
Architecte	Chef de chantier
Maitre d'œuvre	Assistant à maîtrise d'ouvrage/coordonnateur → sur la phase amont et suivi du projet
Conseiller en rénovation énergétique → pour répondre à l'objectif de rénovation énergétique de l'ensemble des maisons et des bâtiments, il faudrait multiplier la main d'œuvre par deux en 2026 et de même pour 2030, sans oublier de prendre en compte les besoins sur les rénovations courantes.	Climaticien
Conducteur de travaux	Gestionnaire technique centralisé
Interface client (aide conducteur travaux)	Chargé d'affaires, technico-commercial
Analyste → réalisation des bilans afin de décharger le conseiller	Chauffagiste spécialiste grosse puissance, chauffage central, photovoltaïque
Technicien bureau d'études	Technicien poseur chauffage, maintenance
Dessinateur bâtiment avec connaissances en rénovation énergétique	Charpentier ossature bois
Ingénieur énergétique	Technicien ventilation
Chargé de mission transition énergétique	Menuisier



La Cellule économique régionale de la construction (CERC) Bourgogne-Franche-Comté estime un besoin annuel de 1 581 ressources nouvelles entrantes par an en production.

Pour répondre aux départs définitifs du secteur (départs en retraite, sorties définitives du secteur, etc.) mais également aux recrutements liés à l'activité, le besoin en primo-arrivants dans le secteur du bâtiment, sur un métier de production, est estimé à 1 581 personnes par an.

Domaines de métiers et fonctions	Besoin annuel en ressources	Évolution moyenne annuelle 2022-2028
Métiers de la maçonnerie - gros œuvre	434	1,4 %
Métiers des cloisons et façades	298	1,4 %
Métiers de l'aménagement bois	227	1,5 %
Métiers du toit et ossature	195	1,4 %
Métiers de l'électricité	156	1,4 %
Métiers des fluides	153	1,4 %
Métiers de la métallerie	72	1,5 %
Métiers du sol	46	1,2 %

Source : Activité, emploi et formation dans le bâtiment Bourgogne-Franche-Comté, CERC Bourgogne-Franche-Comté, Observatoire des métiers du BTP – édition décembre 2023

Le programme "Renoboost", déployé au niveau national, permettra d'identifier les besoins en emplois, compétences et recrutements nécessaires pour répondre au besoin de massification liée à la rénovation énergétique.

Le programme Renoboost, piloté par le CCCA-BTP, vise à identifier les besoins en emplois, compétences et recrutements nécessaires pour répondre au besoin de massification liée à la rénovation énergétique des maisons individuelles et de l'habitat collectif. Avec une approche territorialisée, Renoboost ambitionne d'adapter les solutions aux spécificités locales de chaque région. Après une phase pilote réussie dans les régions Grand Est et Occitanie, Renoboost est désormais étendu à l'ensemble des régions françaises. Son objectif est de fournir aux organisations professionnelles et aux organismes de formation les outils et données nécessaires pour développer des actions de formation et d'attractivité adaptées.

Les résultats relatifs à la région Bourgogne-Franche-Comté seront disponibles au cours du 2<sup>e</sup> semestre 2025. Ils seront publiés sur le site du CCCA-BTP.

Renoboost se distingue par son approche transversale, impliquant les principaux acteurs du secteur, notamment les organisations patronales, les CERC, l'OPCO, l'OPMQ et les organismes de formation du BTP.

Véritable outil au service de la filière, le programme ne se limite pas à une simple étude du nombre d'emplois et de recrutements nécessaires à la rénovation énergétique, mais vise à accompagner une évolution en profondeur des modes de vie en France d'ici à 2050, en adéquation avec la transition climatique et écologique.



## Besoins en compétences

Les entreprises et acteurs interrogés ont mentionné des besoins en compétences des professionnels du bâtiment nécessaires pour mener à bien des rénovations énergétiques globales performantes. Les principaux besoins en compétences cités sont les suivants, sans hiérarchie entre eux :

### Compétences techniques

#### L'isolation/la gestion des flux d'air

- La gestion de la qualité de l'air
- La ventilation
- L'étanchéité
- L'humidité
- Plus globalement, des besoins de compétences techniques des climaticiens et des isolateurs membranistes

#### Le chauffage

- La connaissances et/ou la maîtrise des pompes à chaleur (installation, maintenance...)
- L'installation et la maintenance de nouveaux systèmes d'énergie

#### L'audit énergétique

- La maîtrise de la réalisation d'audits énergétiques (dont utilisation de logiciels spécifiques)
- La réalisation de scans des bâtiments
- L'usage du BIM

#### Les produits et matériaux

- La connaissance technique des produits
- Veille sur les innovations technologiques

Des connaissances et compétences spécifiques et complémentaires sur les bâtiments anciens (contraintes liées à l'ancienneté de certains bâtiments, contraintes architecturales et des matériaux utilisés).

« En France, il n'y a pas vraiment de métiers spécifiques à la ventilation. Ce sont souvent des électriciens ou des plombiers qui s'en chargent. »

Une entreprise interrogée



## Compétences en coordination

La rénovation énergétique globale nécessite une coordination étroite entre divers corps de métiers pour traiter efficacement les interfaces et interactions entre différents postes de travaux (isolation, étanchéité, systèmes de chauffage, etc.).

Pour les rénovations énergétiques globales des copropriétés ou des bâtiments publics (lycées, EHPAD, etc.), un ensemble d'experts est souvent identifié (bureau d'études thermique, architecte, maître d'œuvre, etc.). Le besoin de compétences en coordination semble donc être satisfait.

« Il faut qu'une personne assure le suivi des interventions sur le chantier mais ce n'est pas évident car cela implique des frais supplémentaires. »

Une entreprise interrogée

En revanche, la coordination entre différents spécialistes est souvent insuffisante pour les rénovations de maisons individuelles, pour lesquelles les maîtres d'œuvre sont souvent absents. En effet, certains professionnels travaillent de façon cloisonnée, selon leur domaine d'intervention et n'interagissent pas nécessairement entre eux, créant ainsi des difficultés dans le bon déroulement du chantier et la qualité des travaux. La prestation obligatoire, pour l'obtention de l'aide de l'ANAH, 'Mon Accompagnateur Rénov' est une prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage. Elle assure un accompagnement de bout-en-bout des particuliers dans tout leur parcours de travaux en proposant un appui technique, administratif, financier et social. Cependant, elle ne porte pas sur des missions de maîtrise d'œuvre en lien avec le projet de rénovation énergétique. Elle n'inclue donc pas de mission de coordination des entreprises.

Les besoins identifiés sont donc les suivants :

- conduite et supervision de travaux,
- gestion de projet - planification des chantiers,
- assistance à maîtrise d'usage,
- coordination des travaux et communication fluide entre les différents corps de métier,
- toutes les compétences détenues par les conducteurs de travaux/chefs de chantiers.



## Compétences transversales

La communication est indispensable pour une bonne coordination des différents intervenants. Par ailleurs, la rénovation énergétique globale intervient dans des logements habités. Il est donc essentiel d'avoir une sensibilité particulière aux besoins des clients, notamment pour s'adapter aux contraintes liées à des logements occupés. Ainsi, les entreprises et acteurs institutionnels font remonter les besoins de compétences suivantes :

- travail collaboratif,
- écoute active,
- savoir adapter son langage (savoir communiquer en termes techniques et également de façon pédagogique pour les particuliers et les syndicats de copropriétaires),
- compétences en matière de conduite d'entretien téléphonique,
- compétences relationnelles pour la gestion des clients mécontents et des conflits,
- savoir-être incluant la propreté et le respect des contraintes de bruit.

« Nous intervenons dans des logements occupés, nous devons donc nous adapter au client (horaires, propreté du chantier, etc.) »

Une entreprise interrogée

« Nous aurions besoin d'une veille régulière partagée pour connaître les aides et dispositifs en vigueur. »

Une entreprise interrogée

## Compétences en matière de gestion administrative, financière et juridique

- Gestion administrative et juridique des chantiers
- Maîtrise du cadre juridique de la conduite des travaux (notamment pour les conseillers France Rénov')
- Connaissance de la réglementation en matière de subvention et de financement

## Compétences de technico-commercial

- Développement commercial B to C
- Connaissances des produits pour les assistants des ventes
- Conseils techniques



## Autres compétences

- Connaissance globale des processus de rénovation énergétique globale
- Connaissance du fonctionnement thermique du bâtiment et des interactions entre les différents postes de travaux, pour tous les métiers

En conclusion, bien que les artisans et professionnels du bâtiment possèdent les compétences nécessaires à leur domaine d'intervention, le renforcement des compétences commerciales et techniques, de gestion administrative, financière et juridique, le développement de capacités communicationnelles et de certains savoir-être ainsi qu'une meilleure coordination entre les métiers sont incontournables pour réaliser efficacement des rénovations énergétiques globales performantes. En toile de fond, une amélioration de connaissances globales des processus de rénovation énergétique, du fonctionnement thermique du bâtiment et des interactions entre les différents postes de travaux seraient nécessaires.

## Besoins en formation

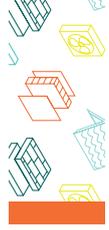
Une partie des acteurs institutionnels ou entreprises interrogés n'évoque pas de besoin de formation. En effet, certains estiment que les formations actuellement proposées sur le territoire répondent à leurs besoins actuels. En outre, certaines entreprises ont créé leur propre organisme de formation.

D'autres acteurs institutionnels ou entreprises interrogés évoquent des besoins de formation qui ont été listés ci-dessous :

- **gestion de la qualité de l'air** : besoin d'un module complémentaire au BTS Fluides énergies domotique. Le type de contenu souhaité correspond au module ventilation de l'ex-dispositif PRAXIBAT® conçu par l'ADEME.

La récente rénovation du BTS Fluides énergies domotique et de ses trois options, Option A "Génie climatique et fluidique", Option B "Froid et conditionnement d'air", Option C "Domotique et bâtiments communicants", est peut-être un élément de réponse. Cependant, le module de l'ex-dispositif PRAXIBAT® semble plus complet.

- **génie climatique**
  - besoin de coloration du BTS Bâtiment pour les futurs conducteurs de travaux.
- **gestion thermique du bâtiment**
  - besoin de formations courtes pour les conducteurs de travaux actuellement en poste,
  - besoin de formations techniques pour les entreprises du bâtiment spécialisées en isolation et étanchéité.



### ● sensibilisation globale sur la rénovation énergétique :

- coloration des formations certifiantes en lien avec le bâtiment (initiales et continues),
- module de formation courte non certifiante à destination des professionnels,
- coloration pour les dessinateurs en bâtiment,
- module ou coloration des commerciaux B to C.

### ● veille technologique

### ● formations techniques pour les plombiers chauffagistes (pompe à chaleur – gaz) et les installateurs de panneaux photovoltaïques\*

À ce titre, il est à noter que certains établissements proposent déjà des colorations en lien avec les nouvelles technologies.

Plusieurs établissements proposent des colorations "mise en œuvre de matériaux bio sourcés ou géosourcés" :

- Bac Pro Organisation et réalisation gros œuvre et Bac Pro Aménagement et finition du bâtiment (Lycée Pierre Adrien Paris à Besançon),
- CAP Maçon Matériaux bio-sourcés (LP Le Corbusier à Lons-le-Saunier),
- Bac pro Technicien menuisier agenceur et Bac pro Technicien constructeur bois (Institut européen de Formation des Compagnons du Tour de France à Mouchard).

### ● accompagnement à la rénovation énergétique du bâtiment / Conseiller en rénovation énergétique

Il est à noter que certaines formations existent en Auvergne-Rhône-Alpes et répondent aux besoins de certaines entreprises interrogées. Des formations de Chef d'équipe en performance énergétique du bâtiment, d'Expert en rénovation énergétique globale des bâtiments, de Chef d'équipe construction durable (ex : ASDER École du bâtiment durable) ou encore de Chef de projet en rénovation énergétique (ex : la Solive) ont été suivies par certains demandeurs d'emploi de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Il existe également un Titre professionnel chargé d'affaires en rénovation énergétique du bâtiment dispensé en BFC depuis fin 2022. Cette certification a été renouvelée en Titre professionnel chargé d'accompagnement à la rénovation énergétique du bâtiment depuis la rentrée 2024.

- conduite de travaux spécialisée en rénovation énergétique globale : besoin de formation spécifique ou de module dans les formations actuelles,
- audit énergétique,
- école d'architecture : la région BFC ne dispose pas d'école d'architecture. La montée en charge des besoins de maîtrise d'œuvre nécessite-t-elle la création d'une école en région ?
- formation de formateurs spécialisés en rénovation énergétique globale sans lesquels les formations ne pourront être mises en place.

\* Le photovoltaïque n'est pas inclus dans le périmètre de l'étude. Cette information est néanmoins portée à connaissance.



Au-delà de ces besoins de formations, le **besoin de visibilité de l'offre de formation actuelle en région** est également soulevé. Pour y répondre, une **cartographie de l'offre de formation initiale et continue a été réalisée par Emfor dans le cadre de cette étude** : <https://www.emfor-bfc.org/formation/zoom-sur/batiment>. Elle est mise à jour en permanence sur la formation continue et l'apprentissage.

Cette cartographie recense :

- les formations initiales sous statut d'élève,
- les formations en apprentissage,
- les formations collectives financées sur fonds publics à destination des personnes en recherche d'emploi,
- les formations "catalogue", hors financement public, d'organismes de formation qui font la démarche de les enregistrer dans la base offre de formation d'Emfor.

L'offre de formation n'est pas nécessairement exhaustive et dépend du périmètre métier identifié pour cette étude.

L'offre de formation liée à la rénovation énergétique globale performante est souvent englobée dans des formations générales en lien avec la mise en œuvre des travaux, la conduite de travaux, etc. et la rénovation énergétique globale n'est pas toujours abordée au cours de ces formations.



## Qu'est-ce qu'une coloration\* ?

La **coloration d'un diplôme professionnel** s'inscrit obligatoirement dans le référentiel et les programmes d'enseignement de ce diplôme et vise à répondre à un **besoin en compétences spécifique à une entreprise, une filière professionnelle ou un territoire**. Elle s'inscrit dans une approche d'adaptation de l'offre de formation, est intégrée à la stratégie de région académique en matière de carte des formations professionnelles et associe DRAFFPIC, DAFPIC et corps d'inspection.

Dans la continuité de la finalité du diplôme professionnel, la coloration vient renforcer l'employabilité de la personne formée : **elle permet l'acquisition de compétences ou de connaissances spécifiques au contexte dans lequel l'activité sera réalisée**, dans la perspective d'une insertion professionnelle directe ou possiblement différée à l'issue d'une poursuite d'études.

L'acquisition de compétences et de connaissances contextualisées doit être rendue visible et lisible : elle peut donner lieu à la délivrance d'une attestation co-signée par un représentant de l'éducation nationale et par le ou les partenaire(s) professionnel(s), cette attestation précisant les compétences spécifiques acquises, en vue d'une insertion professionnelle.

**Les colorations sont mises en œuvre de façon différente selon les établissements et le nombre d'heures affectées peut varier sensiblement.**

Mise en œuvre d'une coloration :

- elle s'inscrit dans le projet d'établissement et s'appuie sur un travail de l'équipe pédagogique,
- elle s'inscrit dans les enseignements en établissement et dans les périodes de formation en milieu professionnel,
- elle propose des contextualisations des situations d'apprentissage autour d'un secteur professionnel défini, véritable fil conducteur de la formation,
- **elle peut donner lieu à un module de formation complémentaire,**
- elle vise une insertion professionnelle immédiate et/ou à l'issue d'une poursuite d'études.

\* Vademecum coloration et FCIL :  
<https://eduscol.education.fr/document/41728/download?attachment>

# Autres freins et leviers relatifs à l'activité des entreprises

Outre les freins et les leviers liés aux besoins de compétences et de formations listés précédemment, les entreprises interrogées ont mis en évidence un certain nombre de freins et de leviers au développement de leur activité en matière de rénovation énergétique globale.

## Les freins

Témoignages



« Les aides financières ne vont pas nécessairement dans le bon sens. Certains matériaux ou produits sont davantage encouragés alors qu'ils ne sont pas les plus adaptés. D'autres, au contraire, sont exclus des dispositifs d'aides alors qu'ils devraient être soutenus. »

Atelier représentant des entreprises de la mise en œuvre des travaux

« Il y a un manque de stabilité fiscale et les aides financières sont régulièrement modifiées. »

Une entreprise interrogée

« Les entreprises sont payées quand tous les travaux sont terminés. Entre le 1<sup>er</sup> artisan et le dernier, il peut se passer 18 mois. Cela met les petites entreprises en difficulté financière. »

Une entreprise interrogée

Les entreprises interrogées ont mis en évidence un certain nombre de freins au développement de leur activité en direction de la rénovation énergétique globale :

- une lourdeur et complexité
  - administrative liées aux demandes de subventions (démarches pouvant être très longues et mettre en péril certaines entreprises ayant peu de trésorerie,
  - pour obtenir l'agrément RGE pouvant entraîner des abandons.
- les aides
  - un manque de lisibilité des aides accordées aux ménages sur le site internet MaPrimeRénov',
  - des aides financières fléchées sur certains matériaux ou produits et pas sur d'autres tout aussi performants voire plus.
- un cadre réglementaire très fluctuant nécessitant des mises à jour régulières pour maîtriser les nouvelles réglementations
- une instabilité géopolitique (fluctuations de l'activité de l'entreprise liées au marché, manque de certains produits/matières premières, changements de TVA, guerre en Ukraine entraînant une hausse des prix).

## Les leviers

Pour favoriser le développement de la rénovation énergétique globale, les entreprises interrogées ont énoncé un certain nombre de leviers :

- simplifier les procédures administratives
  - réduire la complexité et la durée des processus d'approbation des projets de rénovation
- les aides
  - adapter les aides aux besoins de la rénovation énergétique et aux clients pour contrer leur effet inflationniste. Ces aides contribuent certes à dynamiser les projets, mais elles peuvent aussi encourager une inflation des prix et des pratiques parfois superficielles,
  - améliorer l'information et l'accessibilité des aides en proposant des informations plus claires et accessibles sur les aides disponibles, le reste à charge, afin de toucher un public plus large, notamment celui qui est actuellement sous-informé.
- développer l'accompagnement des ménages
  - bureaux d'études réalisant les diagnostics énergétiques en amont, Conseillers France Rénov', Mon Accompagnateur Rénov'),
  - suivi du chantier.
- renforcer la coordination et la gestion de projet pour assurer la réalisation efficace des travaux de rénovation, dans les délais impartis
- communiquer sur les retours sur investissements des réparations engagées (en présentant les dépenses au regard des économies engagées ainsi que les solutions de financements\*)



Témoignage

« Besoin de contrôle du travail réalisé dans un objectif de "process qualité". »  
Une entreprise interrogée

\* Étude de cas : les impasses de la rénovation (p. 17) - Synthèse de l'étude ADEME, DORÉMI, ENERTECH, 2021. La rénovation performante par étapes - Étude des conditions nécessaires pour atteindre la performance BBC rénovation ou équivalent à terme en logement individuel.



# Synthèse

En France, le gouvernement s'est engagé à réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre et à **atteindre la neutralité carbone d'ici 2050**. Le secteur du bâtiment, qui représente une part importante des émissions de CO<sub>2</sub> en France (23 %) est l'une des cibles principales pour atteindre ces objectifs.

En Bourgogne-Franche-Comté, le scénario identifie l'**objectif de rénover 38 000 logements par an à moyen terme**, après une montée en charge progressive, à un niveau correspondant aux normes BBC en moyenne, avec ainsi des gains de près de 70 % sur le chauffage.

L'objectif de la Région Bourgogne-Franche-Comté est de **développer un écosystème régional favorable à la rénovation énergétique globale** : rénovation énergétique qui nécessite d'avoir une vision globale des travaux et non une gestion "classique" par seul corps de travaux. Cela suppose une évolution de la culture et des pratiques des professionnels du secteur d'activité.

Le secteur du bâtiment regroupe des activités variées, allant de la construction neuve à l'entretien des bâtiments en passant par des rénovations partielles ou globales. Cependant, les statistiques d'emploi ne font généralement pas la distinction entre les différents types de travaux. **Ainsi, les emplois liés spécifiquement à la rénovation énergétique globale performante sont souvent englobés dans des catégories plus générales, rendant leur identification difficile.**

Les **entreprises interrogées** se sont investies dans la rénovation énergétique globale parce qu'elles sont **convaincues que ce type de rénovation va permettre d'améliorer le bâti et le rendre plus performant**. La part de l'activité des entreprises interrogées consacrée à la rénovation énergétique globale est variable. La plupart des entreprises interrogées **conservent encore une activité de rénovation en mono-geste**. La majorité des entreprises constate une **augmentation du nombre de chantiers de rénovation énergétique**.

Selon France Stratégie, **entre 170 000 et 250 000 emplois supplémentaires sont nécessaires pour atteindre les objectifs de rénovation énergétique d'ici 2030**. Le programme "Renoboost", déployé au niveau national, **permettra d'identifier en région les besoins en emplois, compétences et recrutements nécessaires pour répondre au besoin de massification liée la rénovation énergétique**.

Outre ces besoins de recrutements, **les acteurs institutionnels et entreprises interrogés font part de besoins de compétences : techniques, en coordination, transversales et technico-commerciales**.

Ces besoins en compétences peuvent se traduire par une **évolution de l'offre de formation initiale et continue** actuelle, en intégrant éventuellement des **modules**, des **colorations** ou en développant des **certifications spécifiques** à la rénovation énergétique globale.

La **formation continue** est un **levier** pour monter en puissance dans la rénovation globale énergétique. À ce titre, il est important de sensibiliser les artisans et employeurs à l'intérêt de la formation tout au long de la vie.

La **formation des formateurs est également indispensable** pour adapter les formations aux défis de la rénovation énergétique globale.

Enfin, il est également nécessaire de trouver d'autres leviers que la formation afin de répondre au défi quantitatif identifié.



## La rénovation énergétique globale en Bourgogne-Franche-Comté • 2025

Outil de diagnostic, de prospective, d'évaluation, d'aide à la décision et d'information au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion, Emfor Bourgogne-Franche-Comté est financé dans le cadre du contrat de plan État-Région 2021-2027.

Emfor Bourgogne-Franche-Comté est membre du réseau national des Carif-Oref.

---

Siège  
Espace Lafayette  
8 rue Alfred de Vigny  
25000 **Besançon**  
tél 03 81 25 52 25

Site de Dijon  
Immeuble Le citoyen  
13 rue Auguste Frémiet  
21000 **Dijon**  
tél. 03 80 54 14 14

---

[www.emfor-bfc.org](http://www.emfor-bfc.org)  
[contact@emfor-bfc.org](mailto:contact@emfor-bfc.org)