

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE



 **CLÉS POUR AGIR**

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE POUR DÉVELOPPER L'EMPLOI ET LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE DES LOGEMENTS

avec le Support aux Dialogues Prospectifs (SDP)

Mars
2022

REMERCIEMENTS

AUX PARTENAIRES :

Nous remercions l'ensemble des partenaires ayant participé à l'expérimentation du projet SDP dans le Cambrésis (Hauts-de-France), et qui, par leur implication, ont permis de la mener à bien.

À L'ÉQUIPE PROJET :

Cédric ALVERA (DR ADEME Hauts-de-France), Lucie BECDELIEVRE (Alliance Villes Emploi), Narjisse BEN MOUSSA (Alliance Villes Emploi), Valérie DELAY (Cambrésis Emploi), Virginie FORMENTEL-DIEU (CERC Hauts-de-France), Bruno FRIMAT (DR ADEME Hauts-de-France), Thomas GAUDIN (ADEME), Nicolas LEBRUN (Cambrésis Emploi), Henri LE MAROIS (Alliance Villes Emploi), Sarah MARQUET (ADEME), Marie MOTELLIER (CERC Hauts-de-France).

Aux membres des équipes pionnières qui ont soutenu dès 2013 la conception d'un SDP, en particulier Agnès BRETEINSTEIN (ADEME), Marie-Pierre ESTABLIE D'ARGENCE (Alliance Villes Emploi), Sophie GAUDEUL (membre du comité de pilotage Build Up Skills pour la CFDT), Frank JESUS (ADEME) et Loeva LABYE (Alliance Villes Emploi).

Aux personnes qui ont très activement contribué à la mise au point de l'outil SDP en 2015 avec l'appui de l'équipe projet d'Alliance Villes Emploi : Véronique CHAUVIN (Observatoire des métiers du BTP), Claude CUTAJAR (CAPEB Grand Paris), Justine EMRINGER (maison de l'emploi de Plaine Commune), Hadrien HAINAUT (ICare) et Jamila KOUATI (GRETA 94).

Aux personnes qui ont soutenu le test de dialogue avec SDP depuis 2019 : Patrick JOLIVET (ADEME) et Valérie QUINIOU (ADEME).

CITATION DE CE RAPPORT

ADEME (Thomas GAUDIN), Alliance Villes Emploi (Lucie BECDELIEVRE), Cambrésis Emploi (Nicolas LEBRUN). 2021. *Guide méthodologique pour développer l'emploi et la rénovation énergétique des logements avec le Support aux dialogues prospectifs (SDP)*.

Cet ouvrage est disponible en ligne www.ademe.librairie.fr

Ce document est édité par l'ADEME

ADEME

20, avenue du Grésillé
BP 90406 | 49004 Angers Cedex 01

Coordination technique :

Thomas Gaudin (ADEME)

Co-rédacteurs :

Henri Le Marois (Alliance Villes Emploi)
Nicolas Lebrun (Cambrésis Emploi)
Thomas Gaudin (ADEME)

Création graphique :



Audrey JULES - Desjeux Créations

Crédits photo :

Précisé dans le document

RÉFÉRENCE ADEME : 011610

ISBN web : 979-10-297-1877-9

Dépôt légal : ©ADEME Éditions, Mars 2022

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite selon le Code de la propriété intellectuelle (art. L 122-4) et constitue une contrefaçon réprimée par le Code pénal. Seules sont autorisées (art. 122-5) les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé de copiste et non destinées à une utilisation collective, ainsi que les analyses et courtes citations justifiées par le caractère critique, pédagogique ou d'information de l'oeuvre à laquelle elles sont incorporées, sous réserve, toutefois, du respect des dispositions des articles L 122-10 à L 122-12 du même Code, relatives à la reproduction par reprographie.

NOS PARTENAIRES



Avec la contribution de



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRETE)



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen
dans le cadre du programme FSE 2014 -2020

À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Ce guide méthodologique et pratique est écrit par les acteurs de l'expérimentation SDP dans le Cambrésis (Hauts-de-France), à l'attention de :

Celles et ceux qui auront en charge la mise en place et le pilotage d'une action SDP sur un territoire des Hauts-de-France ou d'une autre Région. Ils et elles trouveront les éléments de méthode et de procédure dans les chapitres 2 et 3 et dans les annexes.

Mais aussi des élus et services des EPCI et des Pays qui s'interrogent sur l'opportunité d'engager une telle action. Ils trouveront des éléments de réponse dans cette introduction et dans le corps principal du guide.

PRÉAMBULE

La réussite de la transition écologique passe par l'évolution des emplois et des compétences, qui nécessitent d'être anticipées au regard des perspectives de marchés pour les entreprises concernées.

44 % de l'énergie finale totale utilisée en France est imputable au secteur du bâtiment. La rénovation énergétique des logements, avec la nécessaire montée en compétences des professionnels du secteur, occupe ainsi une place à la fois stratégique et exemplaire pour la réussite de la transition écologique.

Le projet SDP (support aux dialogues prospectifs) répond de façon concrète à cette problématique, en proposant un outil simple permettant de mobiliser toutes les parties prenantes d'un territoire, afin d'initier et de soutenir un dialogue, et de là, des réalisations opérationnelles, intégrant à la fois les enjeux emploi-compétences et marchés dans la déclinaison locale de la politique publique visant à améliorer la performance énergétique des bâtiments.

L'autre point essentiel du SDP, condition de sa réussite, est la dimension territorialisée de son déploiement. C'est au niveau du bassin d'emploi, structuré autour de l'intercommunalité, que ce dialogue interacteurs trouve toute sa pertinence. Ce qui implique qu'un acteur porte localement cette fonction d'ingénierie et d'expertise dans la mobilisation et l'animation des parties prenantes, mais également de construction et de mise en œuvre d'un plan d'action territorialisé, dans une logique transversale ; les maisons de l'emploi constituent ici une réponse parfaitement appropriée à cet enjeu, en collaboration étroite avec les directions régionales de l'ADEME, investies au cœur de l'écosystème local de la transition écologique.

Ce guide s'appuie sur les acquis des projets « Maisons de l'emploi et développement durable » et « Build Up Skills » du partenariat ADEME-Alliance Villes Emploi. Surtout, il tire parti de l'expérience menée en 2019-2021 dans le Cambrésis, avec pour ambition de synthétiser les différentes étapes opérationnelles de déploiement d'un SDP sur un territoire. À ce titre, il s'adresse en tout premier lieu à des acteurs locaux qui souhaiteraient s'engager dans un SDP et se demandent comment y parvenir. Il s'agit de répondre aux sollicitations à venir, dans une perspective d'essai national de la démarche, avec pour ambition de faciliter la tâche des territoires qui s'y engageront.

Nous espérons ainsi que ce guide répondra aux inspirations des porteurs de projets souhaitant mobiliser leur territoire pour la transition écologique et l'emploi.

Arnaud LEROY
Président de l'ADEME



Yohan DAVID
Président d'Alliance Villes Emploi



SOMMAIRE

SOMMAIRE

RÉSUMÉ POUR DÉCIDEURS.....	8
1 POURQUOI UN PARTAGE DES ANTICIPATIONS ? POURQUOI AVEC LA MÉTHODE ET L'OUTIL SDP ?	10
1.1 L'intérêt d'un SDP dans votre territoire ?	10
1.1.1 Développer plus vite le marché de la rénovation énergétique performante des logements dans votre territoire	10
1.1.1.1 <i>Un important décalage entre objectifs nationaux et réalités de terrain</i>	10
1.1.1.2 <i>Inscrire les aides financières dans un accompagnement local</i>	11
1.2 Aux origines du SDP	12
1.3 Que peut-on attendre des dialogues prospectifs avec SDP	13
2 CONDUIRE UNE ACTION DE PARTAGE DES ANTICIPATIONS SUR UN TERRITOIRE.....	14
2.1 Le pilotage du projet	15
2.2 L'organisation.....	15
2.2.1 Point de vigilance	15
2.2.2 Exemple : organisation adoptée dans le cadre de l'expérimentation SDP du Cambrésis	16
2.2.2.1 <i>Le pilotage</i>	16
2.2.2.2 <i>L'équipe projet</i>	16
2.3 Phase de préparation	16
2.3.1 Approche stratégique et partenariale	17
2.3.2. État des lieux	17
2.3.3 Calendrier	17
2.3.4 Communication.....	17
2.4 Phase de mise en œuvre pour le partage du diagnostic et des anticipations ...	18
2.5 Le plan d'action.....	19
2.6 Le suivi et l'évaluation	19
2.6.1 L'évaluation <i>ex ante</i>	19
2.6.2 Anticipation des besoins pour une évaluation <i>ex post</i>	19
2.6.3 Evaluation <i>ex post</i>	19

RÉSUMÉ

POUR DÉCIDEURS

Le Support aux dialogues prospectifs (SDP), à la fois outil et méthode, contribue au partage des anticipations des investisseurs, des entreprises, des acteurs de l'emploi et des acteurs de la formation pour la rénovation énergétique des logements.

Testé pour la première fois avec les acteurs du pays du Cambrésis mobilisés par la maison de l'emploi de Cambrai (Cambrésis Emploi) avec l'appui de l'Agence de la transition écologique (ADEME), d'Alliance Villes Emploi et de la Cellule économique régionale de la construction (CERC) Hauts-de-France, le SDP a démontré sa pertinence pour aider à coconstruire une stratégie locale de mobilisation pour la transition énergétique.

Au travers d'ateliers prospectifs participatifs (APP), la méthode SDP consiste, pour les parties prenantes de la rénovation énergétique des logements, à alterner des temps de travail en groupes et en séances plénières. Deux groupes de parties prenantes du territoire sont constitués :

- le premier avec les acteurs de l'emploi et de la formation,
- le second avec les maîtres d'ouvrage et les acteurs de la rénovation (collectivités, bailleurs...)

Chaque groupe dispose de données précises sur le territoire, avec des projections à 5 ans : ces données sont fournies par la Cellule Economique Régionale de la Construction (CERC). Elles sont enrichies par les membres de chaque groupe qui les utilisent pour faire un diagnostic et bâtir des scénarios, d'une part sur l'évolution des emplois et compétences, d'autre part sur l'évolution des marchés liés à la rénovation énergétique des logements.

Les scénarios « marchés » et les scénarios « emplois et compétences » sont ensuite confrontés lors d'une séance plénière réunissant les deux groupes. Cette confrontation est facilitée par l'outil SDP qui rend comparables les unités d'œuvre des deux scénarios.

Cette approche systémique des marchés de la rénovation énergétique et de l'évolution des emplois et compétences réunit l'ensemble des acteurs pour l'atteinte de trois objectifs :

TROIS OBJECTIFS

Partager une vision claire des enjeux et des perspectives de la rénovation énergétique des logements sur le territoire ;

Réaliser une analyse fine des besoins en emplois et en compétences pour répondre aux demandes de ces marchés ;

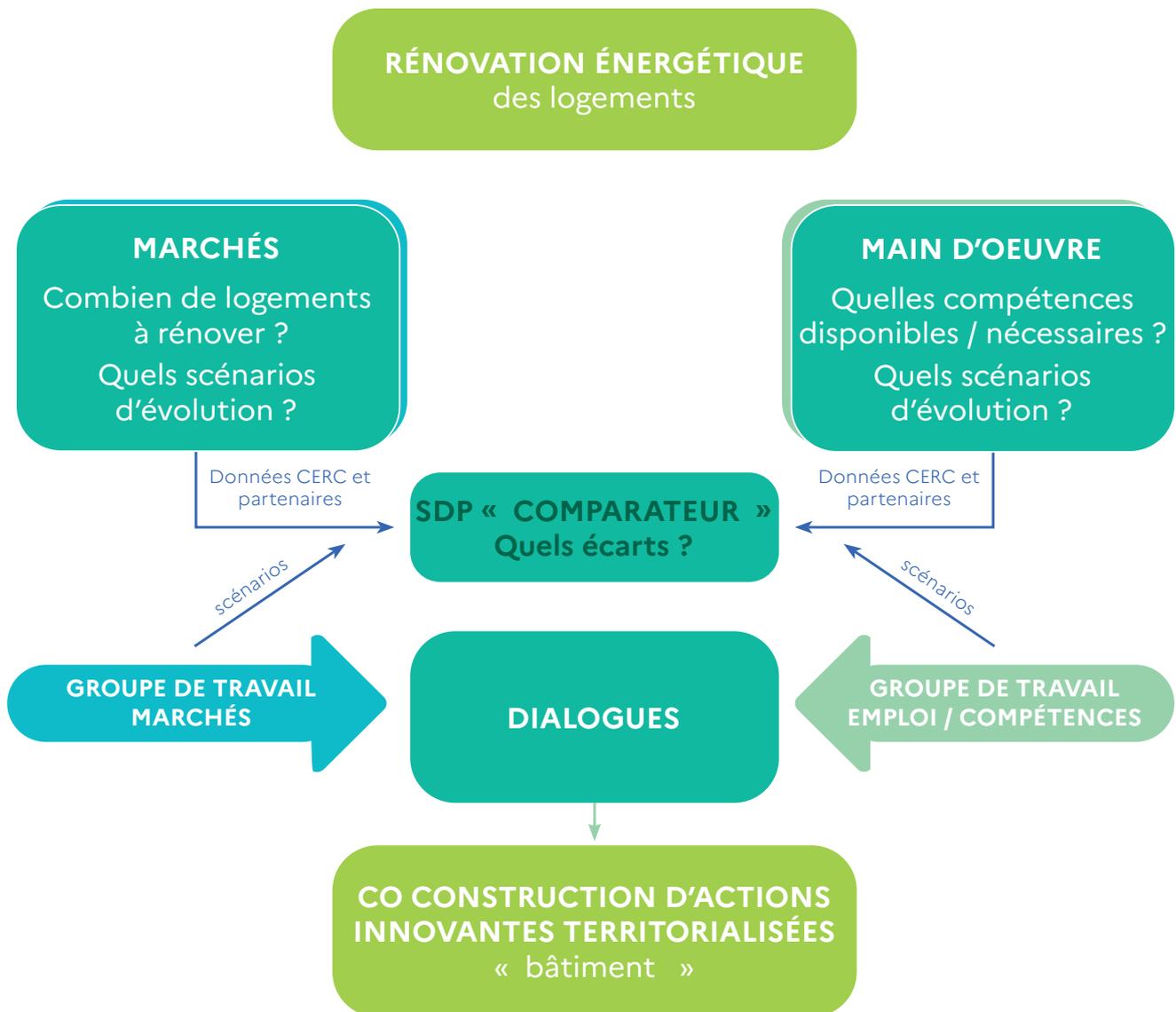
Impulser une dynamique territoriale pour la construction et la mise en œuvre d'un plan d'actions d'une durée de trois ans.

De la dynamique de partage des anticipations à la dynamique de l'action

Embarqué pendant une dizaine de mois dans un travail de diagnostic, d'élaboration de scénarios prospectifs et de construction de solutions opérationnelles, le collectif des parties prenantes est moteur de la dynamique territoriale au bénéfice de la mise en œuvre d'un plan d'actions répondant aux objectifs territoriaux de rénovation énergétique des logements.

RÉSUMÉ POUR DÉCIDEURS

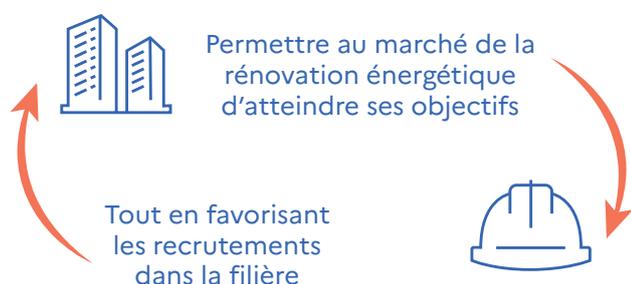
SUPPORT AU DIALOGUE PROSPECTIF -MÉTHODE



1

POURQUOI UN PARTAGE DES ANTICIPATIONS ? POURQUOI AVEC LA MÉTHODE ET L'OUTIL SDP ?

Pourquoi un PARTAGE des ANTICIPATIONS ?



Pourquoi avec la MÉTHODE et l'OUTIL SDP ?

En apportant une analyse fine et claire des besoins en emplois et compétences pour répondre aux besoins du marché, le SDP va permettre de :

- mobiliser les élus locaux et les acteurs de la rénovation énergétique ;
- avoir une approche systémique (environnementale et socio-économique) ;
- éclairer et faciliter la prise de décision pour l'élaboration d'une stratégie locale ;
- élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions.

Le SDP, à la fois outil et méthode, contribue au partage des anticipations des investisseurs, des entreprises, des acteurs de l'emploi et des acteurs de la formation pour la rénovation énergétique des logements.

1.1 L'INTÉRÊT D'UN SDP DANS VOTRE TERRITOIRE ?

1.1.1 Développer plus vite le marché de la rénovation énergétique performante des logements dans votre territoire

1.1.1.1 Un important décalage entre objectifs nationaux et réalités de terrain

La loi relative à la transition énergétique pour une croissance verte du 17 août 2015 a comme but de « permettre à la France de lutter plus efficacement contre le dérèglement climatique ». Parmi les mesures, celle concernant le bâtiment fixe comme objectif que « tous les bâtiments soient au standard "bâtiment basse consommation (BBC)" en 2050, avec, dans cette perspective, la rénovation de 500 000 logements par an ».

Cependant, comme le rappelle l'enquête récente sur les travaux de rénovation énergétique des maisons individuelles réalisée par l'ADEME, même si les Français sont nombreux à rénover leur logement, l'enjeu n'est pas seulement dans la massification des travaux mais dans l'embarquement de la performance énergétique.

En effet, seulement 5 % de ces rénovations seraient véritablement performantes, c'est-à-dire permettraient d'atteindre un gain de deux places dans le classement du diagnostic de performance énergétique.

1 Les acronymes marqués d'une * sont récapitulés dans le lexique situé à la fin du guide.

Avec la méthode SDP le nombre annuel de logements rénovés sur le territoire est chiffré avec précision, avec le nombre moyen de chantiers par rénovation. Est aussi calculé le nombre de rénovations performantes qu'il faudrait faire chaque année pour être en conformité avec les objectifs de la loi déclinés dans le Plan Climat Territorial.

L'écart entre le réalisé et l'objectif à atteindre apparaît ainsi clairement.

Exemple du Cambrésis : 1900 rénovations annuelles avec en moyenne 2,9 postes de travaux. L'objectif est d'arriver à un nombre équivalent de rénovations, mais avec une moyenne de 4,5 postes de travaux par rénovation. En effet, pour obtenir une rénovation énergétique performante, il est nécessaire d'adopter une approche globale pour chaque logement à rénover. La conséquence statistique de cette approche est une hausse du nombre de postes de travaux par rénovation.

1.1.1.2 Inscrire les aides financières dans un accompagnement local

Pour encourager les propriétaires à « passer à l'acte » de rénovations performantes et pour faciliter la réalisation des travaux, ont été mis en place et sont développés des politiques et des dispositifs de l'État, des régions, des métropoles urbaines, d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)...

Ces aides vont dans le sens des préconisations faites dans de nombreux rapports. Elles contribuent à lever les obstacles à la rénovation énergétique performante.

Ces politiques et ces dispositifs sont optimisés lorsqu'ils sont enracinés dans les territoires, lorsque la population les comprend, en voit l'intérêt et y adhère, et lorsqu'ils sont intégrés dans des stratégies faisant consensus et partagées².

La méthode SDP contribue à cet enracinement dans la mesure où les parties prenantes locales font ensemble un inventaire des dispositifs et des aides, et un diagnostic de leur mise en œuvre sur le territoire.

C'est ainsi que dans le Cambrésis des maires de petites communes rurales ont participé aux assemblées, ont pu s'approprier les dispositifs, et s'en faire les relais auprès de leurs habitants.

1.1.2 Un déficit d'emplois et de compétences

Les travaux de rénovation énergétique des logements sont des marchés de proximité qui offrent de belles opportunités aux artisans et aux petites entreprises du bâtiment d'un territoire.

Deux types de clients sont concernés :

- les bailleurs sociaux, dont les commandes relèvent du Code des marchés publics, ce qui entraîne pour les entreprises des charges administratives et des contraintes ;
- les particuliers (propriétaires), qui sont le principal marché potentiel.

Dans tous les cas, il est attendu des entreprises qu'elles réalisent des travaux conformes au cahier des charges, qui permettent d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière de rénovation énergétique performante.

Or, beaucoup d'artisans et d'entreprises n'ont pas les ressources en main-d'œuvre ayant les compétences requises pour répondre aux besoins et aux exigences de ces marchés de la rénovation énergétique performante.

La méthode SDP permet de quantifier les besoins en main-d'œuvre et de qualifier les besoins en compétences pour réaliser les travaux correspondant aux objectifs de rénovation retenus pour le territoire. À partir de là, les actions de recrutement et de formation peuvent être mieux programmées et ciblées avec les entreprises, leurs organisations, les services de l'emploi et de la formation.

Elle permet aussi de faire un diagnostic partagé des freins au recrutement et à la montée en compétences sur le territoire, ainsi que des opportunités et des solutions possibles pour lever ces freins (voir le point 3.2.1.2).

² Des informations complémentaires sont présentées en 3.2.1.2

1.2 AUX ORIGINES DU SDP

Le besoin de mettre sur pied un SDP a été identifié en 2013 puis développé par l'ADEME et Alliance Villes Emploi³, à l'issue du projet Build Up Skills-France.

Build Up Skills-France est le premier essai d'accompagnement des emplois de la transition écologique mené en France à l'échelle nationale. Initié par la commission européenne dans 30 pays d'Europe, Build Up Skills a permis en France d'établir une feuille de route nationale pour la montée en compétence des cols bleus du bâtiment de 2013 à 2020⁴.

Ce projet européen s'était lui-même inspiré des premiers retours d'expérience du projet « Maisons de l'emploi et développement durable », projet initié en 2008 par l'ADEME et Alliance Villes Emploi.

A l'origine, le projet ADEME-Alliance Villes Emploi « Maisons de l'emploi et développement durable »

De 2008 à 2016, l'ADEME et l'Alliance Villes Emploi se sont associés pour conduire avec les Maisons de l'Emploi des diagnostics territoriaux, des études prospectives et des actions visant à anticiper les besoins en emplois et en compétences des entreprises du bâtiment dans les domaines de l'efficacité énergétique et du développement des énergies renouvelables.

En 2014, ce sont 43 territoires engagés dans 19 régions avec les Maisons de l'Emploi, les Directions régionales de l'ADEME et leurs partenaires, et plus de 500 actions déployées.

Un guide, réalisé en 2016, explique à la fois la méthode employée et comment essayer une sélection d'actions dans d'autres territoires⁵.

Une première capitalisation des actions réalisées en 2012 à travers 22 thématiques permet également de saisir la nature de ce projet⁶.

Cependant, en 2013, au niveau national, la transposition de l'approche locale pratiquée avec succès par les maisons de l'emploi ne suffisait pas pour obtenir la confiance indispensable entre les parties prenantes.

Au niveau local, la présentation de façon séparée des euros de rénovations (pour évaluer les marchés), des heures de temps de travail (pour évaluer l'emploi), des niveaux de compétences (pour disposer d'indications sur les métiers) et des nombres de sessions de formation (pour évaluer des volumes de formation) ne posait aucune difficulté aux parties prenantes du projet.

Au niveau national, la présentation de ces différentes unités d'œuvre invitait en revanche à essayer de contrôler leur cohérence globale. Dans quelle mesure les efforts de formation étaient-ils surdimensionnés ou sous-dimensionnés au regard des enjeux de rénovation des logements ?

Pour répondre à ce besoin de cohérence globale, il manquait ainsi des outils complémentaires, avec une approche plus « rationnelle » et donc plus rassurante, pour essayer de relier les ordres de grandeur habituellement présentés sans difficulté aux acteurs des bassins d'emploi.

Restait à voir avec quelles nomenclatures, avec quel degré de précision et avec quelles données l'exercice pouvait être tenté. Le principe d'un prototype a été acté par le comité de pilotage national de Build Up Skills en 2013, même s'il était trop tard pour servir ce projet.

Il fallut attendre deux ans encore pour qu'un prototype soit mis au point. Les variables et les valeurs de l'outil SDP ont ainsi été établies avec l'appui de la maison de l'emploi de Plaine Commune et de ses partenaires, notamment la CAPEB Grand Paris et le GRETA 94, toujours dans le cadre du partenariat ADEME-Alliance Villes Emploi. L'outil SDP intègre des valeurs nationales (métropolitaines), non liées aux spécificités d'un bassin d'emploi particulier et donc réutilisables soit au niveau national, soit dans d'autres territoires.

3 Le SDP a été imaginé et conçu par Thomas Gaudin, responsable à l'ADEME de l'appui méthodologique aux projets du partenariat ADEME-Alliance Villes emploi, en particulier Maisons de l'emploi et Développement Durable et Build-Up-Skills-France.

4 ADEME, Build Up Skills – Feuille de route, 2013. Disponible sur https://librairie.ademe.fr/urbanisme-et-batiment/3981-build-up-skills-feuille-de-route.html#/44-type_de_produit-format_electronique

5 ADEME, Transition énergétique : Les territoires se mobilisent et accompagnent l'évolution emplois et des compétences dans la filière du bâtiment, 2015. Disponible sur <https://librairie.ademe.fr/urbanisme-et-batiment/3908-transition-energetique-les-territoires-se-mobilisent-et-accompagnent-l-evolution-emplois-et-des-compences-dans-la-filiere-du-batiment-9782358387668.html>

6 ADEME, Projet « Maisons de l'emploi et développement durable » : capitalisation des plans d'action, 2012. Disponible sur https://librairie.ademe.fr/urbanisme-et-batiment/3352-projet-maisons-de-l-emploi-et-developpement-durable-capitalisation-des-plans-d-action.html#/44-type_de_produit-format_electronique

Restait ensuite à expliciter la méthode qui donne sens à l'outil et à en démontrer l'intérêt dans une situation de dialogues prospectifs en responsabilité⁷. Le SDP a ainsi été expérimenté pour la première fois en France sur le territoire du Cambrésis (165 000 habitants), un syndicat mixte avec trois intercommunalités, à l'initiative de la maison de l'emploi Cambrésis Emploi, avec le concours des concepteurs du SDP – l'ADEME et l'Alliance Villes Emploi –, de la CERC et avec l'implication de nombreux acteurs (élus, techniciens, entreprises, services de l'emploi, organismes de formation, bailleurs...).

1.3 QUE PEUT-ON ATTENDRE DES DIALOGUES PROSPECTIFS AVEC SDP

Sur le volet de la rénovation énergétique des logements, en appui de dynamiques locales existantes ou émergentes impulsées par les collectivités territoriales, le SDP permet de :

- mobiliser les **élus locaux** et les acteurs de la chaîne de valeur de la rénovation énergétique ;
- avoir une approche systémique (environnementale et socio-économique) ;
- **obtenir une vision claire** et partagée des enjeux et des perspectives ;
- **apporter une analyse fine** des besoins en emplois et en compétences pour répondre aux demandes des marchés ;
- éclairer et faciliter la prise de décision pour l'élaboration d'une stratégie locale ;
- **élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions** permettant d'atteindre les objectifs environnementaux territoriaux.

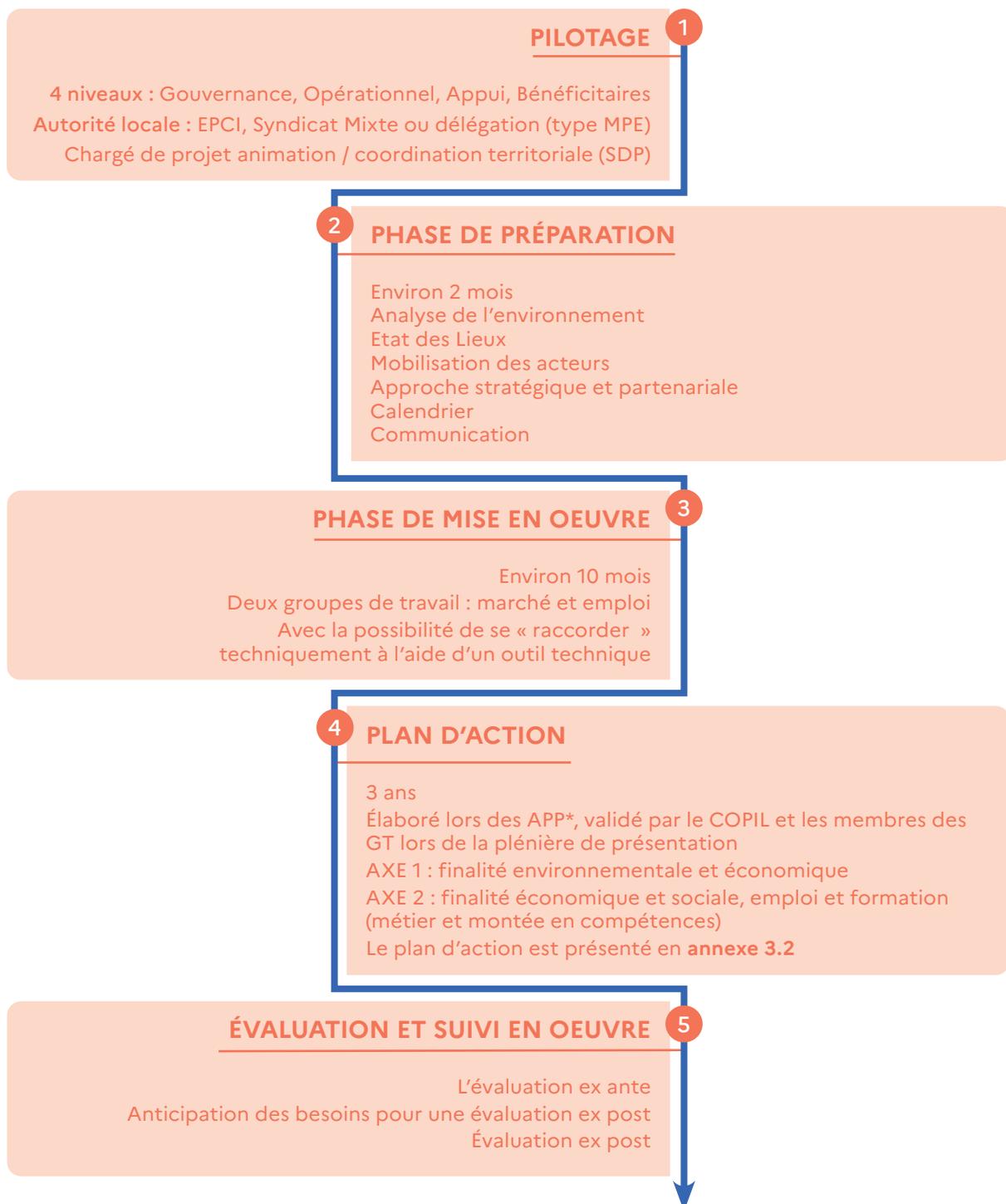


SDP Cambrésis - Réunion de présentation du diagnostic de la CERC Hauts de France

⁷ Les dialogues prospectifs sont en effet réalisés par les acteurs en charge du déploiement des scénarios prospectifs.

2

CONDUIRE UNE ACTION DE PARTAGE DES ANTICIPATIONS SUR UN TERRITOIRE



2.1 LE PILOTAGE DU PROJET

Le pilotage doit être adapté en fonction de chaque territoire. Il doit être assuré en propre par une autorité locale (EPCI, syndicat mixte) ou par délégation (structure de type maison de l'emploi) par le chargé de projet animation/coordination territoriale (SDP)⁸.

Celui-ci est l'interface entre l'équipe projet, dont la composition est décrite plus loin, le comité de pilotage et les groupes de travail (GT).

2.2 L'ORGANISATION

Les parties prenantes peuvent être réparties selon une organisation à quatre niveaux : (voir tableau n°1)

- gouvernance ;
- opérationnel ;
- appui ;
- bénéficiaires ;

Les outils :

- rétro-planning de réalisation ;
- liste des partenaires à mobiliser + listes des entreprises labellisées RGE (reconnu garant de l'environnement) du territoire ;
- grille d'analyse (ou formulaire) du positionnement des acteurs/rencontres individuelles ;
- outils de communication : trames de courriers, mail, diaporama, plaquette de présentation... ;
- deux espaces de partage dématérialisés, l'un pour l'équipe projet et l'autre pour les parties prenantes (toute personne qui s'insère ponctuellement dans le projet doit pouvoir accéder à une vision d'ensemble des travaux réalisés et des ressources utilisées) ;
- capitalisation des données territoriales : schéma de cohérence territoriale, plan climat air énergie territorial (PCAET), programme local de l'habitat (PLH), programme d'intérêt général (PIG), observatoire de l'habitat, EIE-FAIRE⁹ ...

Tâches à prévoir :

- Mobiliser les partenaires
- Constituer un comité de pilotage (COPIL : composition est décrite dans le [tableau n°1](#))
- Cibler, avec la CERC*, les données territoriales et structures ressources

2.2.1 Point de vigilance

L'approche systémique de la rénovation énergétique des logements par le décloisonnement des approches « marchés » et « emploi-compétences » ne va pas de soi pour l'ensemble des acteurs, au regard de leurs missions et objectifs propres. C'est pourquoi des passerelles doivent exister entre les GT pour les tenir informés des avancées respectives de leurs travaux et pour mettre en lumière les enjeux transverses. Les réunions plénières permettent également de conforter l'approche globale. Les leviers d'action des différents acteurs pourront alors s'intégrer dans un plan d'actions autour d'un sens commun partagé, tout en poursuivant des buts différents.

Exemples d'impact positifs de la rénovation énergétique des logements :

- baisse de la consommation d'énergie = baisse de la facture énergétique ;
- baisse des émissions de gaz à effet de serre = atténuation des changements climatiques ;
- amélioration du confort du logement = effet bénéfique sur la santé ;
- augmentation des besoins en main-d'œuvre = emploi ;
- adaptation des connaissances/compétences techniques = besoins en formation ;
- contribution des acteurs du bâtiment à l'atteinte d'objectifs environnementaux prioritaires...
- ...

⁸ Un exemple de fiche de poste figure dans le dossier annexé à ce guide. Annexe 3 Documents pour aller plus loin/ SDP3_6 Exemple de Fiche de poste Chargé de projet animation-coordination territoriale Support aux Dialogues Prospectifs (SDP).pdf

⁹ Espaces Info Energie et conseillers FAIRE associés. Le réseau FAIRE et celui des PRIS ANAH fusionnent en 2022 pour constituer le Service public de la rénovation de l'habitat sous la marque unique FRANCE RENOV'.

2.2.2 Exemple : organisation adoptée dans le cadre de l'expérimentation SDP du Cambrésis

2.2.2.1 Le pilotage

Le pilotage et la coordination ont été assurés par le chargé de projet et la directrice de la maison de l'emploi (Cambrésis Emploi), pour la première année, à savoir la phase d'étude et de partage des anticipations. La phase de mise en œuvre du plan d'actions est ensuite assurée par le syndicat mixte du Pôle d'équilibre territorial et rural du pays du Cambrésis pour l'axe 1 relatif à la massification de la rénovation énergétique et par Cambrésis Emploi pour l'axe 2 relatif à l'emploi et aux compétences. Enfin, les phases de suivi et d'animation du plan d'actions font l'objet d'une action transversale qui peut être pilotée (ou copilotée) par l'un des deux pilotes des GT.

2.2.2.2. L'équipe projet

Le projet SDP est porté par des structures intervenant sur 3 échelons complémentaires :

- national
- régional
- local

ADEME Nationale / DR ADEME

- apporte une expertise technique
- favorise la prise de conscience sur les enjeux environnementaux
- facilite le lien avec les acteurs régionaux/nationaux de la rénovation énergétique

La DR ADEME pilote le groupe de travail marchés (GTM).

La maison de l'emploi

- mobilise les parties prenantes
- coordonne l'équipe projet
- organise des réunions, coordonne les deux groupes de travail
- facilite le dialogue prospectif marchés – emploi

La maison de l'emploi pilote le groupe de travail emploi-compétences (GTEC).

À Cambrai, la maison de l'emploi est une composante de **Cambrésis Emploi**, qui est coordinateur territorial du projet pour l'ensemble de l'intercommunalité, dont celle de Cambrai. Cambrésis Emploi regroupe des dispositifs régionaux et nationaux. Portée par les collectivités territoriales, cette structure intervient sur :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- la formation ;
- l'accompagnement des demandeurs d'emploi.
- et cela avec un lien fort avec les entreprises et l'ensemble des partenaires du territoire.

Son objectif principal est la mise en adéquation entre les besoins des entreprises (en majorité des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises) du Cambrésis et les profils des chercheurs d'emploi (demandeurs d'emploi au sens de Pôle Emploi, personnes sans emploi souhaitant se tourner vers le secteur du bâtiment ou jeunes sortant de formation initiale).

De par ses missions, Cambrésis Emploi est au croisement des enjeux pour l'emploi et l'insertion sociale déclinés sur la thématique de la transition énergétique.

Alliance Villes Emploi (AVE)

- anime les groupes de travail et les réunions plénières
- fait le lien avec les structures nationales internes et externes à son réseau
- expérimente la méthodologie et le support pour tirer des leçons utiles, les améliorer et les essayer

La CERC

- apporte une expertise technique ;
- produit le diagnostic territorial ;
- traduit sous forme de données chiffrées les scénarios des deux groupes de travail (données de cadrage et outil SDP) ;
- facilite l'appropriation des données.

2.3 PHASE DE PRÉPARATION

DURÉE ENVIRON 2 MOIS

D'une durée d'environ deux mois, la préparation permet d'effectuer une analyse de l'environnement général et un état des lieux du territoire sur la thématique de la rénovation énergétique des logements.

Cette phase permet également de mobiliser les acteurs du territoire qui interviennent dans les champs du bâtiment, de l'emploi, de la formation, du logement, de l'habitat et de l'environnement. Il faut s'appuyer sur et/ou instaurer un réel travail de réseau et de partenariat local, garant de la capacité de concertation et de coopération entre les acteurs.

2.3.1 Approche stratégique et partenariale

La gouvernance doit permettre de :

- légitimer la démarche en démontrant qu'il s'agit d'un outil de dialogue entre les acteurs, dans le respect des compétences réciproques ;
- mobiliser les soutiens, en particulier celui des élus ;
- identifier les personnes-ressources à mobiliser, si besoin les rencontrer en individuel et les répartir selon le niveau organisationnel décrit dans le tableau 1 ;
- constituer le COPIL.

2.3.2. État des lieux

Réalisé avec l'appui technique de la CERC (voir en annexe exemple de convention), il s'agit de :

- identifier les données à recueillir et les sources de ces données (voir le point 3.1.1.5, « Le diagnostic territorial – recueil de données ») ;
- acter le lancement de l'étude CERC et identifier les données territoriales à collecter.

2.3.3 Calendrier

- Rétroplanning avec date des réunions et instances
 - COPIL
 - Comité technique (COTECH)
 - APP*
- Réunions plénières
 - GTM*
 - GTEC*

2.3.4 Communication

Il s'agit de :

- donner un nom au projet ;
- créer un modèle d'invitation sous différents formats : mail, flyers dématérialisés ;
- créer un espace de partage en ligne : alimenté en continu, il permet d'accéder facilement aux documents de travail des réunions (compte rendu, notes, documents ressource...)...



SDP Cambrésis - Réunion plénière de bilan

Le bâtiment, un avenir pour le Cambrésis avec un espace de DIALOGUE prospectif

le jeudi 06 février 2020 - 12h à 14h
(réunion dinatoire, INSCRIPTION OBLIGATOIRE)
Espace Cambrésis – Salle Matisse
14, rue Neuve – 59400 CAMBRAI

- ✓ Présentation des premiers résultats de l'étude prospective de la CERC (bâtiment et économie locale, la transition énergétique, quel impact sur les marchés et l'emploi ?...)
- ✓ Lancement des groupes de travail Observer - Dialoguer - Agir

Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (initiateur du projet)
ACTEUR INCONTOURNABLE de la TRANSITION ÉNERGÉTIQUE, à l'échelle Nationale et Régionale

Cellule Economique Régionale de la Construction (Observatoire, appui technique au projet)
EXPERTISE sur la FILIÈRE CONSTRUCTION en Hauts de France depuis 35 ans

Coupon Réponse à remplir et à retourner à Nicolas LEBRUN Avant le 04 février 2020
COURRIER : Cambrésis Emploi, 14 rue Neuve, 59400 Cambrai - MAIL : nlebrun@cambrésis-emploi.fr

Le bâtiment, un avenir pour le Cambrésis - Observer - Dialoguer - Agir

NOM / PRENOM : _____

ORGANISME : _____

SERA PRÉSENT le jeudi 06 février 2020 de 12h à 14h

SERA REPRÉSENTÉ par

Ce projet est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et inclusion » 2014-2020.

NIVEAUX DE DISCUSSION	STRUCTURE	COMPOSITION	RÔLE	ORGANISATION OPÉRATIONNELLE
GOVERNANCE	Comité de pilotage de l'ensemble du projet (COFIL)	<ul style="list-style-type: none"> Équipe projet. Président d'intercommunalité ou de Syndicat mixte et/ou DGS¹⁰ (socle politique et stratégique), élus en charge de l'habitat, de l'emploi, du développement économique. Représentants locaux des organisations professionnelles. Représentant de la Région sur le volet formation professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> Légitimer la cohérence de la démarche avec les stratégies locales en matière d'environnement et d'emploi Assurer la mobilisation des acteurs (technicien). Valider la stratégie et les actions retenues. Réaliser au besoin, des arbitrages nécessaires en cours de projet. 	3 COFIL : <ul style="list-style-type: none"> Phase avant-projet Phase intermédiaire Phase lancement plan d'actions
OPÉRATIONNEL	Groupes de travail "marchés" et "emploi-compétences" réunis pour les APP (Ateliers Prospectifs Participatifs)	Techniciens et professionnels compétents en matière de bâtiment, d'habitat-logement, d'environnement, d'emploi et de formation... (voir liste partenaires à mobiliser au 3.1.1.2 et 3.1.1.3)	<ul style="list-style-type: none"> Produire des propositions à la gouvernance. Intervenir en tant qu'acteurs ressources dans leur champ d'expertise respective, tout au long du projet. 	1 APP par groupe de travail, réuni le même jour par ½ journée dédiée (autant que nécessaire en fonction de la dynamique de groupe).
	Comité technique équipe projet (COTECH)		<ul style="list-style-type: none"> Faire le bilan après chaque APP. Préparer des réunions. 	1 COTECH après chaque journée d'APP
APPUI	Informel	Personnes ressources pour compétences (techniciens, formateurs)	Apporter une expertise technique/scientifique ponctuelle	Participation informelle ou ponctuelle aux GT
BÉNÉFICIAIRE	Bénéficiaires du plan d'action	Individus et ou représentants des groupes (entreprises, stagiaires de la formation continue, habitants...)	Donner un avis, une acceptation, voire une approbation sur les actions mises en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Bénéficiaire du plan d'action Participe à l'évaluation des actions

2.4 PHASE DE MISE EN ŒUVRE POUR LE PARTAGE DU DIAGNOSTIC ET DES ANTICIPATIONS

DURÉE : ENVIRON 10 MOIS

Le SDP reprend le socle méthodologique du projet « Maisons de l'emploi et développement durable » tout en l'améliorant, la principale différence étant l'apparition de deux groupes de travail au cours du processus, l'un « marchés », l'autre « emploi-compétences » avec la possibilité de les « raccorder » à l'aide d'un outil technique.

De manière générale, cette phase produit au moins deux effets :

- une découverte mutuelle des actions et des champs de compétence entre acteurs peu habitués à travailler ensemble, qui découvrent à cette occasion des acronymes nouveaux puis progressivement acquièrent un vocabulaire commun ;

- une découverte en creux, lors des présentations des connaissances existantes, de connaissances manquantes alors qu'on les croyait disponibles. L'identification des « trous dans la raquette » permet ainsi de repérer de nouveaux champs d'action utiles et pertinents pour le territoire et de préparer, très progressivement, la conception d'un plan d'actions.

La méthode est décrite de façon exhaustive dans la partie 3 ci-après.

¹⁰ Directeur général des services. Le directeur général des services est le chef d'orchestre de l'organisation d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public.

2.5 LE PLAN D'ACTION

DURÉE : 3 ANS

Élaboré lors des APP, validé par le COPIL et les membres des groupes de travail lors de la réunion plénière de présentation, le plan d'actions est décliné en deux axes, un par groupe de travail :

AXE 1

Finalité environnementale et économique ;

Quelles actions mettre en œuvre pour atteindre les objectifs du scénario retenu par le GTM ?

→ Le pilotage de l'axe 1 du plan d'actions peut être assuré par le pilote du GTM.

AXE 2

Finalité économique et sociale, emploi et formation (métier et montée en compétences)

Quelles actions mettre en place pour avoir la main-d'œuvre nécessaire pour atteindre les objectifs retenus par le GTEC ?

→ Le pilotage de l'axe 2 du plan d'actions peut être assuré par le pilote du GTEC.

Chacune des actions fait l'objet d'une fiche descriptive. Le plan d'action est présenté en annexe 3 (fichiers SDP3_5 Plan d'actions de l'expérimentation SDP du Cambrésis 13 octobre 2020 et SDP3_8 Suivi du plan d'action_02_déc_21).

Pour avoir des idées des actions qui peuvent découler de la phase de diagnostic partagé, le chargé de projet peut se référer au *guide méthodologique du projet « Maisons de l'emploi et développement durable »*¹¹.

2.6 LE SUIVI ET L'ÉVALUATION

Le suivi et l'évaluation du plan d'actions font l'objet d'une action transversale qui peut être pilotée (ou copilotée) par l'un des deux pilotes des GT.

Trois types de travaux à vocation évaluative peuvent être menés. Peu après la phase de diagnostic partagé, l'évaluation *ex ante* de l'impact du plan d'actions (voir le point 2.6.1) et l'anticipation des besoins à venir pour son évaluation *ex post* (voir le point 2.6.2). À l'issue du projet, on procède à son évaluation *ex post* (voir le point 2.6.3.).

2.6.1 L'évaluation *ex ante*

- L'évaluation *ex ante* de l'impact du plan d'actions sur les mouvements de ressources humaines en lien avec le bâtiment porte, pour le Cambrésis, sur les questions évaluatives suivantes :
 - Dans quelle mesure les actions du plan d'actions vont-elles contribuer à l'atteinte de l'objectif de 20 % de rénovations niveau BBC en 2024 dans le Cambrésis ?

- Dans quelle mesure le plan d'actions facilite-t-il le recrutement de compétences par les entreprises ? Quel est son impact sur les flux de main-d'œuvre ?

2.6.2 Anticipation des besoins pour une évaluation *ex post*

- L'anticipation de l'évaluation *ex post* des effets du plan d'actions sur le scénario bâtiment a deux objectifs :
 - minimiser, le jour venu, le coût de l'évaluation *ex post* ;
 - encourager le suivi du plan d'actions.

2.6.3 Evaluation *ex post*

- L'Évaluation *ex post* des effets du plan d'action sur le scénario bâtiment :
 - Quels résultats et effets obtenus par la mise en œuvre du projet (diagnostic + plan d'actions) au regard des objectifs visés ?

¹¹ ADEME, Transition énergétique : Les territoires se mobilisent et accompagnent l'évolution emplois et des compétences dans la filière du bâtiment, 2015. Disponible sur <https://librairie.ademe.fr/urbanisme-et-batiment/3908-transition-energetique-les-territoires-se-mobilisent-et-accompagnent-l-evolution-emplois-et-des-competences-dans-la-filiere-du-batiment-9782358387668.html>

3

FOCUS SUR LA PHASE DE DIALOGUES POUR LE PARTAGE DES ANTICIPATIONS AVEC SDP

Dans le chapitre 2, nous avons présenté l'ensemble du dispositif de partage des anticipations tel qu'il est pratiqué par les maisons de l'emploi.

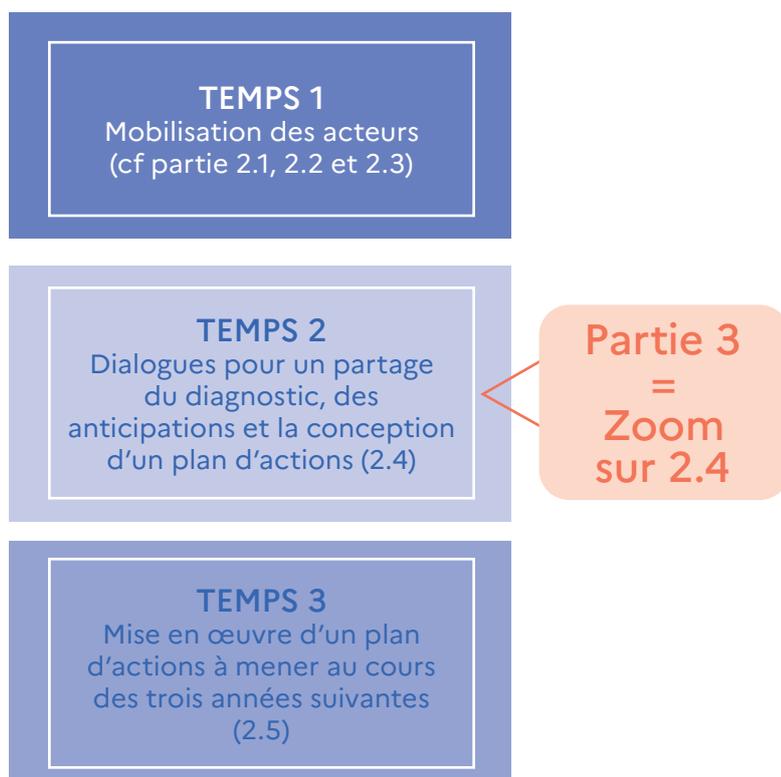
Le processus s'opère en trois temps :

- TEMPS 1
- TEMPS 2
- TEMPS 3

Dans ce nouveau chapitre, nous nous concentrons sur le temps 2, la phase de partage du diagnostic, des anticipations et des envies d'actions en mettant l'accent sur la spécificité du dialogue avec SDP. Nous développons donc ici le point 2.4 du chapitre précédent. Le débouché opérationnel de ce chapitre 3 se trouve au point 2.5.

Le SDP est à la fois une méthode et un outil. Nous expliquons d'abord son principe (3.1) avant d'en illustrer une modalité de mise en œuvre suite au premier retour de l'expérience menée à Cambrai en 2019-2020 (3.2).

GUIDE DU SDP



3.1 LA MÉTHODE ET L'OUTIL SDP (PRINCIPE GÉNÉRAL)

Le SDP est à la fois un outil et une méthode, tous deux conçus et développés par l'ADEME et l'Alliance Villes Emploi, avec l'expertise technique de professionnels du bâtiment. La conception et la mise en œuvre du SDP ont été réalisées en deux étapes et sur deux territoires distincts : l'outil a été mis au point en 2015 avec la maison de l'emploi de Plaine Commune (410 000 habitants, Île-de-France) puis la méthode a été testée en 2019 dans le Pays du Cambrésis (165 000 habitants, Hauts-de-France).

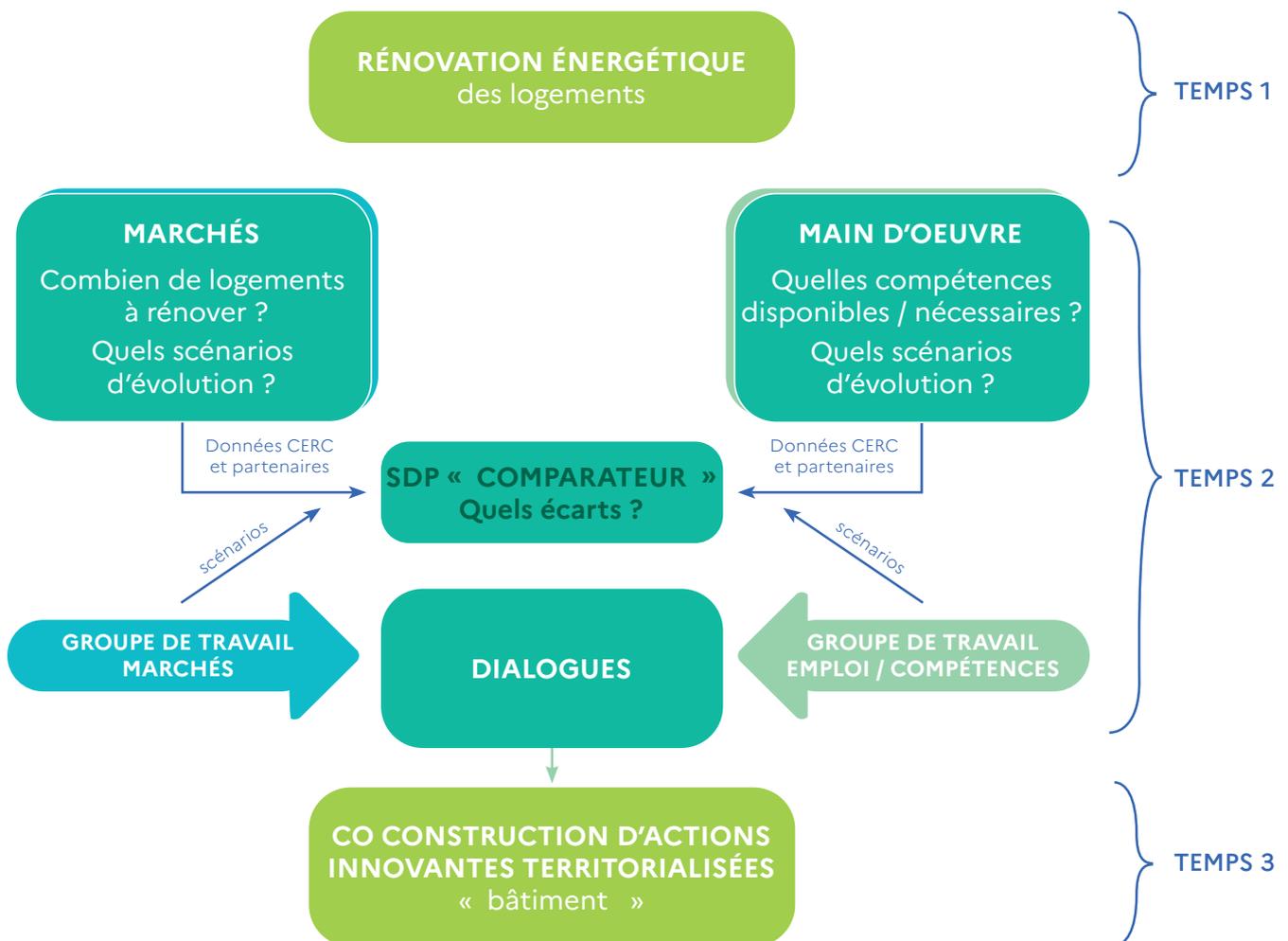
Le SDP vise trois objectifs :

- apporter une vision claire, partagée par les parties prenantes, des enjeux et des perspectives de la rénovation énergétique des logements sur le territoire ;
- élaborer une analyse fine des besoins en emploi et en compétences pour répondre aux demandes de ces marchés ;
- à partir de cette vision et de ces analyses, construire un plan d'actions répondant aux enjeux de massification de la rénovation énergétique/montée en compétences des professionnels de la rénovation.

3.1.1 La méthode (principe général)

3.1.1.1 Une double approche : marchés de la rénovation énergétique et évolution des emplois et compétences

La méthode (voir image ci-dessous) reprend les trois temps des opérations de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT) pratiquées par les maisons de l'emploi ou par les EDEC⁶ proposés par le ministère de l'emploi : un premier temps pour mobiliser les acteurs, un deuxième pour partager le diagnostic et les anticipations, puis un dernier temps pour mettre en œuvre et suivre un plan d'action mis en commun.

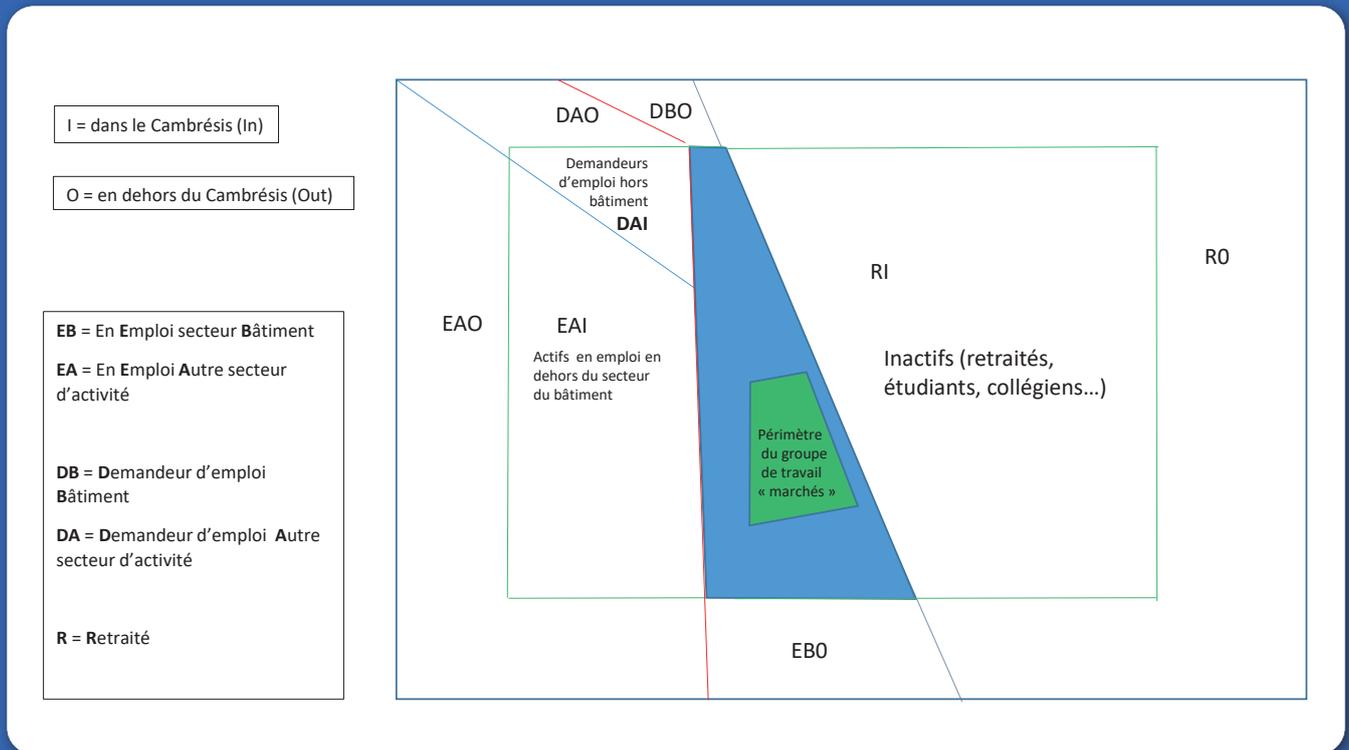


La méthode SDP introduit la nouveauté suivante lors du deuxième temps : le collectif général se scinde en deux groupes de travail ayant des périmètres d'action différents (voir schéma page suivante) :

- Pour le groupe « marchés », le périmètre est l'ensemble du marché de l'efficacité énergétique du bâtiment et le travail qu'il mobilise pour sa réalisation
- Pour le groupe emploi-compétences, le périmètre est l'ensemble des emplois du bâtiment (y compris les demandeurs d'emploi du bâtiment).

12 <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/edec>

PÉRIMÈTRES DU DIALOGUE PROSPECTIF ET PÉRIMÈTRES DES DEUX GROUPES DE TRAVAIL MOBILISÉS



Pour approfondir la lecture des périmètres ci-dessus :

La « tache verte » indique, en termes d'emplois mesurables en équivalent temps plein (ETP), ce qui intéresse très directement les parties prenantes mobilisées dans le groupe « marché ». Peu importe, de leur point de vue, d'où viennent les flux de main-d'œuvre qui vont rendre possible cette zone de travail. En revanche, il faut que la surface de cette zone de travail soit en cohérence avec le niveau d'activité visé et anticipé par le groupe « marché », pour ce qui concerne le segment économique de la rénovation énergétique des logements. La taille de la surface verte donne également une indication de l'importance du marché de la rénovation énergétique au regard du reste de la tache bleue (en sortant la partie haute DBI correspondant aux demandeurs d'emploi tournés vers le bâtiment mais privés de chantiers, par définition).

La zone bleue, qui comprend aussi la zone verte, reflète l'ensemble des préoccupations chômage/emploi/compétences/formation pour le secteur du bâtiment pris dans son ensemble. Une opération pour rendre plus attractifs les métiers du bâtiment ne ciblera donc pas nécessairement des métiers qui auraient uniquement vocation à s'occuper de la rénovation énergétique des logements.

3.1.1.2 Le Groupe de Travail Marchés (GTM)

Les objectifs

- élaborer un diagnostic territorial partagé du parc de logements et de la rénovation énergétique ;
- élaborer des scénarios d'évolution de l'activité rénovation énergétique des logements cohérents avec les objectifs nationaux et régionaux ;
- proposer des actions spécifiques au territoire qui permettent d'atteindre les objectifs du scénario choisi. La stratégie de massification de la rénovation énergétique des logements est élaborée en lien avec le GTEC pour accompagner la montée en charge de l'activité et de la main-d'œuvre nécessaire

Le pilotage

Le pilotage de ce groupe doit être assuré par un acteur chargé du soutien des objectifs de la politique publique environnementale : coordinateur du Guichet unique de l'habitat ou service d'une collectivité (EPCI, groupement ou syndicat mixte) en charge du pilotage des objectifs du plan climat territorial, voire Direction régionale de l'ADEME ou les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement¹³.

Missions du pilote

- animer la concertation dans le GTM ;
- contribuer à la collecte et à la capitalisation des données territoriales ;
- favoriser l'échange d'information entre membres du GTM ;
- rédiger des documents (ordre du jour de réunion, comptes rendus de réunion, notes de synthèse...);
- assurer un appui technique ;
- animer des comités techniques pour préparer les réunions du GTM en lien avec la CERC : élaboration des scénarios d'activité suivant a minima le format de l'outil SDP ;
- informer et être le relais des instances politiques de l'avancée des travaux du GTM.

Appuis techniques

La CERC et, en fonction des régions, la DR ADEME peuvent être associées.

Modalités d'organisation

Le GTM se réunit sous le format d'APP* au cours desquels les parties prenantes, avec l'appui du « pilote », contribuent au partage de données, de connaissances, de pratiques... pour mener un travail collaboratif qui vise l'atteinte des objectifs déclinés ci-dessus.

Les partenaires à mobiliser :

GRUPE DE TRAVAIL MARCHÉS (GTM)

Les partenaires intérieurs au territoire

- Élus du territoire en charge de l'habitat, du logement, de l'environnement, des travaux
- Bailleurs sociaux
- Techniciens « habitat logement » et développement économique des collectivités
- Conseil de développement
- Organisation professionnelle, entreprises et chambres consulaires
- Fournisseurs de matériaux
- Opérateur de l'Agence nationale de l'amélioration de l'habitat (ANAH)
- Conseiller espace Faciliter, accompagner et informer pour la rénovation énergétique (FAIRE)

Les partenaires extérieurs au territoire

- Région et département : direction en charge de l'habitat et du logement
- Service public de la performance énergétique de l'habitat

L'animation

L'animation des ateliers est facilitée par les ordres de grandeur, en termes de nombre de logements à rénover et de main-d'œuvre à mobiliser, fournis par l'outil SDP.

Le GTM s'appuie sur la dynamique de la politique locale en matière d'environnement, de logement et d'habitat. Cela pour renforcer les partenariats existants, créer un espace de dialogue et de réflexion pour mener à une vision claire, partagée par les parties prenantes, des enjeux et des perspectives de la rénovation énergétique des logements sur le territoire, avec des données précises sur les marchés de ces rénovations dans les cinq ans à venir.

¹³ Ou DREAL. Services déconcentrés de l'État français, sous tutelle commune du ministère de la Transition écologique et du ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales.

Quels scénarios d'évolution des marchés de rénovation énergétique ?

Avec comme cadre la législation relative à la transition écologique et des objectifs déclinés à l'échelle du territoire, le GTM élabore des scénarios d'activités proposant plusieurs trajectoires possibles à emprunter pour atteindre un parc « tout BBC » à horizon 2050.

Le GTM traite notamment des questions suivantes :

- Le nombre et le niveau des rénovations énergétiques des logements sont-ils suffisants ? (Nombre de logements rénovés par an ? Rénovation globale, par gestes, par étapes ?)
- Quels efforts sur quels postes de travaux ?
- Quels freins à la rénovation énergétique ?
- Quels leviers pour massifier les rénovations énergétiques ?

Nous présentons ci-après le résultat des quatre ateliers prospectifs participatifs menés par le GTM lors de l'expérimentation de Cambrai.

Les travaux du GTM et l'outil SDP permettent d'estimer :

- le nombre de logements à rénover pour l'atteinte des objectifs environnementaux territoriaux ;
- le nombre et les types de chantiers (postes de travaux) par logement ;
- le nombre d'ETP par métier et par niveaux de compétences, mobilisés pour la rénovation énergétique des logements ;
- l'évolution annuelle des chantiers de rénovation énergétique ;
- l'impact de l'activation de tel ou tel levier en faveur de la massification de la rénovation énergétique.

HYPOTHÈSES : NOMBRE DE LOGEMENTS RÉNOVÉS

	Scénario tendanciel	Scénarios volontaristes		
		20% BBC en 2024	40% BBC en 2024	Tout BBC en 2024
Logements privés aidés niveau BBC rénovation	-	5% de BBC en 2021 → 20% en 2024	10% de BBC en 2021 → 40% en 2024	20% de BBC en 2021 → 100% en 2024
Logements privés aidés non BBC	2020 : baisse du nombre de rénovations (impact Covid-19) – reprise en 2021 (hors plan de relance)			
	Nombre de logements : +5% par an à partir de 2021	Nombre de logements : +1,5% par an à partir de 2022	Nombre de logements : -5% par an à partir de 2022	Nombre de logements : ↘ Pour atteindre 0 en 2024
Logements privés non aidés	2020 : baisse du nombre de rénovations (impact Covid-19)			
	Nombre de logements : +0,5% par an à partir de 2021	Nombre de logements : -5% par an à partir de 2021	Nombre de logements : -10% par an à partir de 2021	Nombre de logements : -10% par an à partir de 2021
Logements sociaux	Nombre de logements d'après la programmation des bailleurs			

SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Scénarios d'activité de rénovation énergétique des logements à 2024

Programme Régional de l'Efficacité Energétique (PREE) : objectif de 1 753 logements rénovés au niveau BBC rénovation par an sur le Cambrésis (déclinaison territoriale de l'objectif régional)

En 2018, le nombre de logements rénovés énergétiquement couvre 91% de l'objectif du PREE décliné au niveau territorial. Cependant, avec en moyenne 2,9 postes de travaux (chantiers) par logement, le niveau de performance de ces rénovations est en dessous du niveau BBC rénovation.

Les scénarios volontaristes proposés ci-dessous visent à atteindre un niveau de performance énergétique élevé des rénovations, en augmentant en priorité le nombre de chantiers réalisés par logement et non le nombre de logements rénovés.

3 scénarios
coconstruits par le

		Scénario tendanciel	Scénarios volontaristes		
			20% BBC en 2024	40% BBC en 2024	Tout BBC en 2024
Type de logement	Logements privés aidés	Très peu (<1%) au niveau BBC rénovation, 2,9 chantiers par logement	En 2024, 20% des rénovations atteignent le niveau BBC rénovation	En 2024, 40% des rénovations atteignent le niveau BBC rénovation	En 2024, 100% des rénovations atteignent le niveau BBC rénovation
	Logements privés non aidés	Maintien du nombre de logements rénovés	Diminution du nombre de logements rénovés (les ménages ont de plus en plus recours aux aides) / 2 chantiers par logement (rénovations moins performantes que les rénovations avec aides)		
	Logements sociaux	Niveau de performance élevé	Tous les logements sociaux sont rénovés au niveau BBC rénovation		
Résultats 2024	Nombre de logements rénovés	1 684 logements	1 757 logements	1 757 logements	2 019 logements
	Nombre de chantiers	4 695 chantiers	5 839 chantiers	6 453 chantiers	9 323 chantiers
	Emplois mobilisés (en ETP)	286 ETP	375 ETP	407 ETP	555 ETP
	Montant global des travaux	43,5 M€ de travaux	50,1 M€ de travaux	52,7 M€ de travaux	66,4 M€ de travaux
	Montant moyen des travaux	25 845 € par logement	28 520 € par logement	29 960 € par logement	32 870 € par logement

Des ordres de grandeur fournis par la CERC et le « comparateur SDP » pour chacun des scénarios



Bouquet de travaux type pour atteindre un niveau de performance BBC rénovation (5 chantiers par logement) :

- Système de chauffage performant (chaudière performante, chauffage au bois, pompe à chaleur)
- Isolation des parois vitrées (fenêtres, volets isolants, porte d'entrée)
- Isolation des murs par l'intérieur ou par l'extérieur
- Isolation de la toiture ou des combles perdus
- Ventilation

Montant moyen d'une rénovation de maison au niveau BBC (exemples) :

- 26 000 € avec isolation des murs par l'intérieur et chaudière performante ou chauffage bois
- 34 000 € avec isolation des murs par l'intérieur et pompe à chaleur
- 34 000 € avec isolation des murs par l'extérieur et chaudière performante ou chauffage bois
- 42 000 € avec isolation des murs par l'extérieur et chauffage/ECS solaire

3.1.1.3 Le Groupe de Travail Emploi - Compétences (GTEC)

Les objectifs

- élaborer un diagnostic territorial partagé de la main-d'œuvre bâtiment occupée par la rénovation énergétique ;
- élaborer des scénarios d'évolution des emplois et compétences mobilisés pour la rénovation énergétique ;
- identifier les modalités de passage d'un niveau de compétence à l'autre, ainsi que les ressources à mobiliser (offres de formation notamment) pour permettre ces passages¹⁴ ;
- concevoir un plan d'actions territorial partagé pour réduire, après vérification, l'écart entre l'offre et la demande « emplois et compétences » et répondre à la demande qualitative et quantitative pour la réalisation des travaux de rénovation énergétique des logements du territoire en lien avec le scénario d'activité retenu par le GTM.

Le pilotage

La maison de l'emploi ou toute autre structure avec un ancrage territorial fort et susceptible d'assurer la mobilisation des acteurs concernés.

Missions du pilote

- animer la concertation dans le GTEC ;
- contribuer à la collecte et à la capitalisation des données territoriales ;
- favoriser l'échange d'information entre les membres du GTEC ;
- rédiger des documents (ordre du jour de réunion, comptes rendus de réunion, notes de synthèse...);
- animer des comités techniques pour préparer les réunions du GTEC en lien avec la CERC : élaboration des scénarios d'activité via l'outil SDP ;
- informer et être le relais des instances politiques de l'avancée des travaux du GTEC.

Appuis techniques

La CERC et, en fonction des régions, la DR ADEME peuvent être associées.

Modalités d'organisation

Le GTEC se réunit sous le format d'APP au cours desquels les parties prenantes, avec l'appui du pilote, contribuent au partage de données, de connaissances, de pratiques... pour mener un travail collaboratif qui vise l'atteinte des objectifs déclinés ci-dessus.

Les partenaires à mobiliser :

GRUPE DE TRAVAIL EMPLOI COMPÉTENCES (GTEC)

Les partenaires intérieurs au territoire

- Organisation professionnelle et entreprises
- Agences d'emploi
- Pôle emploi,
- Mission locale
- Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi
- Cap emploi
- Structures d'insertion par l'activité économique
- Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- Lycée Professionnel, Organismes de formation, CFA

Les partenaires extérieurs au territoire

- Région (Direction de la Formation Professionnelle)
- CONSTRUCTYS (opérateur de compétences)
- Département (service emploi et insertion professionnelle)
- Centre de ressources régional « bâtiment durable »

L'animation

L'animation des ateliers est facilitée par les ordres de grandeur, en termes de nombre de logements à rénover et de main-d'œuvre à mobiliser, fournis par l'outil SDP.

Le GTEC s'appuie sur la dynamique de la politique locale en matière d'emploi et de formation (groupes de travail dédiés : alternance, filières, comité technique emploi formation animé par le chargé de mission territorial de la région...). L'objectif est de renforcer les partenariats existants, de créer un espace de dialogue et de réflexion pour mener à une vision claire, partagée par les parties prenantes, des enjeux et des perspectives des emplois et compétences nécessaires pour la rénovation énergétique des logements sur le territoire.

¹⁴ Ce point ne sera envisageable qu'à partir de fin 2022. Au moment où ce guide est rédigé, un test complémentaire est mené pour vérifier la possibilité d'utiliser les trois niveaux de « compétences » par métiers que l'outil SDP distingue et quantifie pour chaque type de chantier (cf 3.1.2).

Quels scénarios d'évolution emploi et compétences ?

En fonction de la main-d'œuvre disponible et en tenant compte des besoins identifiés pour les différents scénarios élaborés par le GTM, le GTEC élabore des scénarios d'évolution du nombre de personnes en capacité de travailler dans le secteur du bâtiment, dont les personnes en capacité de réaliser les chantiers de rénovation énergétique du bâtiment.

Quels scénarios d'évolution emploi et compétences ?

En fonction de la main-d'œuvre disponible et en tenant compte des besoins identifiés pour les différents scénarios élaborés par le GTM, le GTEC élabore des scénarios d'évolution du nombre de personnes en capacité de travailler dans le secteur du bâtiment, dont les personnes en capacité de réaliser les chantiers de rénovation énergétique du bâtiment.

Le GTEC traite notamment des questions suivantes :

- Quelle quantité de main d'œuvre disponible pour réaliser les travaux dans le bâtiment ?
- Quels niveaux de compétences pour cette main d'œuvre ?
- Quels freins à la mise à l'emploi et à la montée en compétences dans le secteur de la rénovation énergétique des bâtiments ?
- Quels leviers pour accompagner l'emploi et les compétences de la rénovation énergétique (passage d'un niveau de compétences à l'autre...) ?

Le tableau ci-dessous présente les résultats fournis par l'outil SDP lors de l'expérimentation dans le Cambrésis, à savoir les emplois dans le bâtiment mobilisés par la rénovation énergétique des logements selon le scénario tendanciel ou le scénario à 20 % de rénovation au niveau BBC en 2024.

	Scénario tendanciel	Scénarios volontariste 20% BBC en 2024
Carreleur	6	8
Charpentier bois	8	10
Charpentier métallique	3	3
Constructeur en béton armé	7	6
Couvreur	15	22
Electricien	26	37
Etancheur	8	10
Maçon	33	59
Menuisier	16	15
Chauffagistes	71	76
Peintre	44	54
Plâtrier	39	63
Plombier	9	10
Solier moquettiste	1	2
Total ETP	286	375

Mains d'oeuvre par métier, actuellement mobilisée

Mains d'oeuvre par métier, à mobiliser en fonction d'un scénario marchés

Les travaux du GTEC et l'outil SDP permettent d'estimer :

- La main d'œuvre bâtiment disponible pour les chantiers du territoire.
- La part d'emploi bâtiment occupée par les travaux de rénovation énergétique (liés aux chantiers SDP)
- La répartition par métier
- L'évolution annuelle des emplois et compétences (main d'œuvre des chantiers de rénovation énergétique par métier)
- Les co-bénéfices des retours à l'emploi générés par la rénovation énergétique
 - Inclusion sociale par l'emploi
 - Développement et emploi local

Exemples :

Quel est l'impact sur le taux d'emploi dans le secteur du bâtiment d'une action sur :

- Le sourcing des candidats à l'entrée en formation bâtiment ?
- Le maintien dans l'emploi des salariés du bâtiment ?
- L'insertion des primo-entrants sur le secteur du bâtiment ?

Le tableau ci-dessous permet d'estimer, très grossièrement, les évolutions tendanciennes des flux de main-d'œuvre du territoire. Ce simulateur, intégré à l'outil SDP, a été mis au point par l'ADEME pour l'expérimentation du Cambrésis. Il a été calibré à partir des données produites par la CERC en se basant sur le jeu d'hypothèses suivant : d'une année à l'autre, les flux entrant et sortants de chaque catégorie sont identiques et les stocks se reconstituent à l'identique. Les développements ultérieurs de ce prototype, s'ils sont demandés par les participants au dialogue SDP, devront être confiés à l'avenir à des acteurs de l'emploi et/ou de l'économie générale.

Composante emploi-compétence de l'outil SDP

Position sur le marché du travail		Position sectorielle		Position géographique		ETP départ	ETP arrivée	Probabilité du mouvement relativement à la situation initiale
Départ	Arrivée	Départ	Arrivée	Départ	Arrivée			
Arrivé cette année sur le marché du travail (primo-entrant)	En emploi	Dans le secteur du bâtiment (ou tourné vers ce secteur)	Dans le secteur du bâtiment (ou tourné vers ce secteur)	Vit dans le Cambrésis	Vit dans le Cambrésis	35	21	61,74%
non précisé/indifférent								
Arrive cette année sur le marché	R1B111E2B2I2							
En emploi								
Au chômage								
Faites varier les cases en vert (ligne 3) à l'aide du menu déroulant								

Recueil de données¹⁵ et éclairage qualitatif auprès des entreprises :

Compte tenu de la difficulté à mobiliser les entreprises (notamment les artisans et les très petites entreprises) sur des temps de réunion en journée, l'approche par questionnaires individuels peut être mise en œuvre. Il s'agit de cibler les entreprises directement concernées par les travaux de rénovation énergétique des particuliers, à savoir celles labellisées RGE. Même si le contact en face-à-face est à privilégier, le questionnaire peut être administré par téléphone ou via un formulaire dématérialisé. Il faut également prévoir un temps de restitution et l'envoi de la synthèse à tous les participants.

3.1.1.4 Le périmètre géographique

Pour créer une dynamique entre les acteurs du bâtiment, ceux de l'emploi/formation et ceux de l'écologie, l'échelle du bassin de vie (ou de l'EPCI selon l'organisation territoriale) est recommandée. C'est pourquoi les acteurs territoriaux tels que les maisons de l'emploi (ou structure équivalente) ont un rôle clé à jouer en tant qu'orchestrateur de cette dynamique partenariale.

Cette échelle est aussi favorable pour identifier dans la finesse les demandes de travaux de rénovation et pour l'émergence d'un plan d'actions qui puisse s'articuler avec le pilotage stratégique en faveur de l'environnement, de l'habitat et du logement, de l'emploi et de la formation : PCAET, PLH, Guichet unique de l'habitat, service public de l'emploi local, programme régional de formation¹⁶...

¹⁵ Types de données recueillies : ressources humaines (effectifs, recrutement, formation), part de marché de la rénovation énergétique, localisation des marchés, typologie de clients. Voir en annexe 2 le modèle de questionnaire et la synthèse de l'enquête.

¹⁶ Adapté en fonction des besoins en compétences et qualifications de chaque bassin.

3.1.1.5 Le diagnostic territorial – recueil de données

Les Cellules Économiques Régionales de la Construction (CERC) ont les compétences et l'accès aux sources qui leur permettent de faire le travail de recueil et de traitement de données pour la réalisation du diagnostic territorial¹⁷. Dans le cadre du SDP, elles peuvent s'appuyer sur les structures locales présentes dans les deux groupes de travail pour obtenir des données territorialisées.

Les données à recueillir sont synthétisées dans le tableau 7.

Les données à recueillir sont synthétisées dans le tableau suivant :

RECUEIL DES DONNÉES		
Groupe de Travail Marchés	Groupe de Travail Emplois Compétences	
	Emploi	Formation
<ul style="list-style-type: none"> • Parc de logements existants : caractéristiques et étiquettes énergétiques • Parc non résidentiel • Ménages et vulnérabilité énergétique • Rénovations énergétiques : avec aides nationales et/ou locales, sans aide • Chiffre d'affaires de l'activité bâtiment par marché • Prévisionnel d'activité logement social • Objectifs territoriaux : PCAET • Logement social : nombre de rénovations énergétiques, coût moyen des rénovations • Projets de travaux (maîtres d'ouvrage publics) • Objectifs de rénovation : PCAET¹⁸, PIG, PLH... • Rénovation énergétique associée à d'autres travaux : adaptation des logements, lutte contre l'habitat indigne... 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprise du secteur du bâtiment sur le territoire par : taille salariale, activité, labellisés RGE • Emplois de production du bâtiment : main d'œuvre disponible sur le territoire par métier et niveaux de qualification, pyramide des âges • Emploi intérimaire : nombre d'ETP • Projets de recrutement et difficultés à recruter • Mobilité : flux domicile-lieu d'étude ; flux domicile-travail • Mouvements de l'emploi : entrées et sorties • Demandeurs d'emploi cherchant un métier du bâtiment sur le territoire par métier ; issus du secteur du BTP ; niveaux de qualification 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation continue financée par Constructys (opérateur de compétences) : nombre de stagiaires issus des entreprises du territoire cible • Demandeurs d'emploi formés à un métier du BTP, primo-entrants dans le secteur • Formations continues disponibles sur le territoire et nombre de stagiaires • Formations initiales disponibles sur le territoire et nombre d'élèves • Formations en alternance disponibles sur le territoire et nombre d'alternants • Taux de réussite et d'accès à l'emploi dans le bâtiment à l'issue des formations

3.1.1.6 Analyse des données et validation des scénarios

- Chaque groupe de travail construit deux ou trois scénarios à partir des données recueillies et des ordres de grandeurs fournies par l'outil SDP
- En outre le groupe « emplois et compétences » identifie les modalités de passage d'un niveau de compétence à l'autre, ainsi que les ressources à mobiliser (offres de formation notamment) pour permettre ces passages¹⁹.
 - L'organisme qui a recueilli les données (par exemple la CERC) est l'organisme « ressource » des deux groupes.

¹⁷ Voir en annexe 3 SDP3_3 CERC_document complet 12 octobre 2020.

¹⁸ Voir l'exemple du Cambrésis à l'adresse suivante : www.paysducambresis.fr/le-pays-en-actions/developpement-durable/plan-climat-territorial-pct/

¹⁹ Ce point ne sera envisageable qu'à partir de fin 2022. Au moment où ce guide est rédigé, un test complémentaire est mené pour vérifier la possibilité d'utiliser les trois niveaux de « compétences » par métiers que l'outil SDP distingue et quantifie pour chaque type de chantier

3.1.1.7 Introduction des scénarios dans le « comparateur SDP » et débats

Chaque scénario « activités » et chaque scénario « emplois et compétences » est introduit par le groupe qui l'a élaboré dans le comparateur. Les résultats sont présentés au cours de réunions plénières. Celui-ci permet de faire ressortir les écarts entre l'« offre » et la « demande »²⁰ d'emplois et de compétences année par année pour chacun des scénarios.

Exemple :

Un scénario de passage de 100 à 150 rénovations énergétiques de maisons par an à l'horizon 2024 fait ressortir un besoin pour cette année 2024 de 90 couvreurs qualifiés. Un scénario « emplois et compétences » pour la même période montre que en 2024 il y aura 80 couvreurs qualifiés.

Les participants des deux groupes participent à ces réunions plénières. Lors de l'expérimentation dans le Cambrésis, quatre réunions avaient été organisées, d'une durée moyenne de trois heures pour laisser du temps au débat.

Un plan d'actions, prenant en compte les conclusions des débats, est bâti par les deux groupes de travail et partagé lors de la dernière réunion plénière.

3.1.2 L'outil : le « comparateur »

L'outil SDP est un tableur Excel qui permet de raccorder les scénarios chiffrés par les deux groupes et de comparer les ordres de grandeur obtenus et leur différence, l'unité de compte commune étant le temps de travail par métiers. Une précision par niveau de compétence est également possible. Ce tableur permet de traduire en temps de travail des mètres carrés de rénovation de maisons et d'appartements, ceci par métier et par niveau de compétences. Les « clefs de passage » entre mètres carrés et heures retenues dans le tableur ont été déterminées par des professionnels du bâtiment. Elles prennent en compte 15 types de travaux, 11 points de vigilance, 14 métiers et trois niveaux de compétences²¹.

La CERC Hauts-de-France²² maîtrise l'outil et les chargé(e)s de mission SDP du territoire qui le mettent en œuvre sont sensibilisés sur sa construction et son fonctionnement. Cette sensibilisation est assurée par la CERC (voir Chapitre 4 – Ressources mobilisés et organisation).

La matrice chantier, illustration (Extrait de l'outil SDP)

15 chantiers

Répartition du temps de travail (heures) pour une opération

	Chantier 01	Chantier 02 Chaudière performante en immeuble	Chantier 03 Chauffage/ECS bois individuel	Chantier 04 Chauffage/ECS bois collectif	Chantier 05 Chauffage/ECS électrique	Chantier 06 Chauffage/ECS solaire	Chantier 07 Forage géothermique	Chantier 08 Isolation fenêtres	Chantier 09 Isolation murs par l'intérieur	Chantier 10 Isolation murs par l'extérieur en maison	Chantier 11 Isolation murs par l'extérieur en immeuble	Chantier 12 Isolation toitures
Métier 01 - Carreleur	1	8	1	1		42		3	5			
Exécutant	1	8	1	1	0	42	0	3	5	0	0	0
Niveau 1 - Non EE/ENR	1	8	1	1	0	0	0	3	5	0	0	0
Niveau 2 - Sensibilisé	0	0	0	0	0	42	0	0	0	0	0	0
Niveau 3 - Formé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Encadran	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 1 - Non EE/ENR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 2 - Sensibilisé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 3 - Formé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métier 02 - Charpentier bois						4						19
Exécutant	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	19
Niveau 1 - Non EE/ENR	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	19
Niveau 2 - Sensibilisé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 3 - Formé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

6 niveaux de compétences pour chaque métier

20 Nous mettons entre guillemet « offre » et « demande » car il s'agit d'une simplification voir à ce sujet 3.1.2.3 Interprétation du « gap de compétences » mesuré avec l'outil SDP.

21 Voir en annexe 3 SDP3_1 Périmètre de l'outil SDP.

22 Cette dernière peut, le cas échéant, appuyer les autres CERC.

3.1.2.1 Pour les scénarios marchés

Le comparateur permet de traduire année par année tous les scénarios d'activités en une même unité : le temps de travail nécessaire pour exécuter les travaux, ceci par métier et par niveau de compétences.

Cette traduction est faite par des « clés de passage » qui ont été construites par des professionnels du bâtiment comme suit :

- ✓ 2 logements types ont été retenus : la maison individuelle de 100 m² ; et l'immeuble de 4 étages avec 8 logements de 50 m².
- ✓ 15 chantiers correspondant à des travaux de rénovation énergétique dans les logements types ont été sélectionnés²³: voir liste en annexe 3 SDP3_1 Périmètre de l'outil SDP.
Exemple de chantier : isolation des fenêtres.
- ✓ 14 métiers concernés par les travaux de rénovation énergétique ont été retenus : voir liste en annexe.
Exemple de métier : menuisier.

- ✓ 11 « points de vigilance » à prendre en compte pour répondre aux nouvelles exigences de qualité ont été identifiés et classés par métier²⁴: voir liste en annexe 3 SDP3_1 Périmètre de l'outil SDP.

Exemple de point de vigilance : l'étanchéité à l'eau des isolants (pare vapeur, mastic)

- ✓ Les niveaux de compétences à maîtriser au regard des « points de vigilance » ont été établis, métier par métier, en distinguant les « exécutants » et les « encadrants ». Ces personnels ont été classés en 3 niveaux :
 - Niveau 1 : ni sensibilisé ni formé aux nouvelles exigences
 - Niveau 2 : Sensibilisé
 - Niveau 3 : Formé

Les temps de travail nécessaires pour réaliser les travaux de rénovation énergétique ont été calculés par chantier, avec une répartition par métier et par niveau de compétence.

En entrant dans le « comparateur » un nombre de maisons et d'immeubles à rénover (input) on obtient donc des temps de travail mesurés en « Équivalent Temps Plein (ETP) » par métier et par niveau de compétences (output).



3.1.2.2 Pour les scénarios « emplois et compétences »

Le comparateur permet de saisir toutes les données relatives à l'emploi ainsi que leur évolution dans les années à venir, ceci par métier et par niveaux de compétences. Sont ainsi pris en compte :

- ✓ Le nombre d'artisans, de salariés et d'intérimaires travaillant dans le secteur du bâtiment sur le territoire, détaillé par métiers et par niveaux de compétences (cette dernière donnée étant estimée) ;

- ✓ Les entrées et les sorties (flux de main-d'œuvre) en distinguant les différents types d'entrée : entrées démographiques (jeunes provenant de la formation initiale construction, jeunes et adultes ayant suivi des formations professionnelles continues...), lesquelles se combinent avec les données sur les entrées et sorties territoriales.

²³ Voir la liste en annexe 3, SDP3_1 Périmètre de l'outil SDP.

²⁴ Voir la liste en annexe 3, SDP3_1 Périmètre de l'outil SDP.

3.1.2.3 Comment interpréter le « gap de compétences » mesuré avec le comparateur ?

À strictement parler, l'écart de compétences mesuré en heures de travail par métier n'est pas un écart entre une offre et une demande de compétences. L'outil SDP fournit une mesure du risque d'incohérence entre deux scénarios, le scénario marchés, d'une part, le scénario emploi-compétences d'autre part, la dimension « travail-emploi » étant privilégiée comme unité de mesure commune et associable à chacun des scénarios.

En effet, chaque scénario contient en lui-même une anticipation des résultats de la rencontre entre une offre et une demande, que ce soit sur le marché de la rénovation des logements ou sur le marché du travail. Pour le scénario marchés, il s'agit du résultat des rencontres supposées se réaliser continûment entre l'offre et la demande de travaux de rénovation, tout au long de la période envisagée (2020-2024 pour le test effectué dans le Cambrésis).

Pour le scénario emploi-compétences, il s'agit du résultat des rencontres supposées se réaliser continûment entre l'offre et la demande de travail (par métiers), tout au long de la période envisagée, pour l'ensemble de l'activité du bâtiment, donc au-delà des travaux de rénovation énergétique.

Pour comparer les scénarios, nous devons utiliser une même unité de référence, le temps de travail, un même périmètre temporel et un même périmètre d'activité.

Ainsi, pour traduire en travail-emploi le scénario marchés, nous utilisons une matrice de passage chantiers/temps de travail par métier. Pour le scénario emploi-compétences, qui concerne l'ensemble de l'activité du bâtiment, nous utilisons une hypothèse sur la part du temps de travail consacrée à l'efficacité énergétique relativement au reste de l'activité.



Formation Intégrée au Travail (FIT 2.0)

3.2 LA MÉTHODE ET L'OUTIL SDP EN PRATIQUE

3.2.1 Retour d'expérience de Cambrésis

3.2.1.1 Le processus de dialogue réalisé étape après étape et travaux présentés

Le processus de dialogue est fait de manière progressive. Après deux séances plénières, les groupes se sont scindés en deux, l'un « marchés », l'autre « emploi-compétences ». Les résultats obtenus par chaque groupe ont été transmis à l'autre groupe au fur et à mesure des avancées de chacun. Le retour en séance plénière ne s'est fait qu'en fin de processus mais d'autres formules d'interaction peuvent être imaginées.

Le contenu des travaux chiffrés par la CERC est présenté très progressivement, avec des rappels synthétiques des étapes précédentes pour pouvoir accueillir des nouveaux participants dans le processus (en particulier quand le représentant d'une organisation participante change en cours de route). Les données progressivement présentées et discutées sont les données de cadrage emploi et marchés, la présentation de l'outil SDP et de ses fonctionnalités, les hypothèses à discuter pour la construction des scénarios et la mutualisation des idées d'actions et des projets.

A titre d'exemple, nous présentons ci-après le calendrier et les objectifs des réunions tenues à Cambrai.

CONTENU DES TRAVAUX PRÉSENTÉS EN SÉANCE								
		Données de cadrage emploi et marché		Présentation de l'outil SDP et de ses fonctionnalités	Construction des scénarios		Mutualisation des idées d'actions et des projets	
Date	Périmètre de la réunion	Données de cadrage passées marchés de la rénovation, parc de logements, précarité énergétique, rappels objectifs SRCAE	Données de cadrage passées entreprises, emploi et formation (soit territoriales, soit régionales, voire nationales) : établissements du bâtiment, création d'entreprises, emplois salariés, demandeurs d'emploi, projets de recrutements en cours, Etablissements et élèves en formation initiale, stagiaires en formation continue		Premières hypothèses pour scénarios marchés	Premières hypothèses pour scénarios emplois	Côté marché, identification des actions nécessaires pour élaborer des input dans le format SDP	Côté emploi, identification des actions nécessaires pour élaborer des input dans le format SDP
18 déc. 2021	Plénière							
6 fév. 2020	Plénière	Présentation marché 1	Présentation emploi 1	Présentation du volet 1 de l'outil SDP				
5 mars 2020	Marché	Présentation marché 1+2			Propositions n°1			
	Emploi		Présentation emploi 1+2					
9 avril 2020	Emploi		Présentation emploi 1+2+3			Propositions n°1		
	Marché	Présentation marché 1+2+3			Propositions n°2		1 ^{res} idées d'actions	
28 mai 2020	Emploi		Présentation emploi 1+2+3+4	Présentation du volet 2 de l'outil SDP : la modélisation des flux de main d'œuvre tendanciels		Proposition n°2 (en aval de la modélisation des flux de main d'œuvre tendanciels)		Proposition n°1
	Marché	Présentation 1+2+3+4			Propositions n°3		proposition n°1	
17 sept. 2020	Emploi		Présentation emploi 1+2+3+4+5			Estimation des gaps de compétence au regard du scénario tendanciel		
13 oct. 2020	Plénière	Sélection des données clés pour la validation du plan d'action	Sélection des données clés pour la validation du plan d'action		Choix du scénario cible		Propositions d'actions	Propositions d'actions



Visite d'un chantier de rénovation énergétique

Tous les documents présentés lors des séances listés ci-dessous sont accessibles dans l'annexe 1 de ce guide.

Date	Périmètre de la réunion	Document présenté par la Maison de l'emploi (Cambrésis emploi)	Document préparatoire CERC	Remarques
18 déc. 2021	Plénière	SDP1_APP1_plénière_Cambrésis Emploi_ 18 décembre 2019.pdf		
6 fév. 2020	Plénière	SDP1_APP2_plénière_Cambrésis Emploi_ 6 février 2020.pdf	SDP1_APP2_plénière_CERC_ 6 février 2020.pdf	
5 mars 2020	Marché	SDP1_APP3_GT marché_Cambrésis Emploi_5 mars 2020.pdf	SDP1_APP3_GT_emploi & GT marché_CERC_5 mars 2020.pdf	
	Emploi	SDP1_APP3_GT emploi_Cambrésis Emploi_5 mars 2020.pdf		
9 avr. 2020	Emploi		SDP1_APP4_GT_emploi_CERC_9 avril 2020.pdf	
	Marché		SDP1_APP4_GT_marché_CERC_9 avril 2020.pdf	
28 mai 2020	Emploi	SDP1_APP5_GT_emploi_Cambrésis Emploi_28 mai 2020.pdf	SDP1_APP5_GT_emploi_CERC_28 mai 2020.pdf	L'estimation du scénario tendanciel emploi a été faite par l'ADEME, mais à confier à la CERC pour les SDP à venir.
	Marché		SDP1_APP5_GT_marché_CERC_28 mai 2020.pdf	
17 sept. 2020	Emploi	SDP1_APP6_GT_emploi_Cambrésis Emploi_Enquête RGE 17 septembre 2020. pdf	SDP1_APP6_GT_emploi_CERC_17 septembre 2020.pdf	Enquête auprès des entreprises RGE menée par Cambrési emploi mais qui relèvera de la compétence CERC pour les SDP à venir.
13 oct. 2020	Plénière	SDP1_APP7_plénière 13 octobre 2020.pdf		

3.2.1.2 Connaissances complémentaires générées par le processus de dialogue

Les APP ont été des espaces de dialogue riches entre constats issus d'expériences de terrain, partage de connaissances et production d'idées d'actions nouvelles en faveur de la rénovation énergétique des logements. Une synthèse de ces dialogues vous est présentée ci-dessous, par groupe de travail.

3.2.1.3 Synthèse des dialogues (GTM)

Les obstacles à la rénovation énergétique performante

- La grande majorité des propriétaires ne voit pas clairement le gain et les avantages que peut lui apporter une rénovation énergétique globale BBC de leur logement, notamment par manque de visibilité sur les économies réalisées et la plus-value sur leur bien.
- La garantie de résultat n'est pas assurée.
- Le coût d'une rénovation globale BBC est important (plus de 50 000 euros).
- La plupart des banques répugnent à faire des prêts à long terme pour de la rénovation.
- Il y a un impact négatif des travaux sur la vie des occupants pendant plusieurs jours au moins (bruits, poussières, intrusion de tiers...).
- Les actions à mener sont multiples et complexes : audit thermique, choix des travaux à faire, repérage et mobilisation des financements, choix des entreprises, conduite des travaux... Elles mettent le particulier dans une situation de « maître d'ouvrage malgré lui ».
- Crainte fréquente de ne pas avoir des entreprises performantes pour la réalisation des travaux.

Les opportunités pour aider les propriétaires à rénover leurs logements

a. A l'échelon national

L'État soutient la rénovation énergétique des logements avec un dispositif d'information et de conseil (le Service public de la rénovation de l'habitat) et avec des aides et des incitations financières :

- maPrimeRenov ;
- certificats d'économie d'énergie ;
- prêts à taux zéro ;
- TVA à taux réduit.

Le Service public de la rénovation de l'habitat fusionne le Réseau FAIRE et le réseau des points rénovation info service (PRIS)²⁵ ANAH au 1er janvier 2022 sous la marque unique FRANCE RENOV'. L'animation nationale de l'ensemble de ce réseau unifié sera effectuée par l'ANAH avec le soutien de l'ADEME en 2022.

Le Service d'accompagnement pour la rénovation énergétique (SARE) est un programme Certificat d'économie d'énergie (CEE) co-porté par l'ADEME et les régions qui permet le financement des conseillers FAIRE (futurs FRANCE RENOV') jusqu'au 31 décembre 2023 (date de fin de la convention SARE avec la région Hauts-de-France). Il vise la mise en œuvre d'actions d'informations, de conseils et d'accompagnement en faveur de la rénovation des logements et des petits locaux tertiaires privés.

b. A l'échelon local

Une première étape peut être de faire un inventaire aussi précis que possible du parc de logements du territoire afin de mettre en œuvre des stratégies différenciées avec différentes options. Par exemple (liste non limitative) :

- Saisir des moments favorables (comme le changement de propriétaire ou la réalisation de travaux importants dans le logement).
- Cibler les lotissements, et, plus généralement, les logements construits en série (ils sont propices à une massification des rénovations globales BBC).
- Mettre en place un système de garantie de performance.
- Créer des réseaux de « tiers de confiance de proximité ».
- Promouvoir des dispositifs comme la Régie du Service Public de l'Efficacité Energétique dans les Hauts-de-France²⁶.
- Recourir, lorsqu'elles conviennent, à des techniques de rénovation comme « Energie Sprong »²⁷.
- Organiser des partenariats avec des magasins de bricolage et des grossistes de matériaux et de matériels.

²⁵ Le PRIS renseigne les particuliers sur leur projet et sur les aides dont ils peuvent bénéficier.

²⁶ Régie du SPEE – Pass Hauts de France Rénovation.

²⁷ www.energiesprong.fr/



3.2.1.4 Synthèse des dialogues (GTEC)

La mobilisation des entreprises et artisans

Les entreprises et artisans locaux étant peu représentés, par manque de disponibilité, lors des réunions, une consultation a été réalisée sous forme d'une enquête dont le questionnaire est présenté dans l'annexe 2 de ce guide (« Enquête complémentaire auprès des entreprises »).

L'échantillon était composé d'entreprises du Cambrésis labellisées RGE, en capacité de répondre aux marchés de rénovation énergétique :

- 154 ont été contactées (94%) en juillet 2020 : Contacts téléphoniques (50) - Envoi du questionnaire par mail (134)
- 30 ont fourni des informations (18%)
- 15 ont accordé un rendez-vous (face à face ou téléphonique)
- 7 d'entre elles ont répondu au questionnaire en ligne
- 8 ont fourni des informations partielles

L'enquête a porté sur leur activité, leurs pratiques de formation et de recrutement, leurs compétences et leurs marchés. Cette étude a été réalisée par Cambrésis Emploi (maison de l'emploi), en collaboration avec le service entreprises du Pôle Emploi de Cambrai. Les résultats de cette enquête sont disponibles en annexe 2²⁸.

Opportunités et pistes de solutions pour favoriser les recrutements et la montée en compétences en matière de rénovation énergétique

Il s'agit de stimuler et d'accompagner

- Stimuler l'appétence pour les métiers du bâtiment :
 - ✓ Méthode Bâtis Ton Projet - BTP (brochure en annexe 3 : SDP3_7 BTP_brochure_2021)
- Stimuler la montée en compétences
 - ✓ Eco conditionnalité, qui impose aux usagers souhaitant bénéficier d'aides publiques pour financer leurs travaux de faire appel à des entreprises possédant la mention RGE (Reconnu Garant de l'Environnement).
 - ✓ Clauseformationet/oucharteformation que les entreprises sont invitées à signer – ce qui les engage à suivre des formations du type de celles citées ci-dessous.
- Accompagner la montée en compétences
 - ✓ Les formations FEEBAT
 - ✓ Les plateformes PRAXIBAT ©
 - ✓ La Formation Intégrée au Travail - FIT
 - ✓ Les Actions de Formation En Situation de Travail – AFEST
 - ✓ Les formations des personnes qui font de l'auto-rénovation en lien avec des entreprises du bâtiment
 - ✓ Des formations « aux solutions » organisées avec des fournisseurs de matériels et de matériaux

28 SDP2_Cambrésis Emploi_résultat_questionnaire_bâtiment_21 décembre 2020 (accès à partir du dossier annexe à télécharger en complément de ce guide).

3.2.2 Conseils concernant le processus d'animation des réunions

Le calendrier retenu à Cambrai a été présenté au point 3.2.1.1 à titre illustratif. Il en va de même pour le fil conducteur que nous présentons ci-après. Ce fil conducteur s'adresse en premier lieu à l'animateur principal du cycle de réunions. Chaque territoire, bien sûr, peut adapter le cycle de discussions en fonction de ses contraintes et des opportunités qui peuvent se présenter.

ÉTAPE 1 Premier COPIL

Objectif est de mobiliser les parties prenantes en sensibilisant les grands décideurs locaux à la démarche (élus locaux, responsables des organisations professionnelles et chambre des métiers, responsables du service de l'emploi local).

À Cambrai, ce 1^{er} COPIL a été remplacé par un travail de mobilisation bilatérale mené par la maison de l'emploi. Selon les territoires, il peut être possible de se « greffer » sur des réunions d'instances existant par ailleurs.

ÉTAPE 2 Ateliers de Prospective Participative (APP) (APP 1) Réunion plénière de lancement

Durée : environ 2h

Objectif : faire adhérer les parties prenantes au projet

- expliquer : présentation de la méthode et de l'outil ;
- présenter les possibilités de résultats du diagnostic territorial CERC, plus-values (outil d'aide à la décision, débouche sur un plan d'actions...);
- repérer les résistances et les lever ;
- rétroplanning ;
- envoi de remerciements, prochaine date puis compte rendu de la réunion (à mettre en ligne sur l'espace ressources).

ÉTAPE 3 COTECH 1 (équipe projet)

Objectifs :

- Débriefing l'APP1 : points positifs, ajustements, relance, nouveaux partenaires à intégrer...
- Préparer l'APP2

ÉTAPE 4 APP2 présentation : plénière des 1^{ers} résultats de l'étude CERC et tests outils SDP – constitution des Groupes de Travail Marchés (GTM) et Emplois/Compétences (GTEC)

Durée : environ 2h

Objectif : susciter les réactions et favoriser l'appropriation de la démarche à partir de données factuelles

- Présenter le diagnostic territorial CERC et des tests de l'outil SDP
- Répartir les groupes de travail
- Solliciter les contributions : données manquantes à collecter auprès des acteurs locaux
- Relever les éventuelles pistes d'actions à partir des premiers constats de l'étude CERC
- Qui fait quoi ?
- Qui revoir en individuel ?
- Appuis ponctuels à solliciter
- Rétro-planning
- Envoi remerciements, prochaine date et compte-rendu de la réunion (à mettre en ligne sur l'espace ressources)

ÉTAPE 5 COTECH 2 (équipe projet)

Objectifs :

- Débriefing l'APP 2 : points positifs, ajustements, relance, nouveaux partenaires à intégrer...
- Préparer l'APP3 : affinage des scénarios

ÉTAPE 6 APP 3

Durée : 2 demi-journées, environ 3h/ APP

Ateliers prospectifs participatifs répartis en deux groupes de travail distincts : GTM et GTEC.

Objectif de chaque groupe : valider des « hypothèses et élaborer des scénarios

- Présenter le diagnostic territorial CERC mis à jour et les premiers résultats de l'outil SDP
- Faire un état des lieux des leviers
- Identifier des actions nécessaires pour élaborer des input dans le format SDP
- Qui fait quoi ?
- Qui revoir en individuel ?
- Appuis ponctuels à solliciter
- Envoi remerciements, prochaine date et compte-rendu de la réunion (à mettre en ligne sur l'espace ressources)

ÉTAPE 7 COTECH 3 (équipe projet)

Objectifs :

- Débriefing l'APP3 : points positifs, ajustements, relance, nouveaux partenaires à intégrer...
- Préparer l'APP4 (scénarios).
- Préparer le COPIL 2.

ÉTAPE 8 COPIL 2

Objectif : valider et choisir les scénarios.

ÉTAPE 9 APP4

Durée : 2 demi-journées, environ 3 heures/APP

ÉTAPE 10 Ateliers prospectifs participatifs répartis en deux groupes de travail distincts : GTEC et GTM .

Objectif de chaque groupe : comparer les scénarios et estimer les écarts de compétences :

- Présenter les scénarios retenus par chaque GT.
- Outil SDP « comparateur » : comparaison des scénarios, mesure des écarts, actions correctives.
- Lister les pistes d'action.
- Qui revoir en individuel ?
- Appuis ponctuels à solliciter.
- Rétroplanning.
- Envoi des remerciements, prochaine date et compte rendu de la réunion (à mettre en ligne sur l'espace ressources).

ÉTAPE 11 COTECH 4 (équipe projet)

Ses **objectifs** sont les suivants :

- débriefer l'APP 4 : points positifs, ajustements, relance, nouveaux partenaires à intégrer... ;
- préparer l'APP 5.

ÉTAPE 12 APP5

Durée : 2 demi-journées, environ 3 heures par APP

Ateliers prospectifs participatifs répartis en deux groupes de travail distincts : GTEC et GTM.

Objectif de chaque groupe : consolider le plan d'actions :

- Présenter les actions retenues par chaque GT.
- Structurer le plan d'actions : à partir des pistes d'action proposées lors des précédents APP, repérer qui fait quoi : pilotes, partenaires envisagés, indicateurs de suivi...
- Rétroplanning.
- Envoi de remerciements, prochaine date et compte rendu de la réunion (à mettre en ligne sur l'espace ressources).

ÉTAPE 13 COTECH 5 (équipe projet)

Ses **objectifs** sont les suivants :

- Débriefing l'APP5 : points positifs, ajustements, relance, nouveaux partenaires à intégrer...
- Préparer l'APP6 : plénière bilan et présentation du plan d'actions.
- Préparation du COPIL 3.



SDP Cambrésis – Plan d'actions : réunion de travail élu, CAPEB Nord et entreprises

ÉTAPE 14 COPIL 3

Objectif : valider le plan d'actions au niveau décisionnel afin de favoriser un portage territorial.

ÉTAPE 15 APP6 : réunion plénière de présentation du plan d'actions

Durée : Environ 2 heures

Son objectif est d'acter le rôle des pilotes et porteurs d'actions :

- Présentation du plan d'actions.
- Acter la répartition des rôles pour la mise en œuvre du plan d'actions : pilote actions du GTM et pilote actions du GTEC.
- Définir et acter les modalités de suivi du plan d'actions.
- Rétroplanning.
- Envoi des remerciements, prochaine date et compte rendu de la réunion (à mettre en ligne sur l'espace ressources).

ÉTAPE 16 COTECH 6 (équipe projet)

Objectifs :

- Débriefing l'APP 6 : points positifs, ajustements, relance, nouveaux partenaires à intégrer...
- Valider le rétroplanning pour le suivi et l'évaluation du plan d'actions.

CHAQUE SEMAINE Micro-points

Durée : Environ 15 minutes une fois par semaine

Tout au long de cette phase, une visioconférence se tient chaque semaine pour aborder l'organisation et assurer la fluidité de l'action. Elle rassemble les organisateurs du projet : maison de l'emploi (ou équivalent), pilote du GTM, pilote du GTEC et CERC. Pour respecter le format de 15 minutes, la réunion n'a qu'une seule finalité : vérifier l'absence de problème dans l'organisation et la coordination du projet. Autrement dit, on demande aux participants de faire part des problèmes éventuels de coordination sans attendre cette réunion, de façon à ce qu'un temps pour résoudre le problème éventuel soit prévu et préparé en dehors du temps réservé au micro-point.

Le plan d'actions qui fait suite au cycle de discussions détaillé dans ce chapitre 3 est présenté au point 2.5, « Le plan d'actions ».



Ateliers de découverte des métiers
du bâtiment : Bâtis Ton Projet

4

COÛT ET MOYENS HUMAIN

4.1 POUR INITIER LA DÉMARCHE SDP SUR VOTRE TERRITOIRE

La mobilisation de la Région et la Direction Régionale de l'ADEME est la première des conditions de faisabilité requise. Pour être orientés vers les interlocuteurs concernés, vous pouvez prendre contact avec :

EN HAUTS-DE-FRANCE

DR ADEME :

Cédric ALVERA - cedric.alvera@ademe.fr

POUR LES AUTRES RÉGIONS

ADEME :

Thomas GAUDIN - thomas.gaudin@ademe.fr

ALLIANCE VILLES EMPLOI : Lucie BECDELIEVRE - lbecdelievre@ville-emploi.asso.fr

4.2 LES PARTENAIRES À MOBILISER

Une fois la Région et la DR ADEME parties prenante du projet, les partenaires intérieurs et extérieurs au territoires seront à mobiliser. Vous en trouverez une liste (non exhaustive) dans les tableaux des parties 3.1.1.2 et 3.1.1.3.

4.3 ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE – OUTILS MOBILISABLES

- Formation compétences CERC outil SDP (1 journée + 3 jours d'accompagnement pour la CERC de la Région concernée)
→ CERC Hauts-de-France
- Partage d'expérience de l'animation territoriale emploi-environnement et coordination projet SDP (2 jours)
→ Cambrésis Emploi (Maison de l'Emploi)
- Le présent guide méthodologique
→ Disponible sur le site internet de l'ADEME, rubrique librairie, type de document : des clés pour agir

4.4 COÛTS ET MOYENS HUMAINS

4.4.1 Phase d'étude : première année

Les coûts se composent principalement de ceux de la structure assurant la mise en œuvre de l'action et ceux de la CERC.

À titre indicatif, pour l'action SDP dans le Cambrésis ces coûts se sont élevés à 61000 €

(CERC : 23 000 € – Chargé de projet Maison de l'Emploi : 38 000 €)

La DR ADEME s'est impliquée pour la participation aux réunions et le pilotage du GT Marchés.

La répartition en ETP (équivalent temps plein) a été la suivante :

Maison de l'Emploi

- chargé de projet : 0.75 ETP
- Direction : 0.10 ETP

Alliance Villes Emploi (AVE)

Consultant – animateur : 0.2 ETP

Cellule Economique Régionale de la Construction (CERC)

- Chargée d'études : 0.4 ETP

4.4.2 Phase de suivi et de mise en œuvre du plan d'action

Au total, la structure qui pilote le SDP du territoire s'engage pour une durée de 4 ans :

- 1 année pour l'étude
- 3 ans pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan d'actions

À titre indicatif, la répartition en ETP (équivalent temps plein) concernant cette seconde phase du projet pour l'année 2021, pour Cambrésis Emploi (Maison de l'Emploi) :

- Chargé de projet : 1 ETP
- Direction : 0.15 ETP

SIGLES ET ACRONYMES

ADEME	Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie
ANAH	Association pour la Formation Professionnelle dans les Industries de l'Ameublement
APP	Atelier de Prospective Participative (réunion)
BBC	Bâtiment basse consommation d'énergie
BTP	Secteur du Bâtiment et des travaux publics
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CD2E	Création et développement d'éco-entreprises
CEE	Certificat d'économie d'énergie
CERC	Cellule économique régionale de la construction
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CITE	Crédit d'impôt pour la transition énergétique
COFIL	Comité de pilotage
COTECH	Comité technique
CRMA, CMA	Chambre régionale des métiers et de l'artisanat, chambre des métiers et de l'artisanat
DPE	Diagnostic de performance énergétique
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
Eco-PTZ	Eco-prêt à taux 0%
EPCI	Etablissement public de coopération intercommunale
ETP	Equivalent Temps Plein (conventionnellement 1600 heures pour une année de travail)
FAIRE	Faciliter, Accompagner et Informer pour la Rénovation Énergétique
FEEBAT	Formations aux Économies d'Énergie dans le BÂTiment
FFB	Fédération Française du bâtiment
FEST	Formation en Situation de Travail
GES	Gaz à effet de serre
GPECT	Gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences
GTEC	Groupe de travail emploi compétences
GTM	Groupe de travail marchés
Loi TECV	Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte
OF	Organisme de Formation
OPAH	Opération programmée de l'amélioration de l'habitat
OPCO	Opérateur de compétences
PCAET	Plan climat air Énergie territorial
PIG	Programme d'intérêt général
PLH	Programme local de l'habitat
PRAXIBAT	Plateau technique de formation aux gestes pour la rénovation énergétique des bâtiments
PREE	Programme régional pour l'efficacité énergétique
PREH	Plan de rénovation énergétique de l'habitat
RGE	Qualification Reconnu garant de l'environnement
SARE	Service d'Accompagnement pour la Rénovation Énergétique
SDP	Support au Dialogue Prospectif
SPPEH	Service public de la performance énergétique de l'habitat
SPEE	Service public de l'efficacité énergétique
SRCAE	Schéma régional climat air énergie
SRADDET	Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires TREM
TREMI	Travaux de rénovation énergétique des maisons individuelles

ANNEXES

Les annexes de ce guide sont téléchargeables en tant que documents liés à ce guide sur ademe.librairie.fr

L'ADEME EN BREF

À l'ADEME – l'Agence de la transition écologique – nous sommes résolument engagés dans la lutte contre le réchauffement climatique et la dégradation des ressources.

Sur tous les fronts, nous mobilisons les citoyens, les acteurs économiques et les territoires, leur donnons les moyens de progresser vers une société économe en ressources, plus sobre en carbone, plus juste et harmonieuse.

Dans tous les domaines - énergie, air, économie circulaire, alimentation, déchets, sols, etc., nous conseillons, facilitons et aidons au financement de nombreux projets, de la recherche jusqu'au partage des solutions.

À tous les niveaux, nous mettons nos capacités d'expertise et de prospective au service des politiques publiques.

L'ADEME est un établissement public sous la tutelle du ministère de la Transition écologique et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Les collections de l'ADEME



ILS L'ONT FAIT

L'ADEME catalyseur :

Les acteurs témoignent de leurs expériences et partagent leur savoir-faire.



EXPERTISES

L'ADEME expert :

Elle rend compte des résultats de recherches, études et réalisations collectives menées sous son regard.



FAITS ET CHIFFRES

L'ADEME référent :

Elle fournit des analyses objectives à partir d'indicateurs chiffrés régulièrement mis à jour.



CLÉS POUR AGIR

L'ADEME facilitateur : Elle élabore des guides pratiques pour aider les acteurs à mettre en oeuvre leurs projets de façon méthodique et/ou en conformité avec la réglementation.



HORIZONS

L'ADEME tournée vers l'avenir :

Elle propose une vision prospective et réaliste des enjeux de la transition énergétique et écologique, pour un futur désirable à construire ensemble.



Développer l'emploi et la rénovation énergétique des logements avec le Support aux Dialogues Prospectifs (SDP)

La rénovation énergétique des logements est un enjeu majeur pour la transition écologique, qui doit permettre à la fois de réduire la facture énergétique des ménages, d'améliorer leur bien-être au quotidien et de limiter notre consommation d'énergies fossiles coûteuses et importées.

Le Support aux Dialogues prospectifs (SDP), à la fois outil et méthode, permet de partager une vision claire des enjeux et des perspectives de la rénovation énergétique des logements sur le territoire, de réaliser une analyse fine des besoins en emplois et en compétences pour répondre aux demandes de ces marchés, et d'impulser une dynamique territoriale pour la construction et la mise en œuvre d'un plan d'actions d'une durée de trois ans.

Testé pour la première fois avec les acteurs du pays du Cambrésis mobilisés par la maison de l'emploi de Cambrai (Cambrésis Emploi) avec l'appui de l'Agence de la transition écologique (ADEME), d'Alliance Villes Emploi et de la Cellule économique régionale de la construction (CERC) Hauts-de-France, le SDP a démontré sa pertinence pour aider à coconstruire une stratégie locale de mobilisation pour la transition énergétique.

Ce guide, écrit pour faciliter l'essaimage du SDP, s'adresse en premier lieu à des acteurs locaux qui souhaiteraient s'engager dans la démarche et se demandent comment y parvenir.

