

Compte-rendu du Groupe de Travail
Formation - Recrutement - Attractivité métiers
du 4 octobre 2021

Réunion par vidéo conférence de 16h à 17h30

Présents : Jennifer LEONET (AUFJ), Damien MILAZZO (APIC), Catherine JOST (URBANIS), Yves JULOU (ACAD)

Ce sujet, nouveau pour le GHP, a été abordé lors de plusieurs réunions préparatoires avec l'Anah et figure comme l'un des axes de la nouvelle convention triennale Anah - ACAD (CF annexe).

Ce sujet croise aussi les préoccupations de l'ACAD qui a engagé début 2021 un recensement de ses membres actifs dans les domaines de la formation initiale et/ou de la formation continue.

Ordre du jour proposé par Yves Julou

- Faire connaissance
- Poser vos attentes,
- Sérier et délimiter les sujets que vous souhaiteriez travailler
- Définir des modalités de travail pour le groupe
- Elaborer un calendrier des séances du GT

Faire connaissance

Les trois personnes qui ont rejoint le groupe travaillent dans des structures de taille très différente :

- Jennifer Leonet, architecte - urbaniste, docteure en architecture, travaille à AUFJ, structure de 5 personnes. Elle s'intéresse particulièrement à la qualification des architectes dans le domaine de la réhabilitation de l'habitat lors de leurs études en école d'archi
- Damien Milazzo, urbaniste, travaille à l'APIC, structure de 17 personnes. Il s'intéresse particulièrement au recrutement des juniors, à la fidélisation de ces intervenants, aux champs de compétences nécessaires et insuffisamment couverts
- Catherine Jost, urbaniste, travaille à Urbanis, structure de près de 400 personnes. Elle est directrice de l'agence régionale de Lille et responsable de la formation interne au plan national.

Les attentes des membres du groupe

Pour Jennifer Leonet, il serait intéressant de réunir un « référentiel métiers » pour la réhabilitation de l'habitat privé. Comment monte t-on en compétence, qu'apprends t-on ?

Catherine Jost indique qu'il y a un programme de formation interne à Urbanis, mais que cette formation n'apporte qu'une réponse partielle et insuffisante aux besoins de compétences. Elle pose

la question de l'intérêt du partenariat avec des écoles qui forment au niveau Master 2 , comme le partenariat qu'elle a monté à Lille avec le Master 2 en alternance « Habitat – Habiter ».

Damien Milazzo estime qu'un cycle de formation interne ne peut compenser l'inadéquation des profils des personnes recrutées. Il faut jongler avec les nouveaux arrivants qui ont une formation socle généraliste, le plus souvent du niveau Master 2, en décalage avec les compétences attendues en habitat privé.

Les profils recrutés

Majoritairement des master 2 en urbanisme / aménagement / habitat.

Urbanis recrute souvent à la sortie du master Habitat de Grenoble.

Une diversification en cours avec le recrutement de techniciens de niveau BTS pour des évaluations énergétiques.

Difficile de recruter en école de gestion ou chez les cabinets de syndicats, nos structures étant peu attractives au plan salarial et peu visibles.

Pour des profils plus expérimentés en rénovation urbaine, certaines agences d'Urbanis recrutent des profils IEP.

Les besoins

- Le corpus technique généraliste de l'habitat privé fait défaut.
- Le corpus copropriété également
- Damien constate une méconnaissance de plus en plus grande de l'organisation politico-administrative de notre pays chez les jeunes recrutés, qui ont du mal à identifier « l'écosystème » dans lequel ils travaillent
- Pour Jennifer, les architectes « ont des compétences en or » pour nos métiers mais sous estiment l'intérêt des missions d'AMO qui ne proposent pas de conception
- Damien pose la question des compétences clé recherchées
- Catherine estime que l'on connaît les compétences de base nécessaires. La question est : comment évoluent elles aujourd'hui ? comment capter les profils les plus adaptés ? Quel type de formation correspond le mieux aux besoins ? quelles écoles approcher ?

Les pistes de travail retenues

Le groupe retient dans un premier temps deux axes de travail à mener parallèlement :

- 1- Lister les formations initiales dans lesquelles les structures de l'ACAD recrutent principalement
- 2- Recenser pour chaque structure les besoins en compétences non couvertes ou insuffisamment couvertes

Il est convenu que chacun fait cette démarche dans sa propre structure. Yves interrogera d'autres membres du GHP sur ces 2 problématiques.

Prochaine réunion du Groupe de travail : Mardi 26 octobre à 10h30
--

Axe 3 : Contribuer à la valorisation des métiers de l'Habitat privé

Nous constatons un enjeu de reconnaissance de ces métiers et de rémunération proportionnée aux difficultés et à la technicité des interventions sur l'habitat privé.

3.1 - Formation initiale

Face au constat de la pénurie de formations et à l'enjeu d'adaptation de la formation aux métiers contemporains intervenant dans le champ de l'amélioration de l'habitat privé, l'ACAD est disposée à :

- contribuer à une démarche de recensement des formations existantes et communiquer régulièrement à l'Anah comme à son réseau de partenaires les conclusions de ce recensement afin de promouvoir l'intégration de l'habitat privé dans les formations initiales et d'intéresser les étudiants à ces métiers
- participer à la définition des besoins de formation,
- aider à l'adaptation du regard des formateurs sur les objets techniques rencontrés,
- contribuer aux formations dans la mesure de ses possibilités, à partir d'une démarche de recensement interne des compétences en formation.

3.2 - Formation continue qualifiante

Au-delà des besoins des opérateurs qui peinent à retenir ou à recruter des cadres qualifiés, on constate une nécessité de consolidation des savoir-faire et de professionnalisation de l'ensemble de la filière, allant des prestataires à la maîtrise d'ouvrage, incluant les organismes administratifs concernés.

C'est pourquoi le réseau ACAD souhaite réfléchir à la mise en place d'une « école de formation à l'habitat privé », qui s'articulerait autour des acteurs de l'habitat privé.