

ÉTUDE QUANTITATIVE SUR LES PROFILS DES PRIMO-ENTRANTS DANS LE SECTEUR DU BTP

RAPPORT FINAL

JUIN 2021



Le comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP a confié à Itinere Conseil la réalisation d'une étude quantitative sur les profils des primo-entrants dans les secteurs du BTP.

Réalisation graphique : www.delphinecheret.com
Crédits photos : © Istock

www.metiers-btp.fr

sommaire

01 / CONTEXTE DE L'ÉTUDE	4
-1- Objectifs de l'étude quantitative	5
-2- Champ de l'étude	5
-3- Rappel des principaux résultats de l'étude qualitative	6
-4- Caractéristiques des segments étudiés	8
-5- Présentation de l'enquête	9
02 / RÉSULTATS DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE	12
-1- Résultats de l'enquête	13
· Profils des primo-entrants	13
· Le premier poste occupé dans le BTP en 2019 : Caractéristiques du poste, de l'entreprise	20
· Choix, motivations, attachement et projet professionnel des primo-entrants	29
-2- Segmentation	39
-3- Focus sur les logiques d'entrée dans le BTP	45
03 / ANNEXES MÉTHODOLOGIQUES	50
-1- Redressements	51
-2- Résultats détaillés par secteurs et zoom sur les entreprises de moins de 10 salariés	53

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

- 1- Objectifs de l'enquête quantitative
- 2- Champs de l'étude
- 3 -Rappel des principaux résultats de l'étude qualitative
- 4- Caractéristiques des segments étudiés
- 5- Présentation de l'enquête quantitative

-1- OBJECTIFS DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE

Cette étude s'inscrit dans la continuité d'une étude qualitative publiée en 2019 qui avait permis de cartographier les 6 principaux segments de primo-entrants

Étude qualitative des profils des primo-entrants dans le secteur du BTP, 2019 (D. Abonneau) – les définitions des segments sont rappelées en page 9 du présent rapport.

Les déterminés	Les attentistes	Les opportunistes	Les rescapés	Les contraints	Les déçus
----------------	-----------------	-------------------	--------------	----------------	-----------

Ce deuxième volet propose de venir repérer, quantifier et affiner la connaissance de ces 6 segments. À termes, il s'agira de proposer la mise en place d'un baromètre pour actualiser les données dans le temps, et suivre l'évolution des publics, leurs attentes, motivations et freins.

-2- CHAMP DE L'ÉTUDE

L'ensemble des primo entrants du BTP, à l'échelle nationale, sur l'année 2019, est concerné. Les primo entrants font référence aux personnes qui accèdent pour la première fois à un emploi dans ce secteur :

- Avec ou sans formation préalable dans le BTP
- Suite à une formation initiale ou après une réorientation
- Salariés, intérimaires, entrepreneurs...

-3- RAPPEL DES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉTUDE QUALITATIVE

- Le précédent volet a distingué les primo-entrants selon leur **logique d'entrée** dans le secteur (logique d'insertion vs. orientation, avec ou sans formation BTP au préalable). 5 familles avaient ainsi été identifiées.

	AVEC FORMATION BTP PRÉALABLE	SANS FORMATION BTP PRÉALABLE	
LOGIQUE D'INSERTION	<p>Apprentis du BTP</p> <p>Entrants par voie scolaire BTP (hors apprentissage)</p> <p>Entrants suite à une réorientation scolaire</p> <p>Jeunes éloignés de l'emploi</p>	<p>Primo entrants hors formation BTP</p>	<p>Entrants fonctions-support (administration/comptabilité)</p> <p>Entrants par intérim avec ou sans formation BTP préalable</p> <p>Entrants sur des fonctions d'encadrement supérieur (conducteurs de travaux)</p>
LOGIQUE D'ORIENTATION	<p>Entrants via une réorientation à l'appui d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (production)</p>	<p>Entrants en tant que salariés hors formations BTP (production)</p>	<p>Entrants en tant que chefs d'entreprise issus d'autres secteurs d'activités, avec ou sans formation BTP</p> <p>Entrants « migrants »</p>

Source : Etude qualitative des profils des primo-entrants dans le secteur du BTP, 2019 (D. Abonneau)

- Les critères de **motif de choix du métier**, de **modalités d'orientation vers le métier**, de **nature de la motivation à l'entrée**, de **degré d'attachement au métier** et de **projet professionnel** sont apparus déterminants pour identifier les différents profils de primo-entrants et leurs attentes.
- L'étude qualitative a mis en évidence **6 segments** à la croisée de ces différents facteurs.

Matrice de niveau 1

Le degré d'attachement au métier : Cet angle d'analyse permet d'identifier 6 segments de profils de primo-entrants selon leur degré d'attachement au métier, indicateur croisé avec celui lié aux motivations ayant influencé leur choix vers le métier.

	MÉTIER = NON CHOIX	MÉTIER = OPPORTUNITÉ	MÉTIER = CHOIX CONTRARIÉ	MÉTIER = CHOIX RAISONNÉ
Attachement affectif ⁽¹⁾	Les rescapés	Les opportunistes	Les déterminés	
Attachement conditionnel ⁽²⁾				
Attachement calculé ⁽³⁾	Les contraints		Les attentistes	Les déçus

(1) Attachement affectif : le primo-entrant aime foncièrement son métier et ne l'envisage que dans une carrière à long terme.

(2) Attachement conditionnel : le primo-entrant apprécie son métier, mais il souhaiterait se réorienter, dans le BTP, vers un métier plus ou moins connexe.

(3) Attachement calculé : le primo-entrant apprécie peu son métier, mais manque d'alternatives pour le quitter à court terme.

Matrice de niveau 2

Cet angle d'analyse permet de positionner les 6 profils pré identifiés selon la volonté du primo entrant de rester dans le métier (les « résidents ») ou de s'en éloigner (« les passagers »), au regard des modalités d'orientation vers le métier. Celles-ci opposent le choix centré sur le projet professionnel et le choix influencé par une orientation plus personnelle.

	ORIENTATION PERSONNELLE		ORIENTATION PROFESSIONNELLE	
Résidents	Les rescapés	Les opportunistes	Les déterminés	
Passagers	Les contraints		Les attentistes	Les déçus

Source : Étude qualitative des profils des primo-entrants dans le secteur du BTP, 2019 (D. Abonneau)

-4- CARACTÉRISTIQUES DES SEGMENTS ÉTUDIÉS

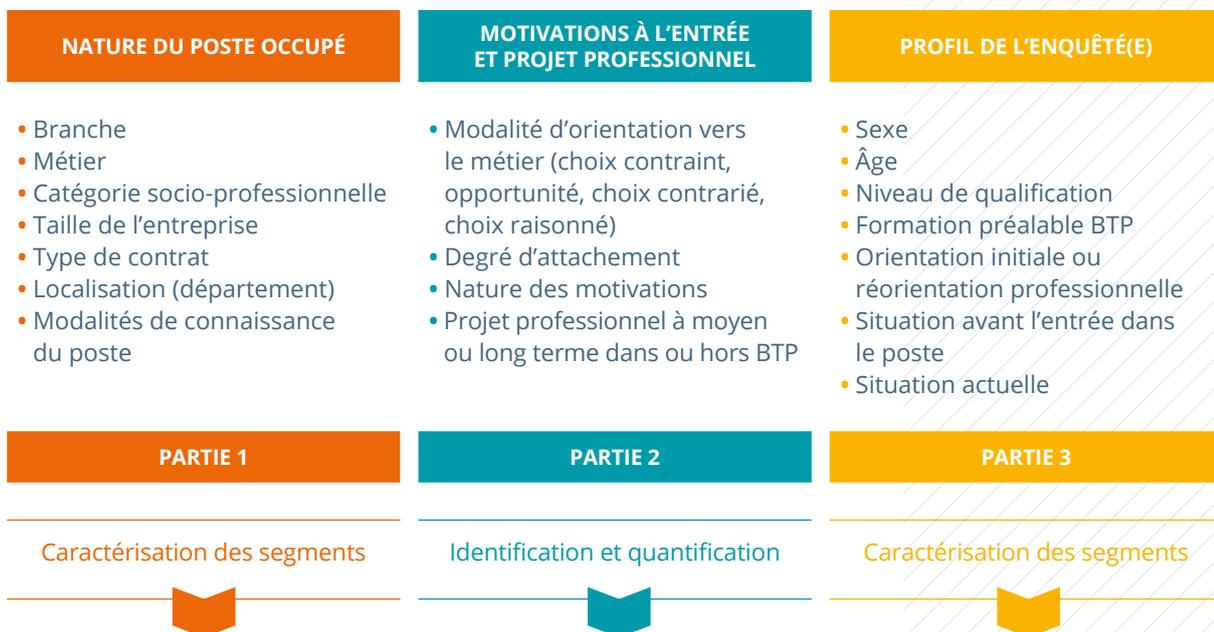
<p>Les déterminés</p> <p>Ils se sont orientés eux-mêmes vers le BTP, leurs motivations étant principalement intrinsèques (leur métier est porteur de sens) ou mixtes (métier porteur de sens, perspectives de carrière).</p> <p>Attachés à leur métier, ils se projettent à long terme dans le secteur.</p>	<p>Les attentistes</p> <p>Entrés de manière passive (orientation scolaire ou professionnelle subie), ils sont très peu attachés à leur métier voire au BTP dans son ensemble. Leurs motivations sont principalement extrinsèques (recherche d'un emploi ou d'un statut social). Ils peuvent aussi bien rester dans le secteur que le quitter, en fonction des aléas de leur parcours professionnel.</p>	<p>Les opportunistes</p> <p>Leur métier, et le BTP, représentent un moyen d'atteindre des objectifs personnels (style de vie ou projet extérieur au BTP). Leur métier est un moyen, pas une fin.</p> <p>Ils quitteront le BTP à court terme ou y resteront à plus long terme, en fonction de leur attachement à leur métier.</p>
<p>Les rescapés</p> <p>Leur métier, et le BTP en général, représentent un moyen d'intégration sociale. Ils n'ont généralement pas choisi leur orientation mais sont attachés à leur métier car il représente une chance à saisir. Leurs motivations sont essentiellement extrinsèques (trouver un emploi, gagner de l'argent...). Ils se projettent à long terme dans le BTP.</p>	<p>Les contraints</p> <p>Proches des Attentistes, ils ont également été orientés de manière passive vers le BTP. Sans motivation personnelle, ils n'apprécient pas leur métier et quitteront le BTP dès qu'ils le pourront.</p>	<p>Les déçus</p> <p>Ils ont activement choisi leur métier mais, au contraire des Déterminés, ne l'apprécient pas et le quitteront à court terme (voire quitteront le BTP).</p>

-5- PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

- La méthodologie mise en œuvre pour cette étude quantitative repose sur une **enquête par questionnaire destinée aux primo-entrants 2019**
- **Les principaux relais sollicités sont :**
 - Les caisses CI-BTP (par l'intermédiaire de l'UCF – union des caisses de France), permettant de cibler les salariés du secteur du BTP
 - Manpower, permettant de cibler les intérimaires
 - Le réseau du CCCA-BTP, permettant de cibler les alternants
 - En complément, le lien vers l'enquête a été relayé sur les sites et réseaux sociaux de l'Observatoire des métiers du BTP et des organisations représentées au comité de pilotage de l'Observatoire
- **Période de diffusion :** du 20 octobre au 23 novembre 2020

Un questionnaire en trois parties

Le questionnaire débutait par une question filtre permettant de vérifier que le répondant correspond bien à la cible recherchée (primo-entrant 2019).



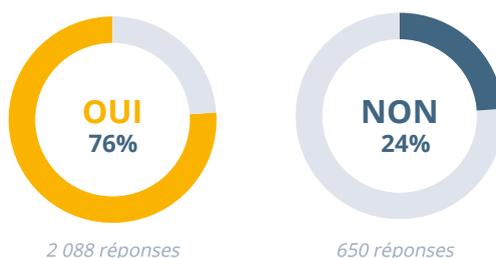
Représentativité de l'enquête & précautions de lecture

- La population des primo-entrants en termes de profils, parcours antérieurs (avec ou sans formation préalable dans le BTP, suite à une formation initiale ou après une reconversion professionnelle) et voie d'entrée (salariés, intérimaires, entrepreneurs...) est extrêmement diversifiée. **L'enjeu lié à la représentativité de l'enquête est donc particulièrement fort.**
- Or la représentativité est directement **dépendante du mode de diffusion et des relais de diffusion utilisés.** Ainsi, certains publics identifiés dans l'étude qualitative ont été nécessairement moins représentés dans les réponses, avec une incidence directe sur le repérage et la quantification des segments correspondants.
- Finalement, l'appréciation de la représentativité a été réalisée à 2 niveaux :
 - **Appréciation a priori** : les principaux canaux sollicités pour cette enquête (caisses CI-BTP, Manpower, CCCA-BTP) permettent de cibler les catégories principales (salariés, intérimaires, apprentis & alternants).
 - **Appréciation a posteriori** : les résultats collectés sont comparés aux statistiques issues de l'Observatoire et redressés le cas échéant.

Échantillon enquêté

Au total, **2 088 réponses exploitables ont été collectées.** Certaines catégories de répondants étant surreprésentées (ex. femmes, fonctions administratives), les résultats ont été redressés.

AVEZ-VOUS BIEN EXERCÉ POUR LA PREMIÈRE FOIS DANS LE SECTEUR BTP AU COURS DE L'ANNÉE 2019 ?

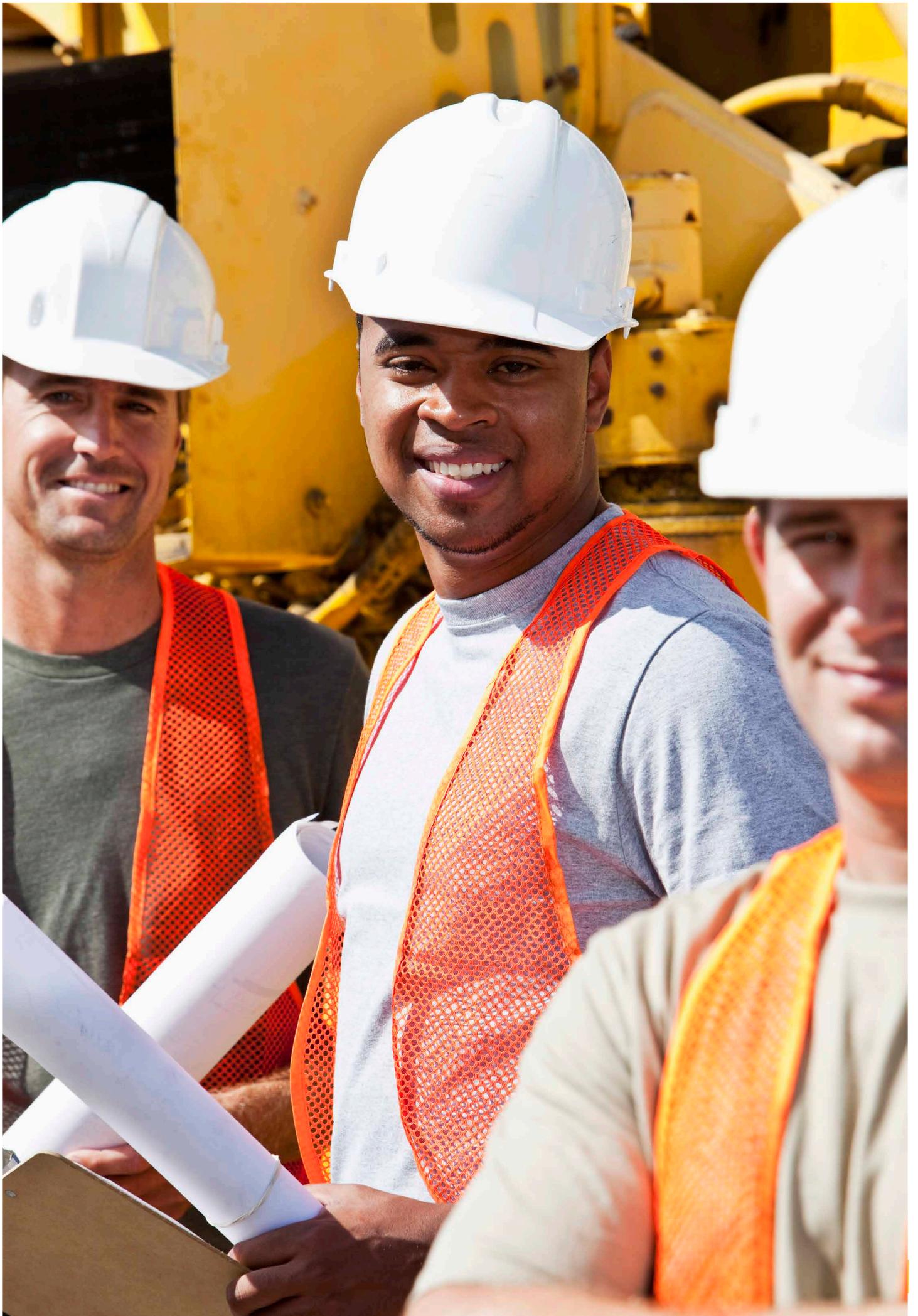


Réponses effectives : 2 738 - taux de réponse : 100%

REDRESSEMENTS

- **Bases de comparaison** : bases de données primo-entrants salariés et contrats de professionnalisation issues de l'Observatoire des métiers du BTP
- **Résultats redressés** sur les données relatives au sexe, âge, branche, fonction métier
- **Avertissement** : Après redressement, le poids total des différentes sous-populations (salariés, alternants, autres) n'est pas modifié.

L'échantillon dans sa globalité n'a pas vocation à être représentatif de la population globale des primo-entrants dans le BTP.



RÉSULTATS DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE

- 1- Résultats de l'enquête
 - ✓ Profils des primo-entrants
 - ✓ Le premier poste occupé dans le BTP en 2019 :
Caractéristiques du poste, de l'entreprise
 - ✓ Choix, motivations, attachement et projet professionnel
des primo-entrants
- 2- Segmentation
- 3- Focus sur les logiques d'entrée dans le BTP

-1- RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

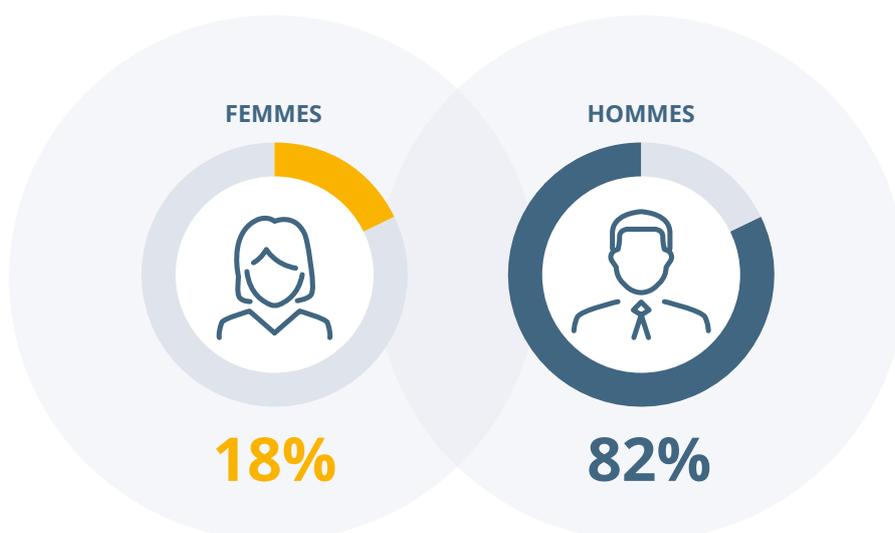
Tous les résultats présentés ci-après ont été redressés sur le sexe, l'âge, le secteur (Bâtiment ou Travaux Publics) et la fonction métier (production, administratif et commercial, technique et encadrement).

Les résultats sont consultables en ligne via une infographie dynamique proposant de filtrer les données par Branche, Taille d'entreprise ou encore segments de primo entrants.

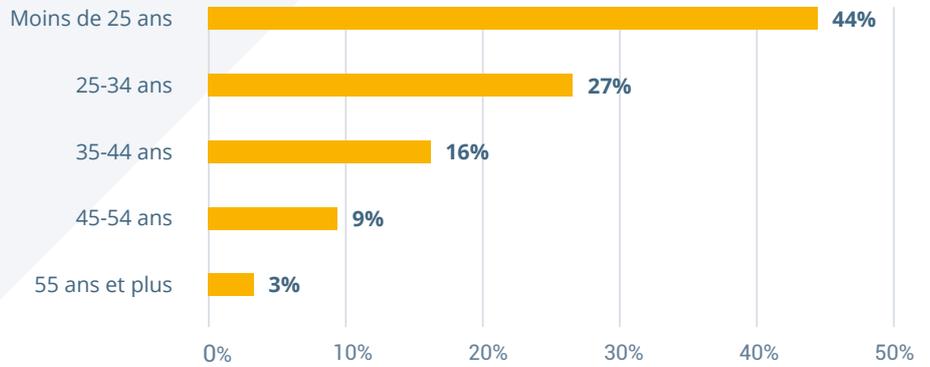
Profils des primo-entrants

- **82 % des primo-entrants sont des hommes** (contre 88 % des salariés du BTP en général*) : les femmes sont donc un peu plus nombreuses parmi les primo-entrants que dans le BTP en général.
- **44 % des primo-entrants sont âgés de moins de 25 ans** (contre 7 % de l'ensemble des salariés du BTP*) et 12 % ont plus de 45 ans (vs. 38 % dans le BTP en général*).

* Source : Observatoire des métiers du BTP, champ salariés

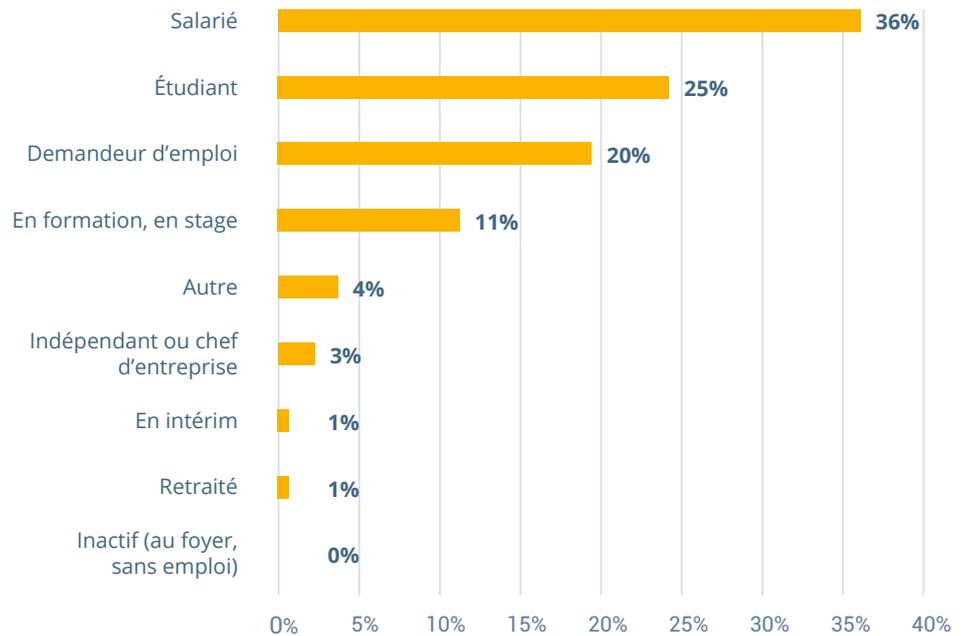


QUEL EST VOTRE ÂGE ?



Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

QUELLE ÉTAIT VOTRE SITUATION AVANT VOTRE PRISE DE POSTE EN 2019 ?

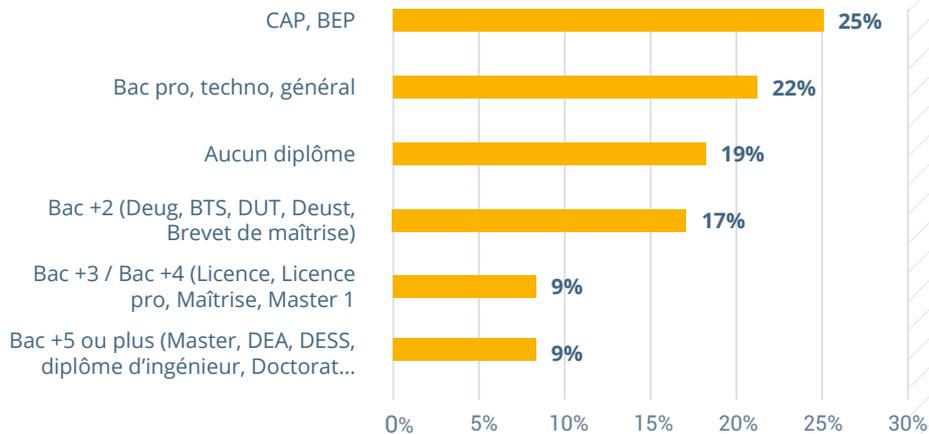


Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

Avant leur entrée dans le BTP, **un tiers des primo-entrants étaient salariés d'un autre secteur, un quart étaient étudiants et 20% demandeurs d'emploi.**

Les primo-entrants précédemment en stage ou en formation professionnelle, et plus encore ceux qui étaient indépendants/chefs d'entreprise ou intérimaires, ne représentent qu'une faible part de l'échantillon.

QUEL EST VOTRE NIVEAU DE DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ (DANS LE BTP OU UN AUTRE SECTEUR) ?



- Un quart des primo-entrants ont un niveau CAP-BEP à leur entrée dans le BTP
- 56 % ont un niveau Bac ou +
- Un primo entrant sur cinq n'a pas de diplôme

AVEZ-VOUS SUIVI UNE FORMATION DANS LE BTP AVANT VOTRE PRISE DE POSTE EN 2019 ?

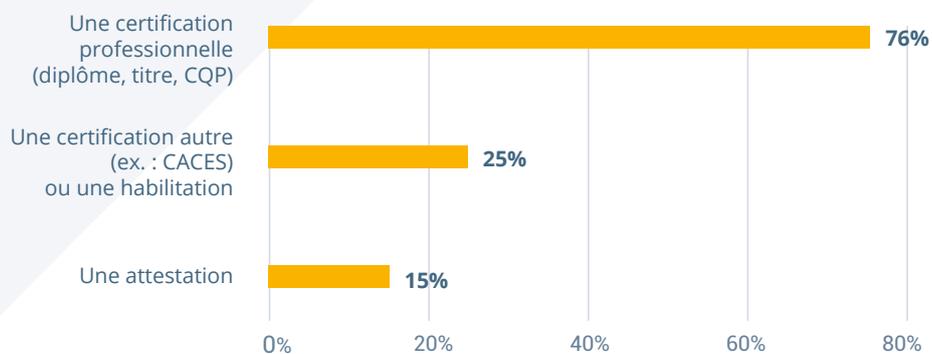


Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

Seul un quart des primo-entrants déclare avoir suivi une formation dans le BTP avant leur prise de poste en 2019.

Certains apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation ne s'étant pas déclarés ici, cette faible part de répondants avec une formation BTP est à nuancer.

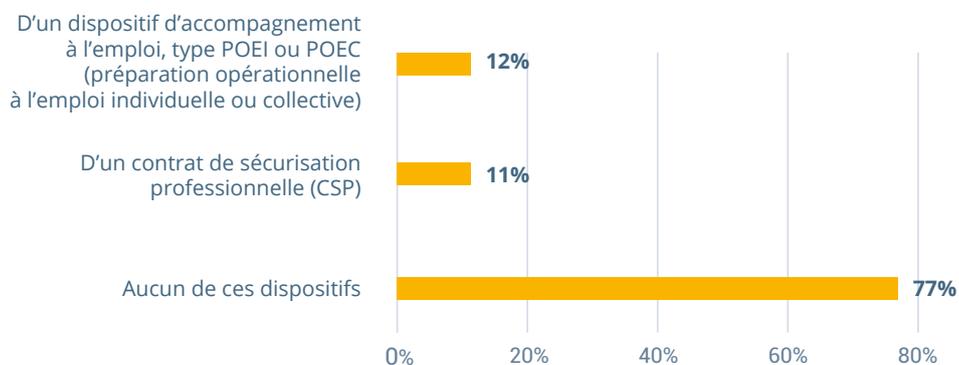
S'AGISSAIT-IL D'UNE (OU PLUSIEURS) FORMATION(S) VALIDÉE(S) PAR...



Réponses effectives : 503 - taux de réponse : 100%

Pour trois quarts d'entre eux, il s'agissait d'une formation validée par une certification professionnelle.

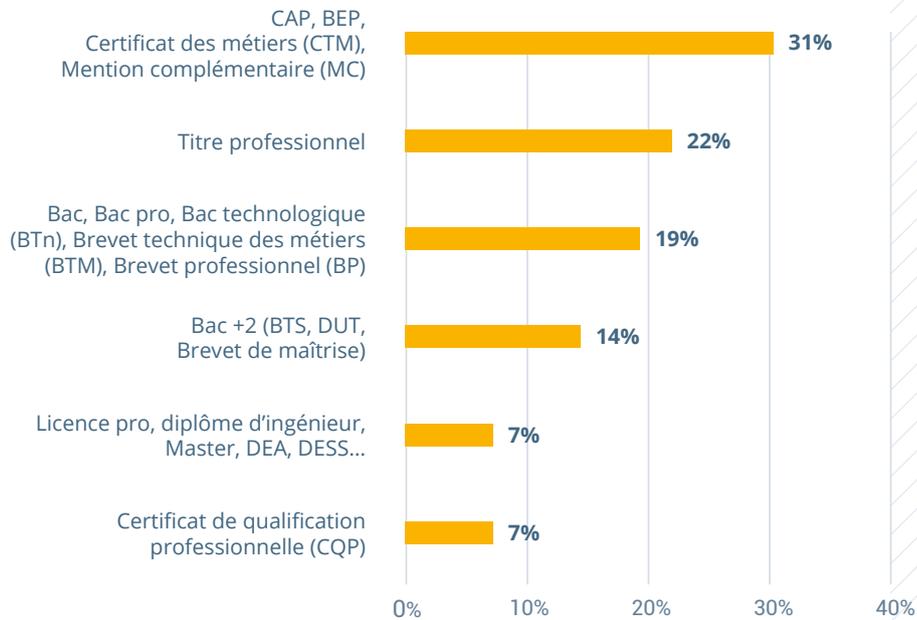
ÉTAIT-CE DANS LE CADRE...



Réponses effectives : 503 - taux de réponse : 100%

Cette formation intervenait dans le cadre d'un dispositif d'insertion dans un quart des cas.

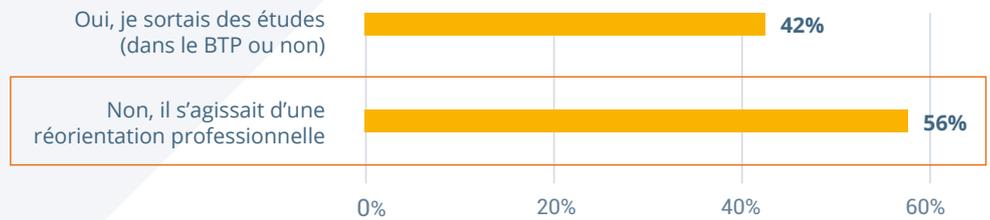
DE QUEL TYPE DE CERTIFICATION S'AGIT-IL ?



Réponses effectives : 380 - taux de réponse : 100%

Pour celles et ceux ayant suivi une formation certifiante, il s'agissait principalement d'un **diplôme de type CAP, BEP, CTM, MC (31%), d'un titre professionnel (22%) voire d'un Bac, Bac pro, BTn, BTM, BP (19%)**.

LE POSTE QUE VOUS AVEZ INTÉGRÉ EN 2019 ÉTAIT-IL VOTRE PREMIER POSTE ?



Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

CE POSTE EST-IL EN LIEN AVEC LA FORMATION QUE VOUS AVEZ SUIVIE (pour celles et ceux étant tout juste sortis d'études) ?



Réponses effectives : 503 - taux de réponse : 100%

Pour près de trois primo-entrants sur cinq, ce premier poste dans le BTP en 2019 constitue une **reconversion professionnelle**. Il s'agit principalement de répondants âgés de plus de 25 ans.

Pour les autres (sortie d'études), le poste était très souvent en lien avec les études réalisées (85%).

LES 5 LOGIQUES D'ENTRÉE IDENTIFIÉES EN AMONT DE L'ÉTUDE QUALITATIVE

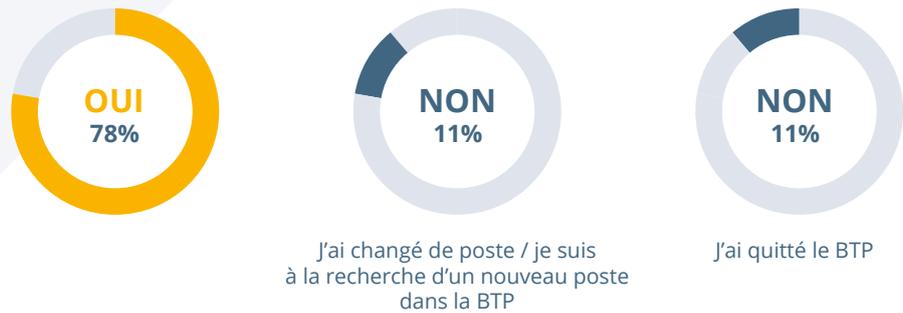
	AVEC FORMATION BTP PRÉALABLE	SANS FORMATION BTP PRÉALABLE	
LOGIQUE D'INSERTION	<p>Apprentis du BTP</p> <p>Entrants par voie scolaire BTP (hors apprentissage)</p> <p>Entrants suite à une réorientation scolaire</p> <p>Jeunes éloignés de l'emploi</p> <p>PROFIL 1 28 %</p>	<p>Primo entrants hors formation BTP</p> <p>PROFIL 3 16 %</p>	<p>Entrants fonctions-support (administration/comptabilité)</p> <p>Entrants par intérim que ce soit avec ou sans formation BTP préalable</p> <p>Entrants sur des fonctions d'encadrement supérieur (conducteurs de travaux)</p> <p>Entrants en tant qu'entreprises (chef d'entreprise dont TPE) issus d'autres secteurs d'activités, avec ou sans formation BTP</p> <p>Entrants « migrants »</p>
LOGIQUE D'ORIENTATION	<p>Entrants via POE ou autres dispositifs de formation (production)</p> <p>PROFIL 2 4 %</p>	<p>Entrants en tant que salariés hors formations BTP (production)</p> <p>PROFIL 4 27 %</p>	<p>PROFIL 5 25 %</p>

- Plus d'un quart des primo-entrants (28 %) est entré dans le BTP par la voie de l'apprentissage ou par la voie scolaire après une formation dans le BTP (profil 1), un sur six (16 %) est entré après une formation initiale hors BTP (profil 3). Ce sont principalement des jeunes de moins de 25 ans.
- Un autre quart est entré après une reconversion professionnelle, sans formation préalable dans le BTP (profil 4), et un autre quart, enfin, sur des fonctions support ou d'encadrement, ou encore (bien que ces catégories soient moins représentées dans l'enquête) en tant qu'intérimaires ou chef d'entreprise (profil 5).
- Les entrants via POE ou autres dispositifs de formation (profil 2) sont en revanche peu représentés dans l'échantillon (4 %).

Le premier poste occupé dans le BTP en 2019

Caractéristiques du poste

OCCUPEZ-VOUS TOUJOURS CE POSTE AUJOURD'HUI ?

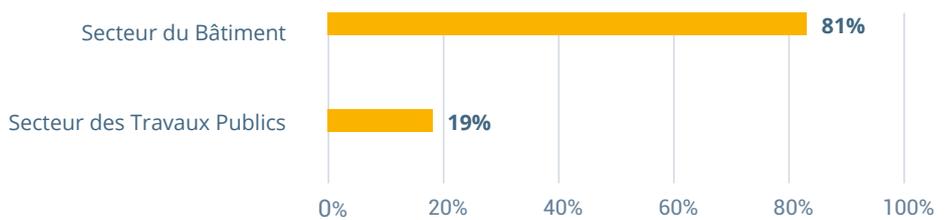


Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

78 % des répondants occupent toujours ce premier poste (au moment de l'enquête).

**Celles et ceux ayant quitté le BTP sont majoritairement demandeurs d'emploi (38%), salariés (37%) ou étudiants (10%) au moment de l'enquête.*

BRANCHE PROFESSIONNELLE



Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

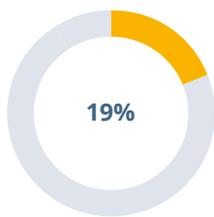
Ce premier poste est à **81 % un emploi du secteur du Bâtiment.**

À leur entrée dans le BTP, 70 % des primo-entrants exerçaient un métier de production.

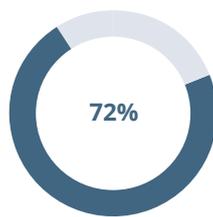
C'est le cas pour 72 % des primo-entrants dans le secteur du Bâtiment et pour 64 % dans le secteur des Travaux Publics, où près d'un sur cinq (19 %) exerce un métier technique ou d'encadrement de chantier (contre 9 % dans le Bâtiment).

Dans le détail, les métiers exercés sont très divers (voir page suivante).

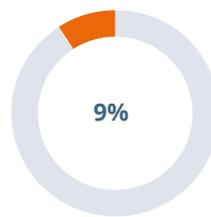
FONCTION MÉTIER DANS LE BÂTIMENT



Administratif et commercial



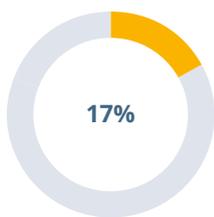
Production



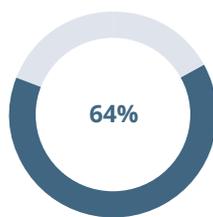
Technique et encadrement de chantier

Réponses effectives : 1 681 - taux de réponse : 100%

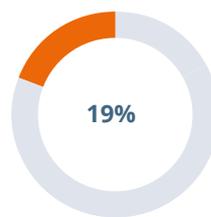
FONCTION MÉTIER DANS LES TRAVAUX PUBLICS



Administratif et commercial



Production



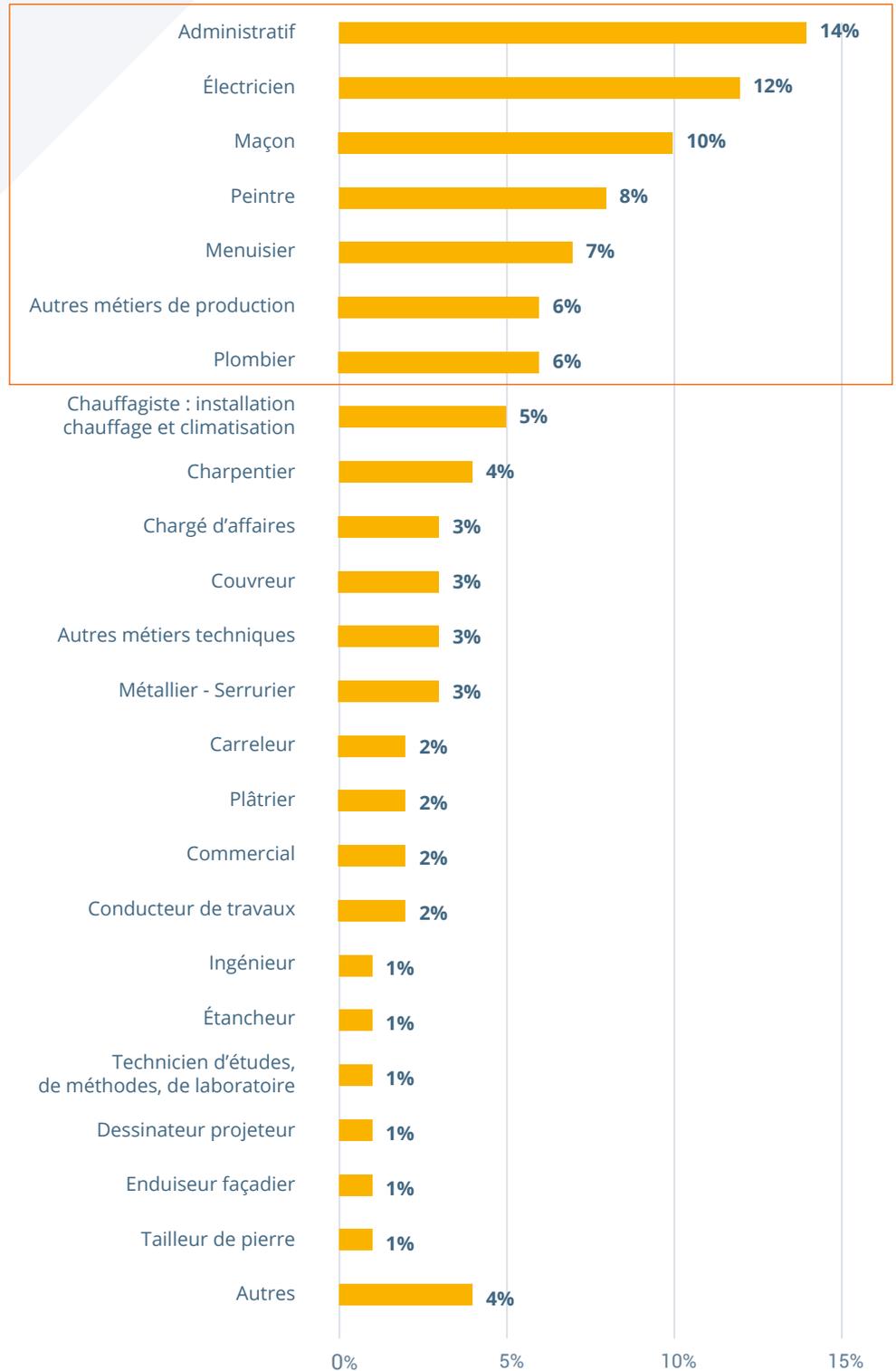
Technique et encadrement de chantier

Réponses effectives : 407 - taux de réponse : 100%

Les primo-entrants exercent une grande **diversité de métiers**, dans le Bâtiment comme dans les Travaux Publics.

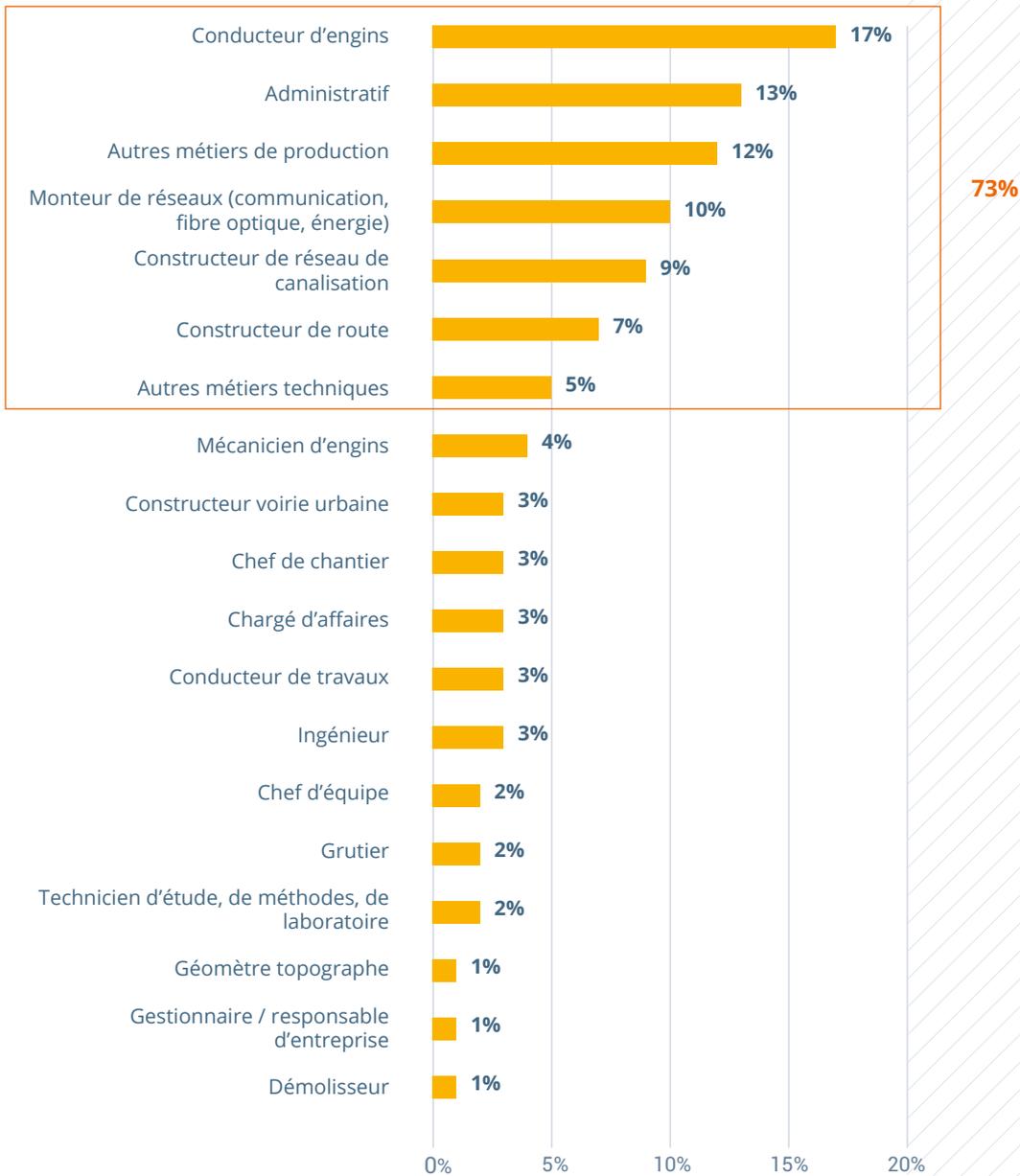
MÉTIERS DANS LE BÂTIMENT

68%



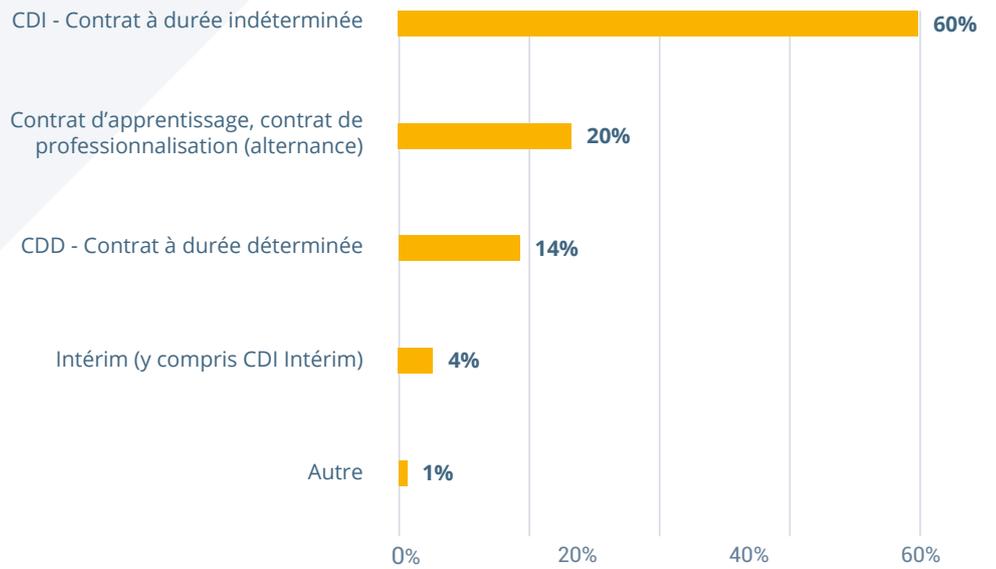
Réponses effectives : 1 681 - taux de réponse : 100%

MÉTIERS DANS LES TRAVAUX PUBLICS



Réponses effectives : 399 - taux de réponse : 100%

TYPE DE CONTRAT



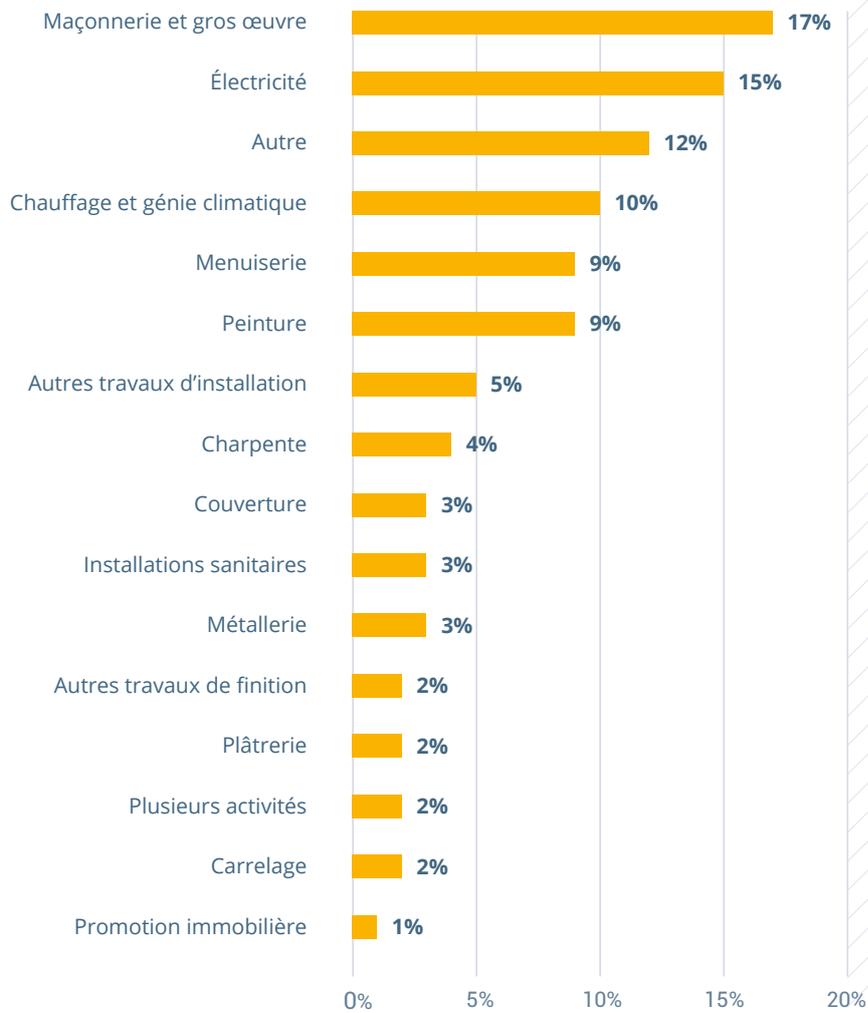
Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

- **3 primo-entrants sur 5 ont été recrutés en CDI** (dont CDI de chantier) sur leur premier poste et 1 sur 5 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
- Les CDD représentent seulement 14% et l'intérim 4 %*.

* A noter que la part des intérimaires parmi les primo-entrants a tendance à être sous-représentée dans le cadre de l'échantillon étudié (taux de réponses à l'enquête relativement faible).

Caractéristiques de l'entreprise

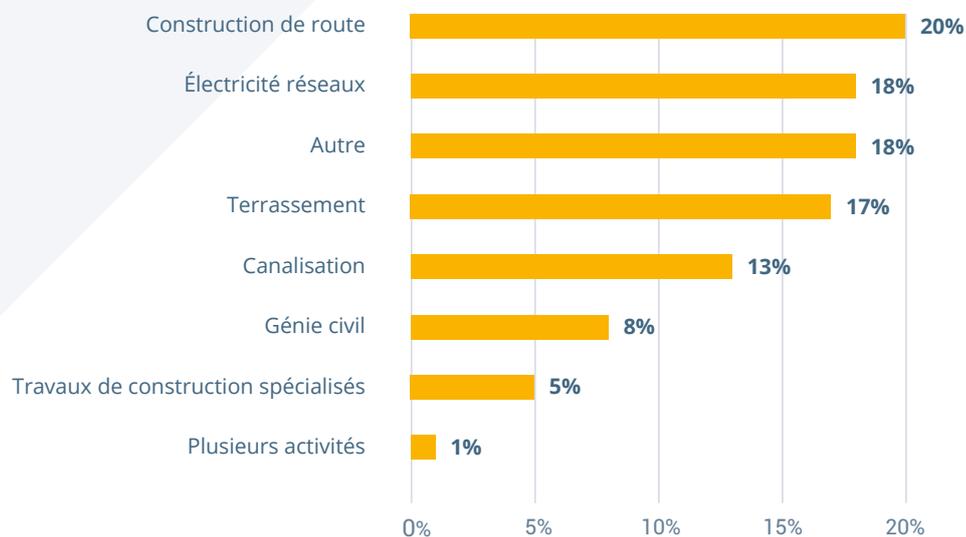
ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE (BRANCHE DU BÂTIMENT)



Réponses effectives : 1 681 - taux de réponse : 81%

Les activités les plus représentées dans le secteur du Bâtiment sont la **maçonnerie et gros œuvre (17 %)** et **l'électricité (15 %)**.

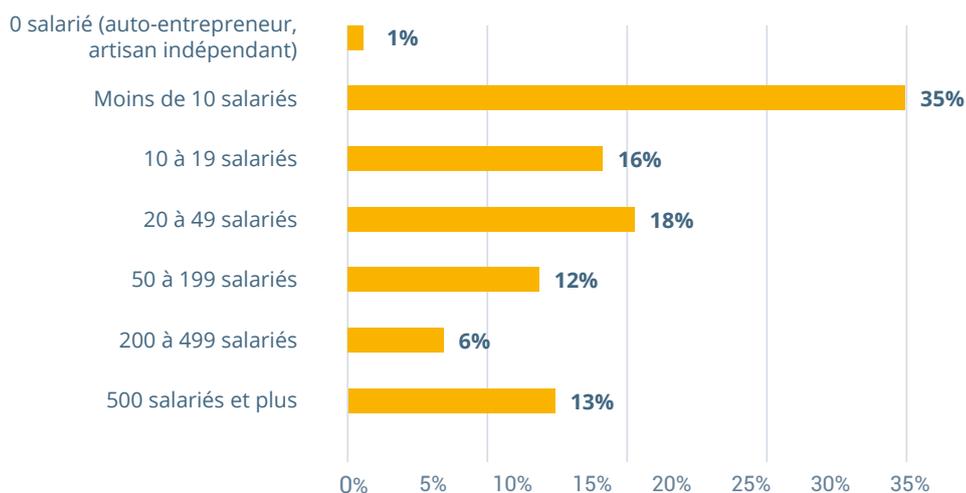
ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE (BRANCHE DES TRAVAUX PUBLICS)



Réponses effectives : 407 - taux de réponse : 19%

Dans le secteur des Travaux Publics, les activités de **construction de route (20 %)**, **d'électricité et réseaux (18 %)** et **de terrassement (17 %)** sont les plus représentées.

TAILLE DE L'ENTREPRISE

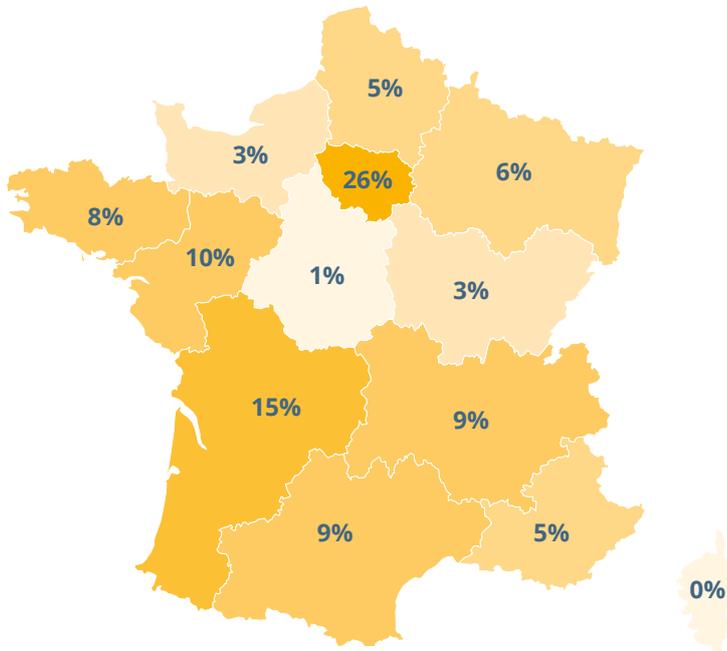


Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

Les entreprises qui embauchent les primo-entrants sont globalement de petites tailles : plus de 50 % des entreprises ont moins de 20 salariés. Néanmoins les entreprises de 0 salariés sont – assez logiquement – peu représentées (1 %). En comparaison, 71 % des entreprises du BTP ont 0 salarié.

Source : Observatoire des métiers du BTP)

IMPLANTATION DE L'ENTREPRISE



Réponses effectives : 1 500 - taux de réponse : 72%

Des entreprises principalement localisées en **Île-de-France (26%)** et en **Nouvelle-Aquitaine (15%)**. Ces deux régions sont parmi les trois premières régions en termes de nombre d'entreprises ou de salariés dans le BTP.

Par ailleurs, 78 % des répondants habitent dans le même département que leur entreprise.

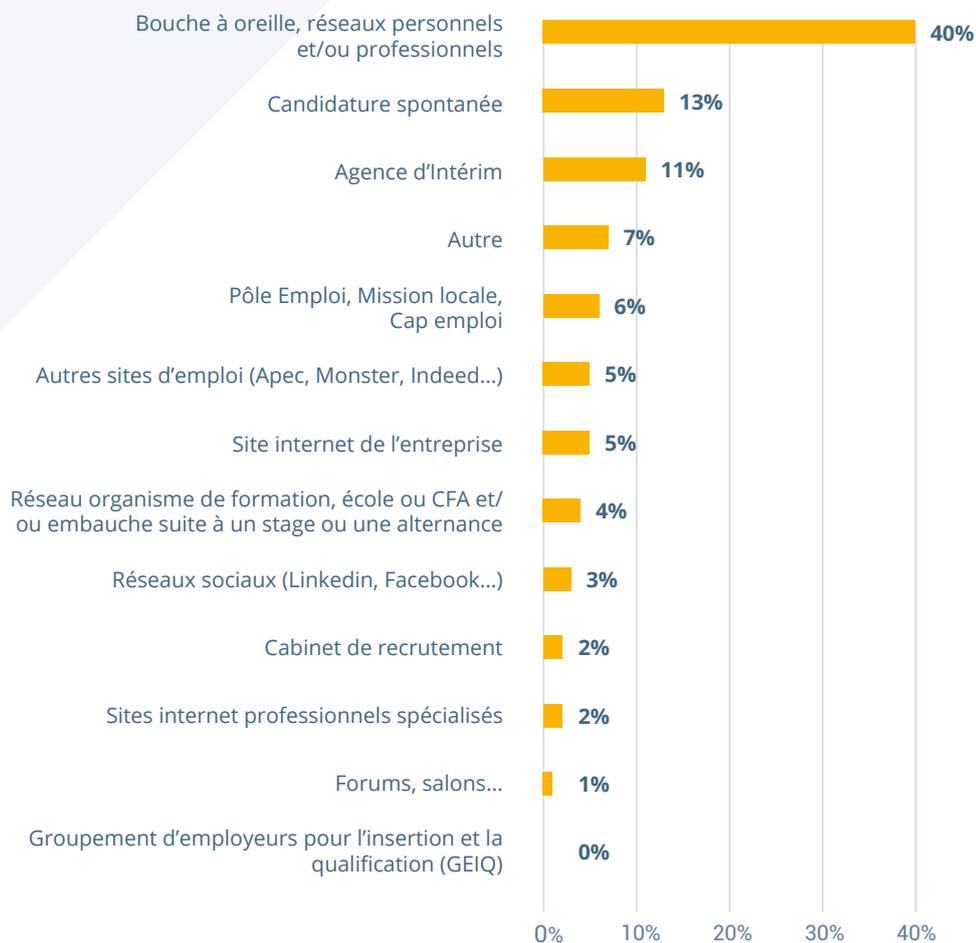


Les trois premières régions en nombre d'entreprises :
Île-de-France
Auvergne-Rhône-Alpes
Provence-Alpes Côte d'Azur



Les trois premières régions ayant le plus de salariés :
Île-de-France
Auvergne-Rhône-Alpes
Nouvelle-Aquitaine

COMMENT AVIEZ-VOUS EU CONNAISSANCE DE CE POSTE ?



Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

Les primo-entrants enquêtés indiquent avoir eu connaissance de leur poste principalement via le **bouche à oreille et les réseaux personnels et/ou professionnels (40 %)**.

Viennent ensuite les candidatures spontanées (13 %) et les agences d'intérim (11 %).

Ces données sur les modalités par lesquelles les primo-entrants ont connaissance de leur premier poste dans le BTP sont à mettre en perspective avec les résultats de [l'étude sur les pratiques de recrutement menée par l'Observatoire des métiers du BTP](#).

Choix, motivations, attachement et projet professionnel des primo-entrants

- L'analyse qui suit s'appuie sur **un socle de questions permettant d'interroger les motivations et le projet professionnel des répondants** : *Pourquoi vous-êtes vous orienté vers ce métier ? Quelles étaient plus précisément vos motivations ? Dans quelle mesure êtes-vous attaché à votre métier ? Etc.*
- Ces questions ont été construites à partir de l'étude qualitative sur les profils des primo-entrants de manière à identifier, à travers les différentes modalités de réponses, les principales variables (choix, motivations à l'entrée, attachement au métier, projet professionnel...) permettant par la suite de reconstituer les 6 segments pré-identifiés dans l'étude qualitative.

Différents biais peuvent affecter les réponses notamment lorsqu'il s'agit de perceptions (motivations, satisfaction). Les résultats suivants doivent ainsi être interprétés à l'aune de ces biais potentiels, dont la conséquence principale peut être la sous-représentation de certaines catégories de réponses (les choix contraints ou contrariés, un attachement faible au métier, le souhait de quitter le BTP etc.).

EXEMPLE : LA QUESTION « POURQUOI VOUS ÊTES VOUS ORIENTÉ VERS CE MÉTIER ? » PERMET DE RENSEIGNER LA VARIABLE « CHOIX » À TRAVERS LES MODALITÉS SUIVANTES :

Choix raisonné : *C'est un métier que je connaissais bien et que j'ai choisi d'exercer*

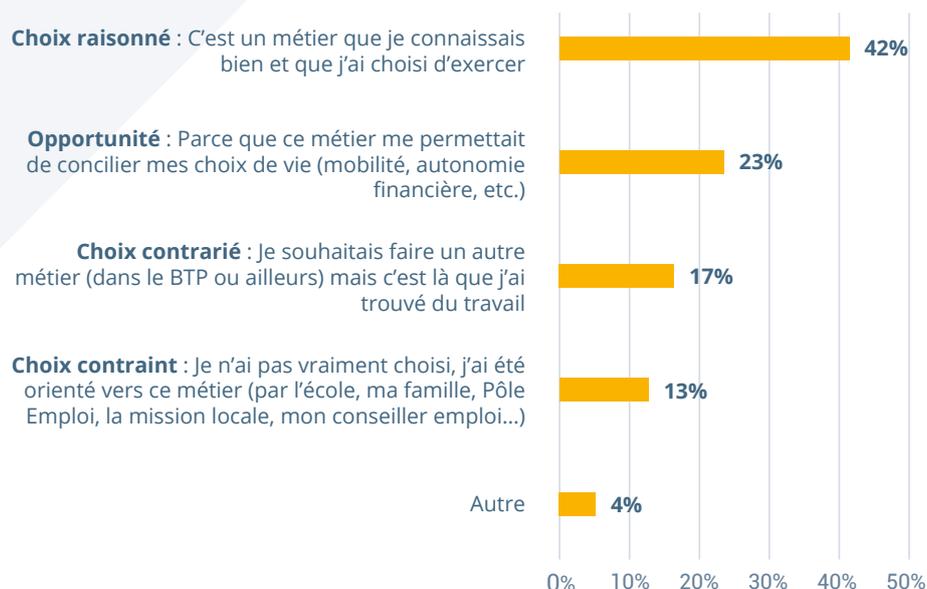
Opportunité : *Parce que ce métier me permettait de concilier mes choix de vie*

Choix contrarié : *Je souhaitais faire un autre métier mais c'est là que j'ai trouvé du travail*

Choix contraint : *Je n'ai pas vraiment choisi, j'ai été orienté(e) vers ce métier*

Choix du métier et motivations à l'entrée

POURQUOI VOUS ÊTES-VOUS ORIENTÉ VERS CE MÉTIER ?

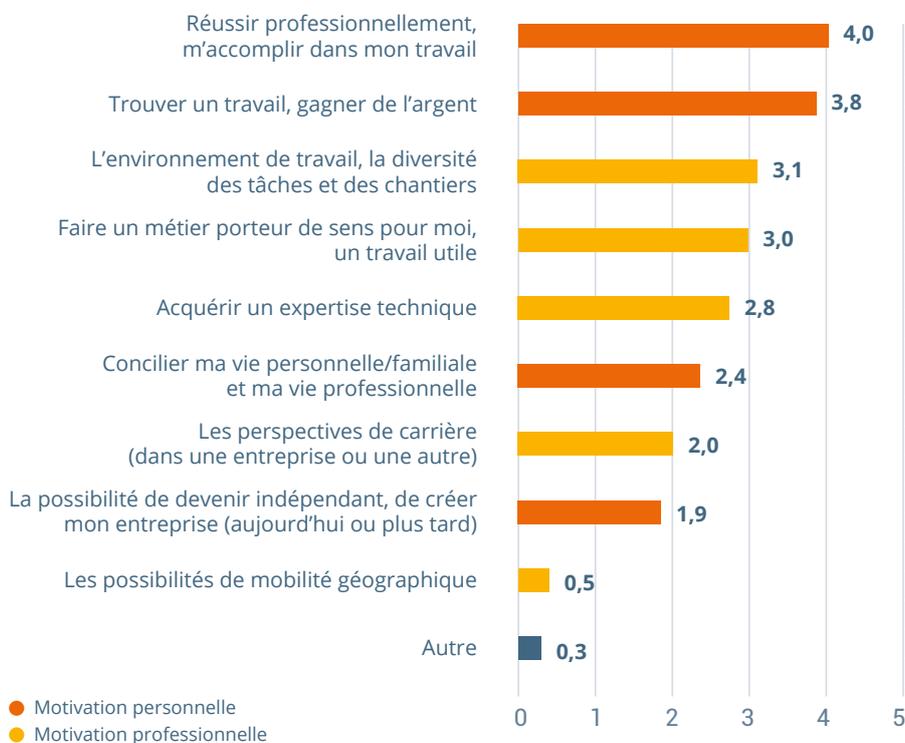


Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

- 42 % des répondants ont fait un **choix raisonné**. Les hommes sont plus nombreux à faire ce type de choix (44 % vs 32 % de femmes) ainsi que les plus jeunes (45 % des moins de 25 ans contre seulement 34 % des 45-54 ans) et les moins qualifiés (47 % des personnes sans qualification et 52 % des personnes de niveau CAP/BEP). Le choix raisonné est davantage le fait de personnes exerçant dans la production (44 %) ou dans des fonctions techniques et d'encadrement de chantier (51 %).*
- Vient ensuite l'orientation par **opportunité** (23%), dont davantage de personnes en réorientation professionnelle (27%) et sur des fonctions administratives et commerciales (28%).
- Le **choix contrarié** constitue 17 % de l'échantillon. Les personnes âgées de 45 à 54 ans sont plus nombreuses à se positionner sur cette modalité (28 %), de même que les personnes au statut de demandeur d'emploi (26 %) ou salariés (20 %) avant leur prise de poste et les personnes en réorientation professionnelle (20 %).
- Enfin les **choix contraints** ne représentent que 13 % de l'échantillon. Les femmes sont plus nombreuses à faire un choix contraint (17 %), ainsi que les moins de 25 ans (15 %), les formés dans le BTP (16 %) et demandeurs d'emploi (16 %) avant leur entrée dans le BTP. Le choix contraint est davantage le fait de personnes exerçant dans le secteur des Travaux Publics (18 %) et sur des fonctions administratives et commerciales (17 %).

* Seuls les croisements statistiquement significatifs sont mentionnés ici.

QUELLES ÉTAIENT, PLUS PRÉCISÉMENT, VOS MOTIVATIONS ? (SUR UNE ÉCHELLE DE 0 À 5)



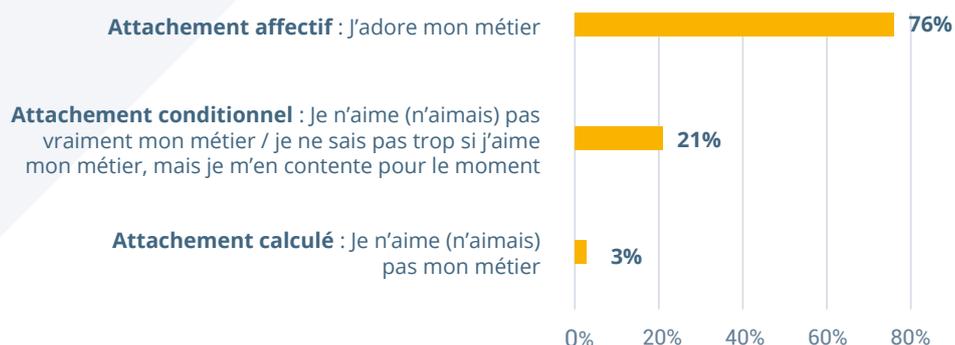
Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

- Les **motivations personnelles** arrivent en tête avec « réussir professionnellement, m'accomplir dans mon travail » qui recueille un coefficient d'importance de 4 et « trouver un travail, gagner de l'argent » (3,8).
- Viennent ensuite les **motivations professionnelles** « l'environnement de travail, la diversité des tâches et des chantiers », « faire un métier porteur de sens pour moi, un travail utile », « avoir une expertise technique » (entre 2,8 et 3,1). Les possibilités de mobilité géographique ne recueillent qu'un faible coefficient d'importance (0,5).
- La motivation principale (la première dans l'ordre de hiérarchisation du répondant) est d'ordre **professionnelle pour une personne sur deux** (50 %), plus souvent pour des hommes (52 %), jeunes (53 % des moins de 25 ans et 54 % des 25-34 ans), en formation /stage (67 %) ou intérim (73 %) avant leur prise de poste, d'un niveau de diplôme bac +5 et plus (57 %). Ce sont souvent également des personnes travaillant dans les Travaux Publics (56 %) et sur des fonctions de production (52 %).
- À l'inverse, la motivation principale est plus souvent personnelle pour les femmes (57 %), âgées de 35 à 44 ans (55 %) et de 45 à 54 (59 %), à la recherche d'un emploi avant leur prise de poste (58 %). Elle l'est également davantage pour les personnes travaillant dans le secteur du Bâtiment (50 %) et sur des fonctions administratives et commerciales (60 %).

* Note : le coefficient d'importance traduit à la fois la fréquence de citation d'une modalité et son ordre de citation. La modalité « réussir professionnellement, m'accomplir dans mon travail » est à la fois plus souvent citée que les autres et plus souvent en première position.

Attachement au métier

DANS QUELLE MESURE ÊTES-VOUS (OU ÉTIEZ-VOUS) ATTACHÉ À VOTRE MÉTIER ?

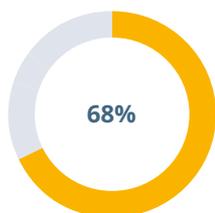


Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

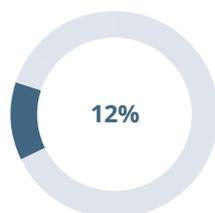
- **L'attachement affectif** arrive en première position avec 76 % des répondants qui affirment « adorer leur métier ». Il s'agit le plus souvent d'hommes (78 %), de niveau CAP/BEP (81 %), en formation / stage (90 %), salariés (83 %) avant leur entrée dans le BTP et exerçant sur des fonctions de production (79 %).
- Vient ensuite **l'attachement conditionnel** (21 %) qui est davantage le fait de femmes (25), de personnes à la recherche d'un emploi (34 %) ou encore en études (27 %) et d'un niveau bac +5 ou plus (32 %). Les personnes exerçant sur des fonctions techniques et d'encadrement (26 %) ou administratives et commerciales (26 %) sont plus nombreuses à se « contenter de leur métier pour le moment ».
- Enfin **l'attachement calculé** ne concerne que 3 % de l'échantillon.

Projet professionnel

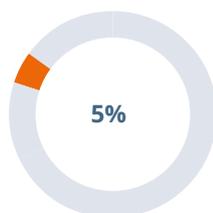
QUELS SONT VOS PROJETS À MOYEN TERME (D'ICI 3 À 5 ANS) ?



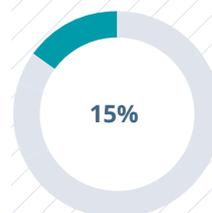
Je souhaite continuer le même métier



Je souhaite changer de métier mais rester dans le secteur du BTP



Je souhaite quitter le secteur du BTP

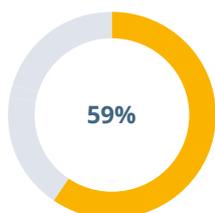


Je n'ai pas d'idée précise

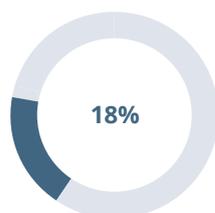
Réponses effectives : 1 864 - taux de réponse : 100%

- Celles et ceux toujours dans le BTP à date de passation de l'enquête souhaitent majoritairement rester dans le même métier à moyen terme (68 %).
- Seuls 5 % souhaitent quitter le BTP à moyen terme (*passagers*).

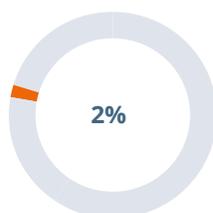
QUELS SONT VOS PROJETS À LONG TERME (D'ICI 10 ANS) ?



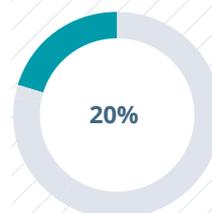
Je souhaite continuer le même métier



Je souhaite changer de métier mais rester dans le secteur du BTP



Je souhaite quitter le secteur du BTP



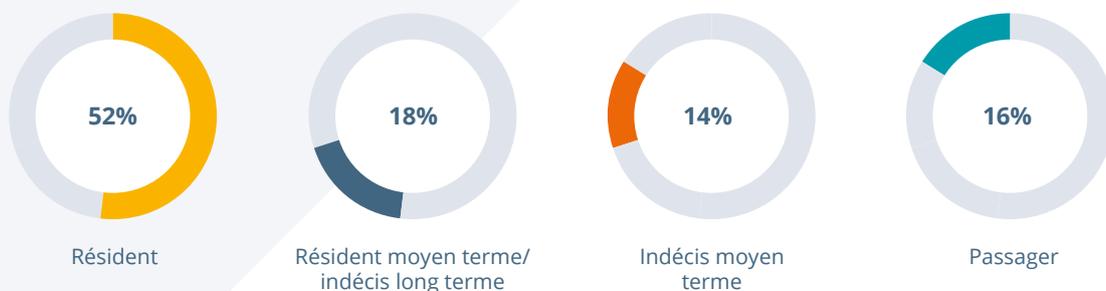
Je n'ai pas d'idée précise

Réponses effectives : 1 402 - taux de réponse : 94%

La question n'a été posée qu'aux répondants déclarant se projeter à moyen terme dans le BTP.

- Celles et ceux toujours dans le BTP à la date de passation de l'enquête (et souhaitant rester dans le BTP à moyen terme) souhaitent majoritairement (59 %) rester dans le même métier à long terme (*résidents*).
- Seuls 2 % souhaitent quitter le BTP à long terme.

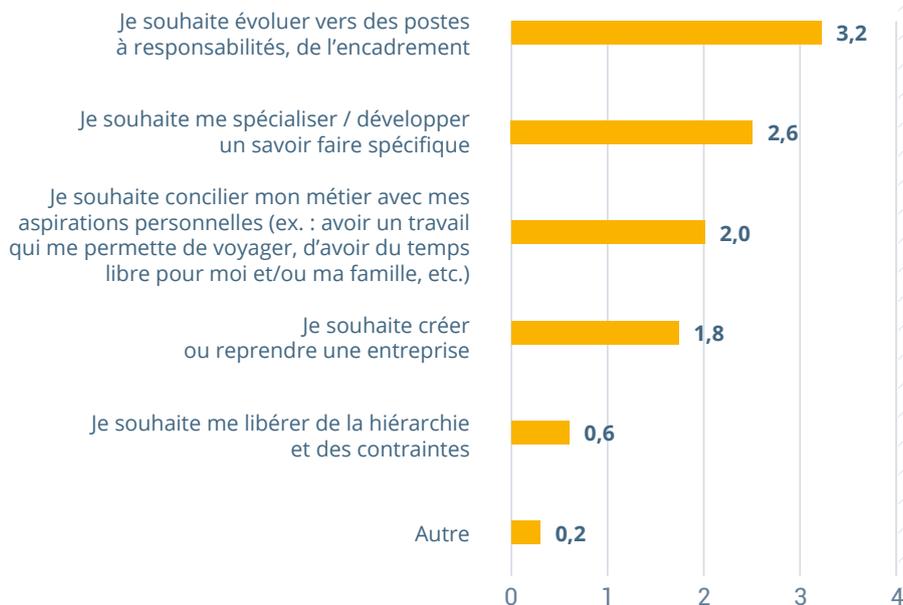
PROFIL DU PROJET



Réponses effectives : 2 085 - taux de réponse : 100%

- Les **résidents** représentent 52 % de l'échantillon contre 16 % de **passagers**. Les hommes se projettent davantage à moyen et long terme dans le BTP (55 %), de même que les personnes ayant un niveau CAP/BEP (58%), en formation / stage à l'entrée dans le BTP (59 %). Les primo-entrants exerçant dans le secteur des Travaux Publics (57 %) et sur des fonctions techniques et d'encadrement de chantier (59 %) sont sur-représentées au sein des résidents.
- À l'inverse, les femmes sont plus nombreuses à ne pas se projeter au sein du BTP (23 %) ainsi que les primo-entrants de niveau bac +3/4 (22 %) ou bac +5 et plus (25 %). Les primo-entrants exerçant sur des fonctions administratives et commerciales sont sur-représentées (24 %) au sein des passagers.

**QUELLES SONT VOS ATTENTES PROFESSIONNELLES POUR LA SUITE ?
(SUR UNE ÉCHELLE DE 0 À 5)**



Réponses effectives : 1 089 - taux de réponse : 52%

* Note : le coefficient d'importance traduit à la fois la fréquence de citation d'une modalité et son ordre de citation.

- Pour celles et ceux souhaitant rester dans le BTP à long terme (les « résidents »), les **attentes managériales** arrivent en tête avec un coefficient d'importance de 3,2.
- Viennent ensuite **les attentes d'expertise (2,6), les attentes personnelles (2) et les attentes entrepreneuriales (1,8)**.
- Les attentes d'autonomie sont les moins importantes (0,6).
- Les femmes souhaitent plus souvent concilier leur métier avec leurs aspirations personnelles (51 % vs 37 % d'hommes) quand les hommes souhaitent davantage créer ou reprendre leur entreprise (37 % vs 17 % de femmes) et se libérer de la hiérarchie et des contraintes (14 % vs 7 % de femmes).

Choix, attachement, projet : que disent les primo-entrants ? synthèse

- **42 % ont choisi un métier qu'ils connaissaient et souhaitaient exercer (choix raisonné)**
 - **76 % adorent leur métier (attachement affectif)**
 - **70 % se projettent dans le BTP à moyen (3 à 5 ans) ou long terme (10 ans)**
- Ces résultats montrent ainsi qu'une majorité de primo-entrants sont très attachés à leur métier (qu'ils y soient entrés à leur initiative ou qu'ils y aient été orientés) et construisent leurs projets professionnels dans le BTP à moyen, voire à long terme.
- Si ces résultats sont encourageants, il convient cependant de noter certains biais inhérents à ce type d'enquête et pouvant conduire à la sous-estimation de catégories de répondants moins satisfaits ou ayant déjà quitté le BTP (« passagers ») :
- Il est en effet possible que les personnes ayant déjà quitté le BTP aient été plus difficiles à atteindre au travers de l'enquête (biais de couverture).
 - Il est également fréquent que les personnes satisfaites de leur choix, de leur situation, y répondent plus facilement que les autres, pouvant là encore conduire à la sous-estimation des « passagers » (biais de sélection).
 - Enfin, les réponses apportées peuvent aussi être induites par un biais de désirabilité sociale, conduisant à choisir une modalité de réponse jugée plus désirable qu'une autre et pouvant alors entraîner la sous-estimation de certaines catégories (choix contraint, choix contrarié, désir de quitter le BTP etc.).
- **Les résultats détaillés par secteur (Bâtiment/Travaux publics) et un zoom sur les entreprises de moins de 10 salariés sont présentés en annexe du rapport.**

Questions ouvertes : les primo-entrants s'expriment

LES RAISONS POUR LESQUELLES CERTAINS SONT « ATTACHÉS » AUX SECTEURS DU BTP

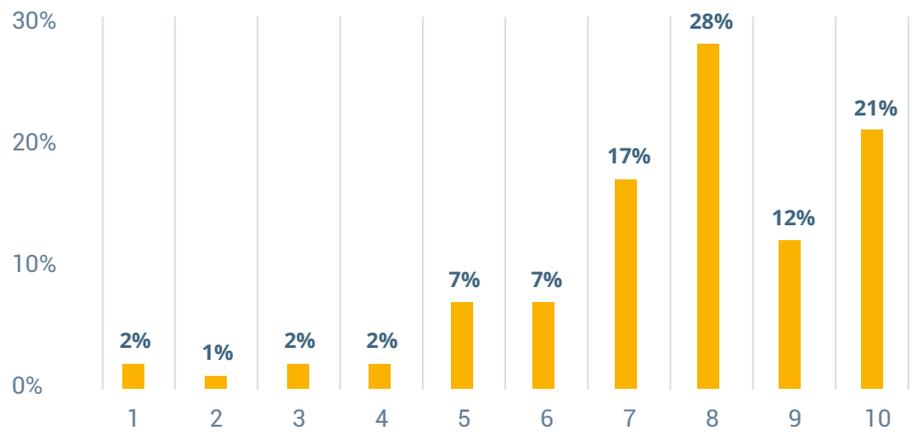
- Il existe une **diversité de tâches et de missions dans le BTP**. La polyvalence des secteurs et l'absence de routine ou de monotonie est un élément très apprécié de nombreux primo-entrants.
- Pour certains, le métier exercé est aussi un **métier passion** (« c'est ma passion », « la passion de construire », « j'adore mon métier »...) et/ou un métier aux **valeurs familiales** (« ambiance familiale », « esprit familial »...).
- Le BTP permet également de travailler de manière **autonome** et de gagner en **responsabilité**.
- Enfin, **l'environnement de travail** (à l'extérieur) et les **avantages liés à la convention collective** (salaire, horaires...) sont également des raisons pour lesquelles certains primo-entrants souhaitent continuer dans le BTP.

LES RAISONS POUR LESQUELLES CERTAINS S'EN DÉTOURNENT

- Les primo-entrants souhaitant quitter le BTP évoquent très souvent des **conditions de travail difficiles et une fatigue physique importante**.
- **Pour d'autres, ce travail ne correspond pas à leurs attentes** (la personne n'est pas « faite » pour ce travail, pas d'intérêt spécifique pour ce métier ou le secteur, souhait de reconversion...).
- D'autres motifs sont également évoqués (départs à la retraite, trop de machisme / milieu très masculin, ...).
- Certains primo-entrants ont déjà quitté le BTP, soit par suite d'un **licenciement économique ou d'une fin de contrat** (apprentissage, CDD, mission de courte durée, job d'été...) soit par suite de **problématiques de santé** (accidents du travail, stress, fatigue...).

Apport du premier poste pour le projet professionnel

SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, COMMENT JUGEZ-VOUS L'APPORT DE CE PREMIER POSTE DANS LE BTP POUR VOTRE PROJET PROFESSIONNEL ?



Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%
Moyenne : 7,6 - Médiane : 8,0

Du point de vue des répondants, **leur premier poste occupé dans le BTP a plutôt été / est enrichissant dans la perspective de leur projet professionnel : 50 % d'entre eux donnent ainsi une note de 8 sur 10, ou plus.**

-2- SEGMENTATION

/// Méthodologie mise en œuvre

- La méthode utilisée s'apparente à un **arbre de décision**. Il s'agit d'une **classification systématique, basée sur des critères définis a priori**, donc reproductible.
- Les répondants ont été affectés à l'un ou l'autre des segments en fonction de leurs réponses aux questions de choix (Pourquoi vous êtes-vous orienté vers ce métier ?) et d'attachement (Dans quelle mesure êtes-vous attaché à votre métier ?) – d'après la matrice de niveau 1 définie dans l'étude qualitative.

Rescapé : choix contraint + attachement affectif ou conditionnel

Contraint : choix contraint + attachement calculé

Opportuniste : opportunité + attachement affectif ou conditionnel ou calculé

Déterminé :

- choix contrarié + attachement affectif ou conditionnel

- choix raisonné + attachement affectif ou conditionnel

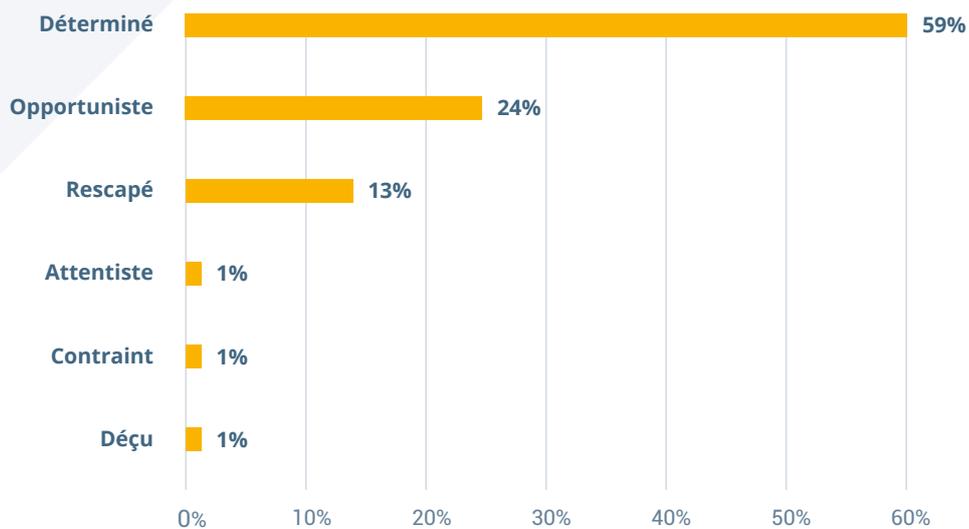
Attentiste : choix contrarié + attachement calculé

Déçu : choix raisonné + attachement calculé

- À l'issue de cette étape, les répondants n'ayant pas pu être classés à partir de la matrice de niveau 1 (4 %) l'ont été à partir de la matrice de niveau 2 (variables de motivation à l'entrée et de projet professionnel) et/ou de leurs verbatims aux questions ouvertes (permettant de préciser leur réponse « autre » à l'une ou l'autre des questions).

/// Résultats de la segmentation

SEGMENTATION



Réponses effectives : 2 088 - taux de réponse : 100%

- À l'issue du processus de segmentation défini plus haut, **les répondants se répartissent principalement dans 3 des 6 segments : près de 6 sur 10 s'apparentent au segment des Déterminés, un quart à celui des Opportunistes et 13 % à celui des Rescapés.**
- Les segments des Attentistes, des Contraints et des Déçus n'ont été observés que très marginalement dans l'enquête (1 % chacun).
- La prédominance du segment des Déterminés et, à l'inverse, la faible représentation des 3 derniers segments peuvent s'expliquer, notamment, par les biais de couverture, de sélection et de désirabilité sociale précédemment évoqués (les modalités de choix raisonné et d'attachement affectif ayant été assez largement répondues, au contraire des modalités de choix contraint ou contrarié et de faible attachement au métier).
- Par ailleurs, le segment des Déçus n'avait pas non plus été observé dans l'étude qualitative (il s'agissait un « cas logique », obtenu par déduction après le croisement des différents critères). Il est cependant probable que ce segment existe en réalité, mais qu'il soit plus difficile à observer.
- À noter : La quantification des segments dépend directement de la composition de l'échantillon enquêté et doit donc être interprétée avec les précautions nécessaires.

Caractérisation des segments

- Les pages suivantes présentent une **analyse détaillée des 3 principaux segments** (Déterminés, Opportunistes, Rescapés), les effectifs enquêtés des 3 derniers segments (Attentistes, Contraints, Déçus) ne permettant pas faire une analyse robuste.
- Chacun des 3 principaux segments est ainsi croisé avec des questions (analyse bivariée) afin de dégager ce qui les caractérise plus spécifiquement. Les tableaux présentés sont à interpréter en termes de surreprésentation (% observé dans le segment supérieur au % moyen observé sur l'ensemble de l'échantillon) ou, à l'inverse, de sous-représentation (% observé dans le segment inférieur au % moyen).

Exemple de lecture :

	DÉTERMINÉS (59 %)	OPPORTUNISTES (24 %)	RESCAPÉS (13 %)
SECTEUR • Bâtiment (81%) • TP (19%)			+ TP (25%) - Bâtiment (77%)
FONCTION MÉTIER • Production (70%) • Technique et encadrement de chantier (11%) • Administratif et commercial (19%)	+ Production (73%) - Administratif et commercial (15%)	+ Administratif et commercial (23%)	+ Administratif et commercial (25%) - Production (65%)

↑
↑
↑

Variables de croisement bivarié (% modalité dans l'échantillon global)
Pas d'indication = pas de différence significative par rapport à l'échantillon global
+ : Surreprésentation des TP (25% du segment contre 19% en moyenne)

Précisions sur le premier poste

	DÉTERMINÉS (59 %)	OPPORTUNISTES (24 %)	RESCAPÉS (13 %)
SECTEUR • Bâtiment (81%) • TP (19%)			+ TP (25%) - Bâtiment (75%)
FONCTION MÉTIER • Production (70%) • Technique et encadrement de chantier (11%) • Administratif et commercial (19%)	+ Production (73%) - Administratif et commercial (15%)	+ Administratif et commercial (23%)	+ Administratif et commercial (25%) - Production (65%)
TYPE DE CONTRAT • CDI (60%) • Contrat d'apprentissage ou pro (20%) • CDD (14%) • Intérim (4%) • CUI-CIE (0%) • CDDI (0%) • Entrepreneur (0%)			+ CDD (19%) - CDI (53%)
CONNAISSANCE DU POSTE • Bouche-à-oreille, réseaux perso et/ou pro (40%) • Candidature spontanée (13%) • Agence d'intérim (11%) • Pôle Emploi, Mission locale, Cap emploi (6%) • Autres sites d'emploi (Apec, Monster, Indeed...) (5%) • Site internet de l'entreprise (5%) • Réseau organisme de formation, école ou CFA ou embauche suite alternance (4%) • Réseaux sociaux (3%) • Cabinet de recrutement (2%) • Sites internet pro spécialisés (2%) • Forums, salons (1%) • GEIQ (0%)	+ Pôle Emploi, Mission locale, Cap Emploi (7%) - Bouche-à-oreille, réseaux perso et/ou pro (36%) - Réseaux sociaux (3%)	+ Bouche-à-oreille, réseaux perso et/ou pro (47%) + Autres sites d'emploi (7%) + Réseaux sociaux (6%) - Agence d'intérim (7%) - Pôle Emploi, Mission locale, Cap Emploi (4%)	+ Forums, salons... (4%) - Autres sites d'emplois (2%) - Réseaux sociaux (1%)

Précisions sur l'entreprise

	DÉTERMINÉS (59 %)	OPPORTUNISTES (24 %)	RESCAPÉS (13 %)
ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE Du côté du Bâtiment <ul style="list-style-type: none"> • Maçonnerie et gros œuvre (17%) • Électricité (15%) • Chauffage et génie climatique (10%) • Menuiserie (9%) • Peinture (9%) • Autres travaux d'installation (5%) • Charpente (4%) • Couverture (3%) • Installations sanitaires (3%) • Métallerie (3%) • Autres travaux de finition (2%) • Plâtrerie (2%) • Plusieurs activités (2%) • Carrelage (2%) • Promotion immobilière (1%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Menuiserie (11%) + Charpente (5%) + Plusieurs activités (3%) - Maçonnerie et gros œuvre (15%) - Électricité (13%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Électricité (18%) + Maçonnerie et gros œuvre (22%) - Menuiserie (7%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Métallerie (7%) + Promotion immobilière (4%) - Charpente (1%) - Autres travaux de finition (0%)
Du côté des Travaux Publics <ul style="list-style-type: none"> • Construction de route (20%) • Électricité et réseaux (18%) • Terrassement (17%) • Canalisations (13%) • Génie civil (8%) • Travaux de construction spé (5%) • Plusieurs activités (1%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Canalisations (9%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Canalisations (20%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Construction de routes (29%)
TAILLE DE L'ENTREPRISE <ul style="list-style-type: none"> • 0 salarié (1%) • Moins de 10 salariés (35%) • 10 à 19 salariés (16%) • 20 à 49 salariés (18%) • 50 à 199 salariés (12%) • 200 à 499 salariés (6%) • 500 salariés et plus (13%) 	<ul style="list-style-type: none"> + 20 à 49 salariés (20%) - 50 à 199 salariés (10%) - 200 à 499 salariés (5%) 	<ul style="list-style-type: none"> + 50 à 199 salariés (14%) - 20 à 49 salariés (12%) 	<ul style="list-style-type: none"> + 200 à 499 salariés (10%) - Moins de 10 salariés (28%)

Précisions sur les motivations et projets

	DÉTERMINÉS (59 %)	OPPORTUNISTES (24 %)	RESCAPÉS (13 %)
CHOIX <ul style="list-style-type: none"> • C'est un métier que je connaissais bien et que j'ai choisi d'exercer – Choix raisonné (42%) • Parce que ce métier me permettait de concilier mes choix de vie (mobilité, autonomie financière, etc.) – Opportunité (23%) • Je souhaitais faire un autre métier mais c'est là que j'ai trouvé du travail – Choix contrarié (17%) • Je n'ai pas vraiment choisi, j'ai été orienté vers ce métier (par l'école, ma famille, Pôle Emploi, la Mission locale, mon conseiller emploi...) – Choix contraint (13%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Choix raisonné (70%) + Choix contrarié (28%) - Opportunité (0%) - Choix contraint (0%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Opportunité (96%) - Choix raisonné (0%) - Choix contrarié (0%) - Choix contraint (0%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Choix contraint (92%) - Choix raisonné (0%) - Choix contrarié (0%) - Opportunité (0%)
MOTIVATION PRINCIPALE <ul style="list-style-type: none"> • Motivation pro (50%) • Motivation perso (49%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Motivation pro (52%) - Motivation perso (46%) 		<ul style="list-style-type: none"> + Motivation perso (59%) - Motivation pro (38%)
MOTIVATIONS CITÉES <ul style="list-style-type: none"> • Faire un métier porteur de sens (32%) • Perspectives de carrière (23%) • Possibilité de devenir indépendant (21%) • Trouver un travail, gagner de l'argent (41%) • Concilier vie pro/perso (26%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Devenir indépendant (23%) - Trouver un travail (38%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Sens métier (41%) - Trouver un travail (34%) - Concilier vie pro/perso (35%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens métier (20%) + Perspectives carrière (27%) - Devenir indépendant (8%) + Trouver un travail (59%) - Concilier vie pro/perso (17%)
ATTACHEMENT <ul style="list-style-type: none"> • J'adore mon métier – Attachement affectif (76%) • Je n'aime pas vraiment mon métier / je ne sais pas trop si j'aime mon métier, mais je m'en contente pour le moment – Attachement conditionnel (21%) • Je n'aime pas mon métier – Attachement calculé (3%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Attachement affectif (82%) - Attachement conditionnel (18%) - Attachement calculé (0%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Attachement affectif (81%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Attachement conditionnel (41%) - Attachement affectif (59%) - Attachement calculé (0%)
PASSAGER OU RÉSIDENT <ul style="list-style-type: none"> • Résident (52%) • Résident moyen terme / indécis long terme (18%) • Indécis moyen terme (14%) • Passager (16%) 	<ul style="list-style-type: none"> + Résident (57%) + Résident moyen terme / indécis long terme (19%) - Passager (12%) 		<ul style="list-style-type: none"> + Passager (28%) - Résident (40%)

Profil du primo-entrant

	DÉTERMINÉS (59 %)	OPPORTUNISTES (24 %)	RESCAPÉS (13 %)
SEXE • Homme (82%) • Femme (18%)	+ Homme (84%) - Femme (16%)		+ Femme (24%) - Homme (76%)
ÂGE • Moins de 25 ans (44%) • 25-34 ans (27%) • 35-44 ans (16%) • 45-54 (9%) • 55 ans et plus (3%)			+ Moins de 25 ans (53%) - 35-44 ans (11%)
SITUATION ANTÉRIEURE • Salarié (36%) • Étudiant (25%) • Demandeur d'emploi (20%) • En formation / stage (11%) • Indépendant (3%) • En intérim (1%) • Retraité (1%) • Inactif (0%)	+ Salarié (38%) - Demandeur d'emploi (18%)		+ Demandeur d'emploi (24%) + Étudiant (30%) - Salarié (27%)
NIVEAU DE DIPLÔME • Aucun diplôme (19%) • CAP / BEP (25%) • Bac pro, techno, général (22%) • Bac +2 (17%) • Bac +3/4 (9%) • Bac +5 ou plus (9%)	+ CAP / BEP (27%) - Bac +3/ 4 (7%) - Bac + 5 ou plus (7%)	+ Bac +3 / 4 (12%) - CAP / BEP (20%)	
FORMATION BTP • Oui (24%) • Non (76%)	+ Oui (28%) - Non (72%)		+ Non (85%) - Oui (15%)
SORTIE D'ÉTUDES OU RÉORIENTATION • Sortie d'études (42%) • Réorientation pro (58%)	+ Sortie d'études (44%) - Réorientation pro (56%)	+ Réorientation pro (67%) - Sortie d'études (33%)	+ Sortie d'études (54%) - Réorientation pro (46%)
LOGIQUE D'ENTRÉE* • Profil 1 (28%) • Profil 2 (4%) • Profil 3 (16%) • Profil 4 (27%) • Profil 5 (25%)	+ Profil 1 (32%) - Profil 5 (22%)	+ Profil 5 (28%) - Profil 3 (13%)	+ Profil 3 (24%) + Profil 5 (30%) - Profil 1 (18%)

* Rappel des familles de logique d'entrée :

- Profil 1 : apprentis et voie scolaire BTP
- Profil 2 : POE et autres dispositifs d'insertion
- Profil 3 : insertion initiale sans formation BTP
- Profil 4 : réorientation professionnelle sans formation BTP
- Profil 5 : fonctions support, encadrement supérieur, intérimaires, entrepreneurs...

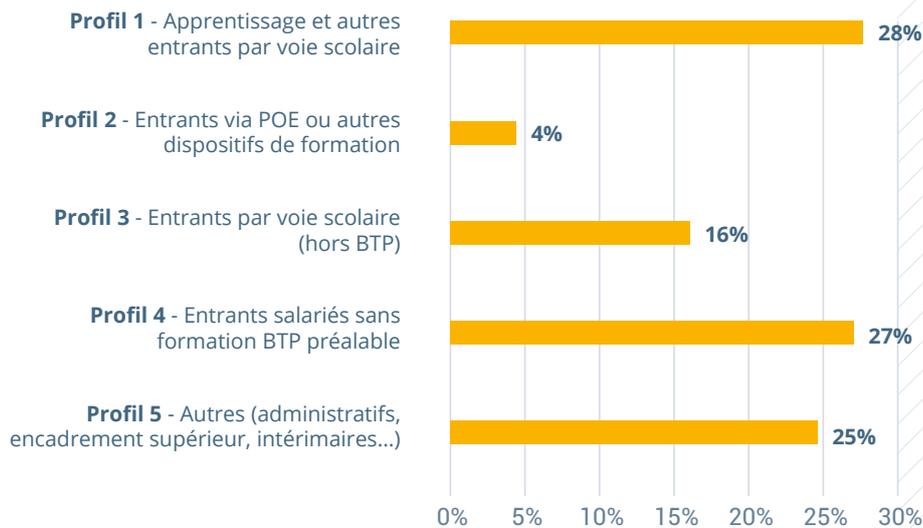
Caractérisation des principaux segments – En synthèse

Les déterminés (59%)	Les opportunistes (24%)
<p>Les Déterminés se sont orientés eux-mêmes vers le BTP, soit parce que c'était un métier qu'ils connaissaient, soit parce que c'est là qu'ils ont trouvé du travail. Leurs motivations sont principalement professionnelles. Attachés à leur métier, ils se projettent à long terme dans le BTP.</p> <p>Les Déterminés sont souvent des hommes, de niveau CAP / BEP, salariés d'un autre secteur avant leur entrée dans le BTP ou sortant d'études (apprentissage et autres entrants par voie scolaire). Ils exercent des activités de production.</p>	<p>Les Opportunistes se sont orientés vers le BTP car ce secteur leur permet de concilier leurs choix de vie (mobilité, autonomie financière...). Ils sont plutôt attachés à leur métier.</p> <p>Les personnes en réorientation professionnelle, de niveau bac+3/4 et exerçant sur des activités administratives et commerciales sont plus souvent Opportunistes.</p>
Les rescapés (13%)	Les attentistes, contraints, déçus (3%)
<p>Les Rescapés n'ont pas choisi leur métier mais ont été orientés vers celui-ci (par leur famille, Pôle Emploi...). Ils ne savent pas s'ils sont attachés à leur métier mais s'en contentent pour le moment et ne se projettent pas davantage. Leurs motivations sont principalement personnelles.</p> <p>Les femmes, les primo-entrants de moins de 25 ans, à la recherche d'un emploi ou étudiants avant leur prise de poste sans formation dans le BTP sont plus souvent des Rescapés. Ils exercent sur des fonctions administratives et commerciales.</p>	<p>Les effectifs enquêtés ne permettent pas une analyse détaillée de leurs caractéristiques.</p>

-3- FOCUS SUR LES LOGIQUES D'ENTRÉE DANS LE BTP

5 familles de primo-entrants selon leur logique d'entrée dans le BTP

LOGIQUE D'ENTRÉE DANS LE BTP



- 5 logiques d'entrée ont été identifiées dans l'étude qualitative, ainsi que rappelé précédemment : 4 d'entre elles représentent un effectif suffisant dans l'enquête pour permettre une analyse détaillée, sur le même modèle que la caractérisation des segments.
- Comme dans l'analyse détaillée des segments, seules les surreprésentations et sous-représentations significatives sont indiquées dans les tableaux présentés ci-après.

Précisions sur le premier poste

	APPRENTISSAGE ET AUTRES ENTRANTS PAR VOIE SCOLAIRE (28%)	ENTRANTS PAR VOIE SCOLAIRE (HORS BTP) (16%)	ENTRANTS SALARIÉS SANS FORMATION (27%)	AUTRES (25%)
SECTEUR • Bâtiment (81%) • Travaux Publics (19%)		• Bâtiment (86%) • Travaux Publics (14%)	• Bâtiment (84%) • Travaux Publics (16%)	• Travaux Publics (24%) • Bâtiment (76%)
FONCTION MÉTIER • Production (70%) • Technique et encadrement de chantier (11%) • Administratif et commercial (19%)	• Production (86%) • Technique et encadrement de chantier (14%)	• Production (91%)	• Production (90%)	• Administratif et commercial (76%) • Production (14%)
TYPE DE CONTRAT • CDI (60%) • Contrat d'apprentissage ou pro (20%) • CDD (14%) • Intérim (4%)	• Contrat d'apprentissage ou pro (51%) • CDI (41%) • CDD (7%)	• CDD (35%) • CDDI (2%) • CUI-CIE (2%)	• CDI (82%)	• Intérim (17%) • Entrepreneur (1%) • CDI (54%) • CDD (6%)
CONNAISSANCE DU POSTE • Bouche-à-oreille, réseaux perso et/ou pro (40%) • Candidature spontanée (13%) • Agence d'intérim (11%) • Pôle Emploi, Mission locale, Cap emploi (6%) • Autres sites d'emploi (Apec, Monster, Indeed...) (5%) • Site internet de l'entreprise (5%) • Réseau organisme de formation, école ou CFA ou embauche suite alternance (4%) • Réseaux sociaux (3%) • Cabinet de recrutement (2%) • Sites internet pro spécialisés (2%) • Forums, salons (1%)	• Candidature spontanée (17%) • Réseau organisme de formation, école ou CFA... (7%) • Pôle Emploi, Mission locale, Cap emploi (4%) • Autres sites d'emploi (3%) • Réseaux sociaux (1%) • Cabinet de recrutement (1%)	• Agence d'intérim (6%) • Autres sites d'emploi (3%) • Cabinet de recrutement (1%)	• Bouche-à-oreille, réseaux perso et/ou pro (44%) • Cabinet de recrutement (4%) • Pôle Emploi, Mission locale, Cap emploi (5%) • Réseau organisme de formation, école ou CFA...(1%)	• Agence d'intérim (15%) • Autres sites d'emploi (9%) • Forums, salons (3%) • Bouche-à-oreille, réseaux perso et/ou pro (35%)
ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE Du côté du Bâtiment • Maçonnerie et gros œuvre (17%) • Électricité (15%) • Chauffage et génie climatique (10%) • Menuiserie (9%) • Peinture (9%) • Autres travaux d'installation (5%) • Charpente (4%) • Couverture (3%) • Installations sanitaires (3%) • Métallerie (3%) • Autres travaux de finition (2%) • Plâtrerie (2%) • Plusieurs activités (2%) • Carrelage (2%) • Promotion immobilière (1%)	• Charpente (8%) • Électricité (19%) • Installations sanitaires (6%) • Promotion immobilière (0%) • Autres travaux de finition (1%)	• Carrelage (4%) • Métallerie (5%) • Peinture (12%) • Installations sanitaires (0%) • Chauffage et génie climatique (5%) • Autres travaux de finitions (1%)	• Plâtrerie (4%) • Autres travaux d'installation (9%) • Charpente (2%)	• Chauffage et génie climatique (13%) • Promotion immobilière (3%) • Électricité (10%) • Peinture (2%) • Plâtrerie (1%)
Du côté des Travaux Publics • Construction de route (20%) • Électricité et réseaux (18%) • Terrassement (17%) • Canalisations (13%) • Génie civil (8%) • Travaux de construction spé (5%) • Plusieurs activités (1%)	• Canalisations (22%)			• Génie civil (13%) • Travaux de construction spécialisés (9%)

	APPRENTISSAGE ET AUTRES ENTRANTS PAR VOIE SCOLAIRE (28%)	ENTRANTS PAR VOIE SCOLAIRE (HORS BTP) (16%)	ENTRANTS SALARIÉS SANS FORMATION (27%)	AUTRES (25%)
TAILLE DE L'ENTREPRISE <ul style="list-style-type: none"> • 0 salarié (1%) • Moins de 10 salariés (35%) • 10 à 19 salariés (16%) • 20 à 49 salariés (18%) • 50 à 199 salariés (12%) • 200 à 499 salariés (6%) • 500 salariés et plus (13%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 à 49 salariés (21%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 0 salariés (2%) • Moins de 10 salariés (50%) • 500 salariés et plus (7%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de 10 salariés (42%) • 10 à 19 salariés (21%) • 0 salariés (0%) • 20 à 49 salariés (13%) • 50 à 199 salariés (9%) • 500 salariés et plus (10%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 à 49 salariés (22%) • 50 à 199 salariés (15%) • 200 à 499 salariés (9%) • 500 salariés et plus (21%) • Moins de 10 salariés (20%) • 10 à 19 salariés (13%)
CHOIX <ul style="list-style-type: none"> • C'est un métier que je connaissais bien et que j'ai choisi d'exercer – Choix raisonné (42%) • Parce que ce métier me permettait de concilier mes choix de vie (mobilité, autonomie financière, etc.) – Opportunité (23%) • Je souhaitais faire un autre métier mais c'est là que j'ai trouvé du travail – Choix contrarié (17%) • Je n'ai pas vraiment choisi, j'ai été orienté vers ce métier (par l'école, ma famille, Pôle Emploi, la Mission locale, mon conseiller emploi...) – Choix contraint (13%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Choix raisonné (53%) • Choix contrarié (13%) • Choix contraint (8%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Choix contraint (19%) • Opportunité (18%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunité (27%) • Choix raisonné (38%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Choix contraint (16%) • Choix raisonné (34%)
MOTIVATION PRINCIPALE <ul style="list-style-type: none"> • Motivation pro (50%) • Motivation perso (49%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation pro (60%) • Motivation perso (38%) 			<ul style="list-style-type: none"> • Motivation perso (57%) • Motivation perso (41%)
ATTACHEMENT <ul style="list-style-type: none"> • J'adore mon métier – Attachement affectif (76%) • Je n'aime pas vraiment mon métier / je ne sais pas trop si j'aime mon métier, mais je m'en contente pour le moment – Attachement conditionnel (21%) • Je n'aime pas mon métier – Attachement calculé (3%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Attachement affectif (82%) • Attachement conditionnel (17%) • Attachement calculé (1%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Attachement conditionnel (27%) • Attachement affectif (71%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Attachement calculé (4%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Attachement conditionnel (25%) • Attachement affectif (72%)
PASSAGER OU RÉSIDENT <ul style="list-style-type: none"> • Résident (52%) • Résident moyen terme / indécis long terme (18%) • Indécis moyen terme (14%) • Passager (16%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Résident moyen terme / indécis long terme (22%) • Passager (10%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Passager (21%) • Indécis moyen terme (9%) 		<ul style="list-style-type: none"> • Passager (23%) • Résident (47%) • Résident moyen terme / indécis long terme (14%)
SEXE <ul style="list-style-type: none"> • Homme (82%) • Femme (18%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Homme (91%) • Femme (9%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Homme (96%) • Femme (4%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Homme (94%) • Femme (6%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Femme (54%) • Homme (46%)
ÂGE <ul style="list-style-type: none"> • Moins de 25 ans (44%) • 25-34 ans (27%) • 35-44 ans (16%) • 45-54 ans (9%) • 55 ans et plus (3%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de 25 ans (64%) • 25-34 ans (19%) • 35-44 ans (12%) • 45-54 ans (4%) • 55 ans et plus (1%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de 25 ans (71%) • 25-34 ans (17%) • 35-44 ans (10%) • 45-54 ans (2%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 25-34 ans (38%) • 35-44 ans (20%) • 45-54 ans (14%) • 55 ans et plus (5%) • Moins de 25 ans (23%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 35-44 ans (19%) • 45-54 ans (15%) • 55 ans et plus (5%) • Moins de 25 ans (31%)

	APPRENTISSAGE ET AUTRES ENTRANTS PAR VOIE SCOLAIRE (28%)	ENTRANTS PAR VOIE SCOLAIRE (HORS BTP) (16%)	ENTRANTS SALARIÉS SANS FORMATION (27%)	AUTRES (25%)
SITUATION ANTÉRIEURE <ul style="list-style-type: none"> • Salarié (36%) • Étudiant (25%) • Demandeur d'emploi (20%) • En formation / stage (11%) • Indépendant (3%) • En intérim (1%) • Retraité (1%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Étudiant (37%) • En formation, stage (17%) • Salarié (25%) • Demandeur d'emploi (14%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Étudiant (47%) • Salarié (21%) • Demandeur d'emploi (12%) • Indépendant (1%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié (56%) • Demandeur d'emploi (25%) • Indépendant (5%) • En formation, stage (6%) • Étudiant (3%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeur d'emploi (24%) • Indépendant (4%) • En formation, stage (8%)
NIVEAU DE DIPLÔME <ul style="list-style-type: none"> • Aucun diplôme (19%) • CAP / BEP (25%) • Bac pro, techno, général (22%) • Bac +2 (17%) • Bac +3/4 (9%) • Bac +5 ou plus (9%) 	<ul style="list-style-type: none"> • CAP / BEP (31%) • Bac +2 (14%) • Bac +5 ou plus (5%) • CAP / BEP (11%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun diplôme (25%) • Bac +3/ 4 (5%) • Bac + 5 ou plus (5%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun diplôme (27%) • CAP / BEP (29%) • Bac +2 (10%) • Bac +3 / 4 (6%) • Bac + 5 ou plus (6%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bac +2 (30%) • Bac +3 / 4 (16%) • Bac + 5 ou plus (19%) • Aucun diplôme (5%)
FORMATION BTP <ul style="list-style-type: none"> • Oui (24%) • Non (76%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui (58%) • Non (42%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Non (100%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Non (100%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Non (85%) • Oui (15%)
SORTIE D'ÉTUDES OU RÉORIENTATION <ul style="list-style-type: none"> • Sortie d'études (42%) • Réorientation pro (58%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sortie d'études (60%) • Réorientation pro (40%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sortie d'études (100%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Réorientation pro (100%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Réorientation pro (66%) • Sortie d'études (34%)
SEGMENTS <ul style="list-style-type: none"> • Déterminé (59%) • Opportuniste (24%) • Rescapé (13%) • Attentiste (1%) • Contraint (1%) • Déçu (1%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminé (68%) • Rescapé (9%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rescapé (20%) • Opportuniste (19%) 		<ul style="list-style-type: none"> • Opportuniste (28%) • Rescapé (17%) • Déterminé (52%)

/// Caractéristiques des primo-entrants selon la logique d'entrée : synthèse

<p>Profil 1 : Apprentissage et autres entrants par voie scolaire (28%)</p>	<p>Profil 3 : Entrants par voie scolaire (hors BTP) (16%)</p>
<p>Ils ont fait le choix de leur métier et y sont attachés. Leurs motivations sont principalement professionnelles et ils se projettent à moyen terme dans leur métier.</p> <p>Ils travaillent sous contrat d'apprentissage sur des fonctions de production ou des fonctions techniques et d'encadrement de chantier.</p> <p>Ce sont plus souvent des hommes, âgés de moins de 25 ans, de niveau CAP / BEP, étudiants ou en formation/ stage avant leur prise de poste et ayant eu une formation préalable dans le BTP.</p>	<p>Ils n'ont pas vraiment fait le choix de leur métier. Ils souhaitent quitter le BTP à moyen terme mais s'en contentent pour le moment.</p> <p>Ils travaillent dans le secteur du Bâtiment sur des fonctions de production.</p> <p>Ce sont plus souvent des hommes, de moins de 25 ans, en sorties d'études mais sans formation préalable dans le BTP.</p>
<p>Profil 4 : Entrants salariés sans formation (27%)</p>	<p>Profil 5 : Autres (administratifs, encadrement sup, intérimaires...) (25%)</p>
<p>Ils ont fait le choix de leur métier car cela leur permettait de concilier leur choix de vie mais ils ne l'apprécient pas vraiment.</p> <p>Ils travaillent dans le secteur du Bâtiment sur des activités de production.</p> <p>Ce sont plus souvent des hommes, de plus de 25 ans, de niveau CAP / BEP ou sans diplôme, salariés ou demandeurs d'emploi avant leur prise de poste et en réorientation professionnelle.</p>	<p>Ils n'ont pas vraiment fait le choix de leur métier. Ils s'en contentent pour le moment mais ne se projettent pas à moyen terme au sein du BTP. Leurs motivations sont avant tout personnelles.</p> <p>Ils travaillent en intérim ou en tant qu'indépendants dans le secteur des Travaux Publics sur des fonctions administratives et commerciales. Ce sont plus souvent des femmes, de plus de 35 ans, diplômées du supérieur mais sans formation préalable dans le BTP. Ils sont demandeurs d'emploi ou indépendants avant leur entrée dans le BTP, en réorientation professionnelle.</p>

ANNEXES MÉTHODOLOGIQUES

- 1- Redressements
- 2- Résultats détaillés par secteur et zoom sur les entreprises de moins de 10 salariés

-1- REDRESSEMENTS

Principes de redressement

- **Bases de comparaison disponibles** (OPMQ - Populations mères)
 - Population des primo-entrants salariés 2019
 - Population des stagiaires en contrat de professionnalisation 2019
- **Échantillon issu de l'enquête scindé en 3 sous-échantillons :**
 - Salariés (CDD, CDI, CCDI, CUI-CIE) : N=1 575 > *à comparer à la population-mère des primo-entrants salariés 2019*
 - Apprentis/stagiaires en contrat de professionnalisation : N = 410 > *à comparer à la population-mères des stagiaires en contrat de professionnalisation 2019*
 - Autres (86 intérimaires, 4 entrepreneurs, 13 autres) : N = 103 > *absence de base de comparaison > pas de redressement*
- **Principes appliqués :**
 - Dans l'échantillon d'analyse, après redressement, le poids total des différentes sous-populations (salariés, stagiaires en alternance, autres) n'est pas modifié. C'est chaque sous-population (salariés, alternants) qui est redressée en son sein afin d'être représentative de sa propre population-mère.
 - **L'échantillon dans sa globalité n'a pas vocation à être représentatif de la population globale des primo-entrants dans le BTP** (pour laquelle il n'existe pas de base de comparaison).
- **Critères de comparaison :** sexe, âge, branche, fonction métier, région.

Comparaisons enquête vs. populations-mères

	ENQUÊTE				OPMQ	
	Salariés N=1 575	Stagiaires en alternance N=410	Autres N=103	Total N=2 088	Salariés primo-entrants 16,4%	Contrats de pro 19,6%
Femme	39,1%	20,7%	10,7%	34,1%	16,4%	19,6%
Homme	60,9%	79,3%	89,3%	65,9%	83,6%	80,4%
Moins de 25 ans	14,0%	88,0%	21,4%	28,9%	38,1%	74,5%
De 25 à 34 ans	28,8%	6,8%	22,3%	24,1%	29,9%	16,3%
De 35 à 44 ans	29,4%	3,9%	22,3%	24,0%	18,1%	6,8%
De 45 à 54 ans	21,5%	1,2%	25,3%	17,7%	10,2%	
Plus de 55 ans	6,3%		8,7%	5,2%	3,7%	2,4%
Administratif & commercial	37,9%	12,4%	7,8%	31,4%	18,0%	24,31%
Production	32,5%	64,6%	77,7%	41,0%	73,5%	57,02%
Technique & encadrement de chantier	29,6%	22,9%	14,6%	27,5%	8,5%	18,67%
Bâtiment	68,2%	69,8%	55,3%	67,9%	83,4%	75,8%
Travaux publics	31,8%	30,2%	44,7%	32,1%	16,6%	24,2%

Surreprésentation

Sous-représentation

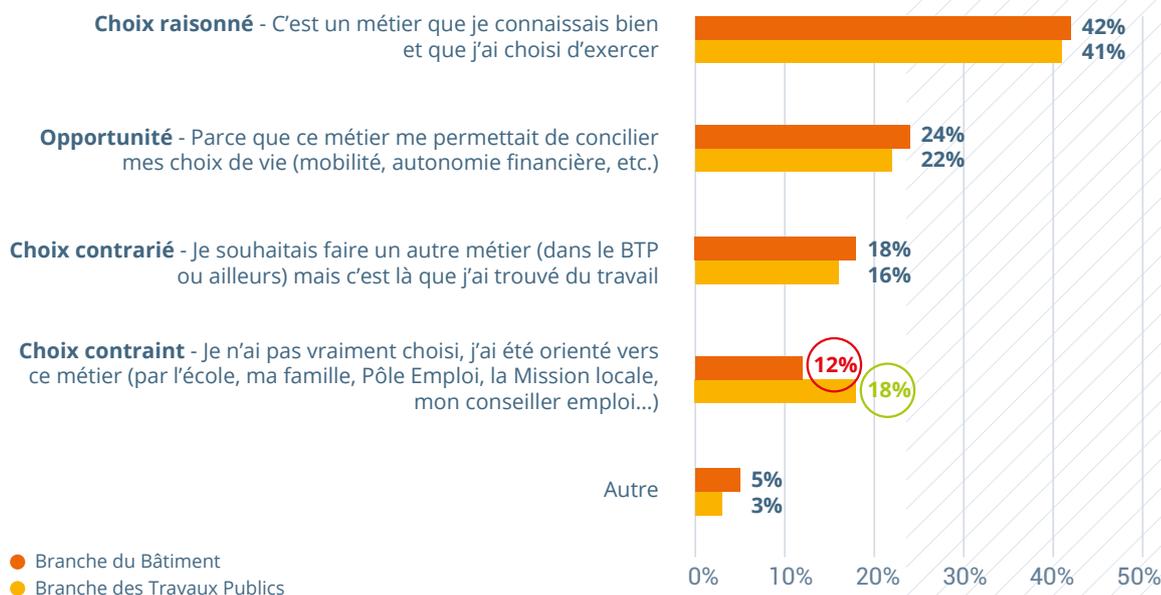
Redressements effectués :

- Pour les salariés : âge, sexe, branche, fonction métier
- Pour les apprentis/contrat de professionnalisation : âge, branche, fonction métier
- Choix de ne pas redresser sur la région, critère jugé moins discriminant que les autres

-2- RÉSULTATS DÉTAILLÉS PAR SECTEUR ET ZOOM SUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Choix du métier

POURQUOI VOUS ÊTES-VOUS ORIENTÉ VERS CE MÉTIER ? SELON LE SECTEUR

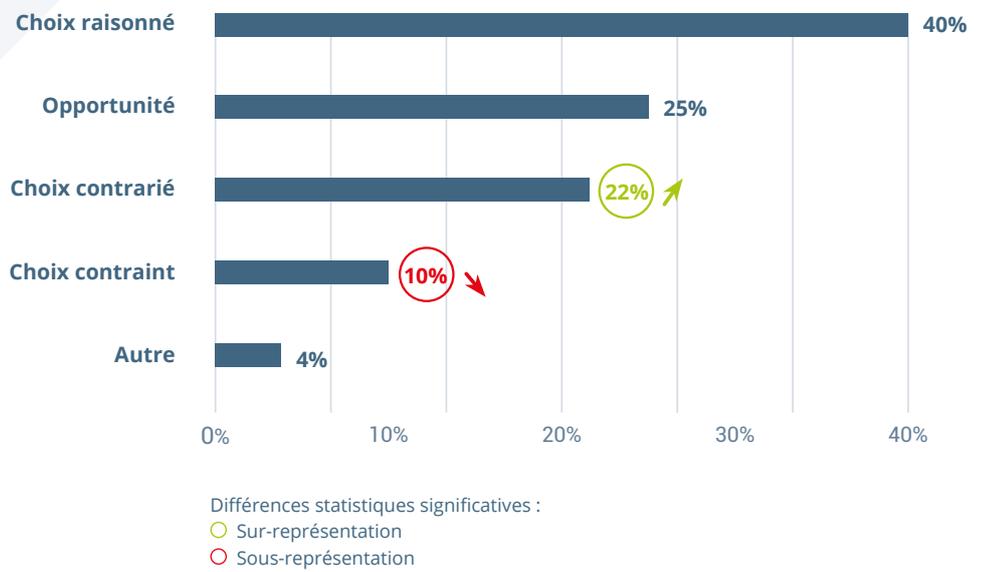


Différences statistiques significatives :

- Sur-représentation
- Sous-représentation

- La seule différence significative entre les secteurs réside dans la part de « choix contraints », plus importante dans le secteur des Travaux Publics (18 %) que dans le Bâtiment (12 %). Sur les autres modalités de choix (majoritaires), la différence n'est pas statistiquement significative.

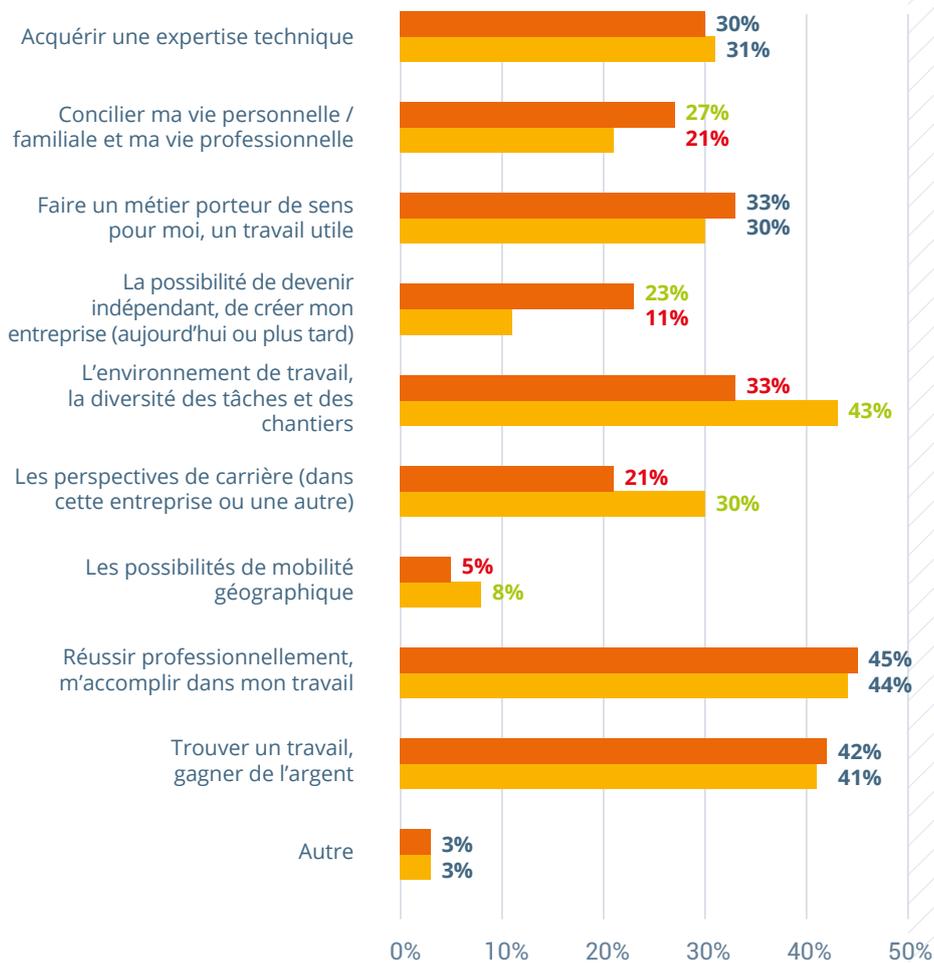
POURQUOI VOUS ÊTES-VOUS ORIENTÉ VERS CE MÉTIER ?
ZOOM : ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS



- Le zoom sur les entreprises de moins de 10 salariés montre une part plus importante de choix contrariés mais, à l'inverse, une part moindre de choix contraints (par rapport aux entreprises de plus grande taille).

Nature des motivations

NATURE DES MOTIVATIONS SELON LE SECTEUR

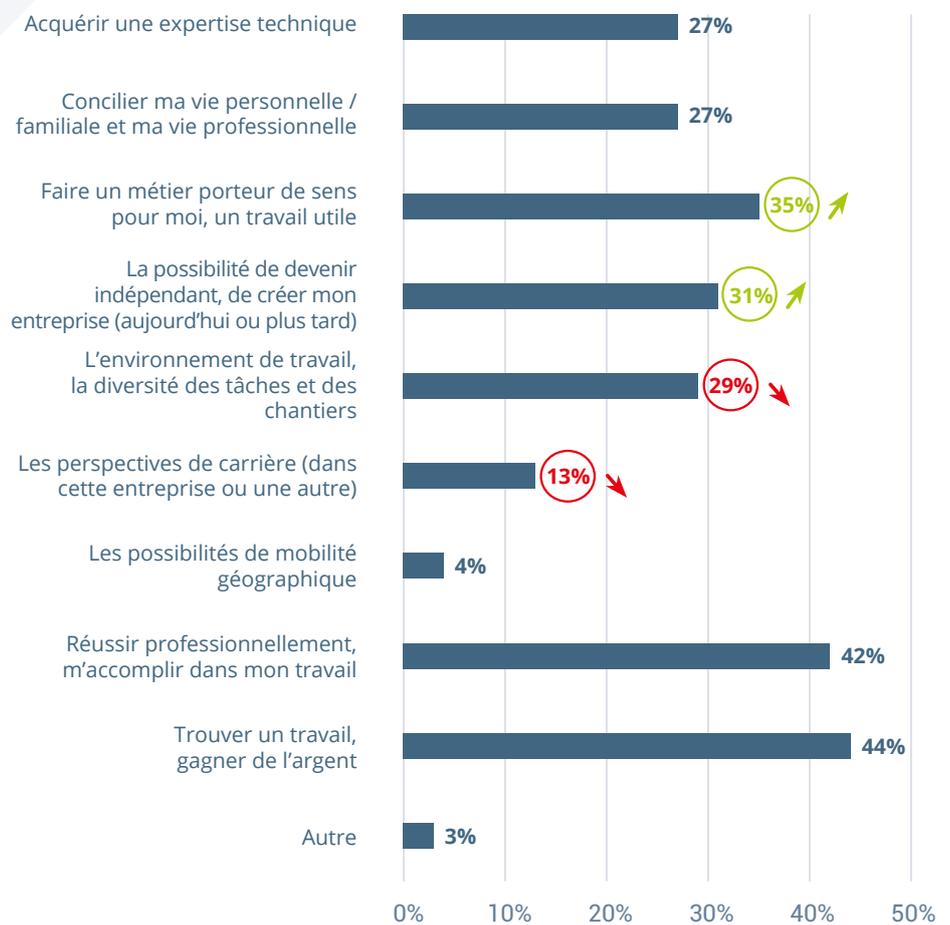


- Branche du Bâtiment
- Branche des Travaux Publics

Différences statistiques significatives :

- Sur-représentation
- Sous-représentation

NATURE DES MOTIVATIONS ZOOM SUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS



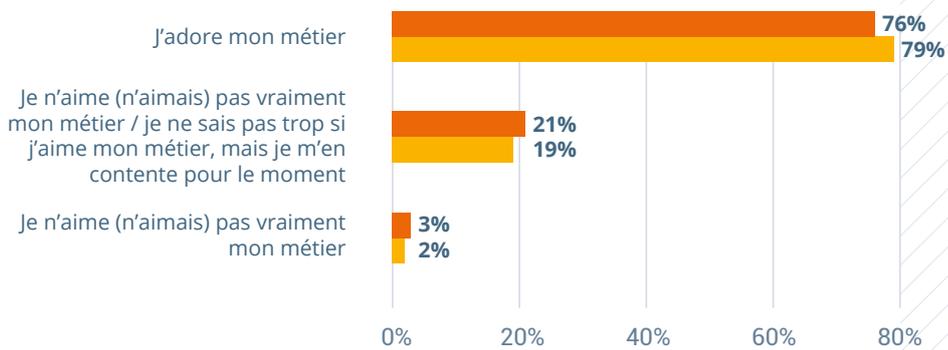
Différences statistiques significatives :

- Sur-représentation
- Sous-représentation

- **Zoom sur les petites entreprises** : le métier porteur de sens et la possibilité de devenir indépendant = 2 motivations plus marquées que dans les plus grandes entreprises (à l'inverse de l'environnement de travail/diversité des tâches et des perspectives de carrière).

Attachement au métier

DANS QUELLE MESURE ÊTES-VOUS ATTACHÉ À VOTRE MÉTIER ? SELON LE SECTEUR

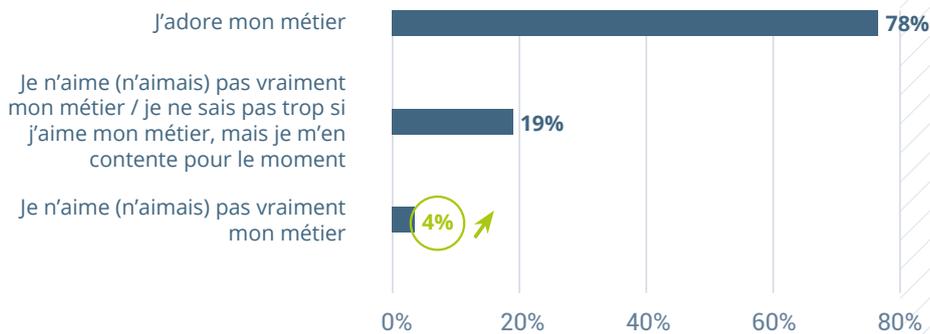


- Branche du Bâtiment
- Branche des Travaux Publics

Différences statistiques significatives :

- Sur-représentation
- Sous-représentation

DANS QUELLE MESURE ÊTES-VOUS ATTACHÉ À VOTRE MÉTIER ? ZOOM SUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS



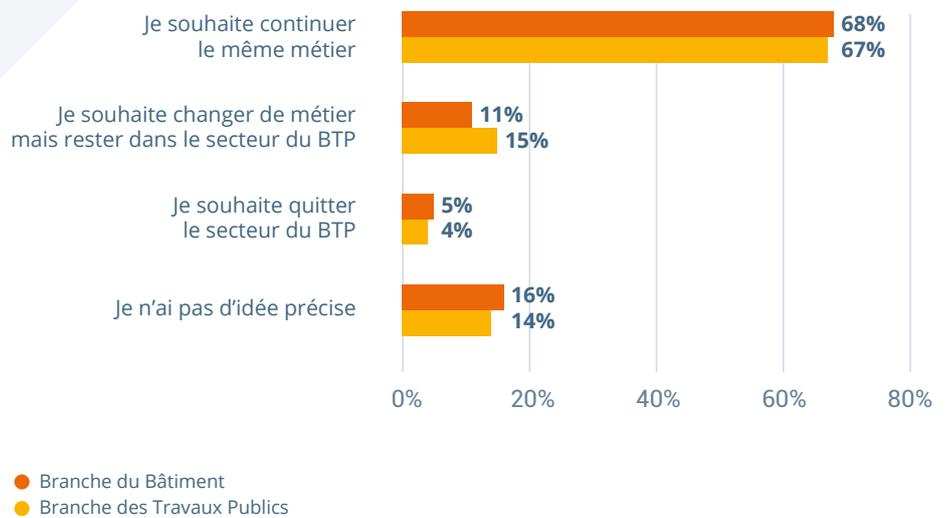
Différences statistiques significatives :

- Sur-représentation
- Sous-représentation

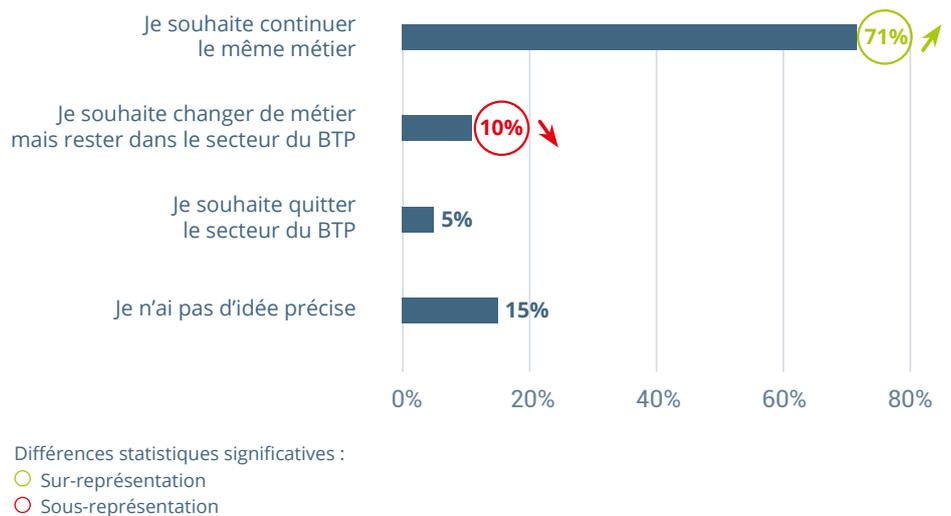
- **Zoom sur les petites entreprises** : légère surreprésentation de répondants n'aimant pas leur métier (4 %).

Projet professionnel [horizon 3 à 5 ans]

PROJETS À 3-5 ANS SELON LE SECTEUR



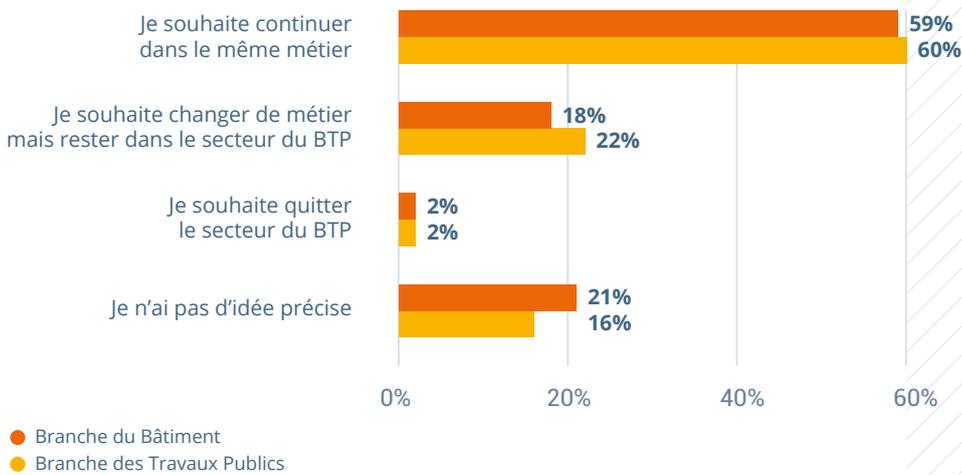
PROJETS À 3-5 ANS ZOOM SUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS



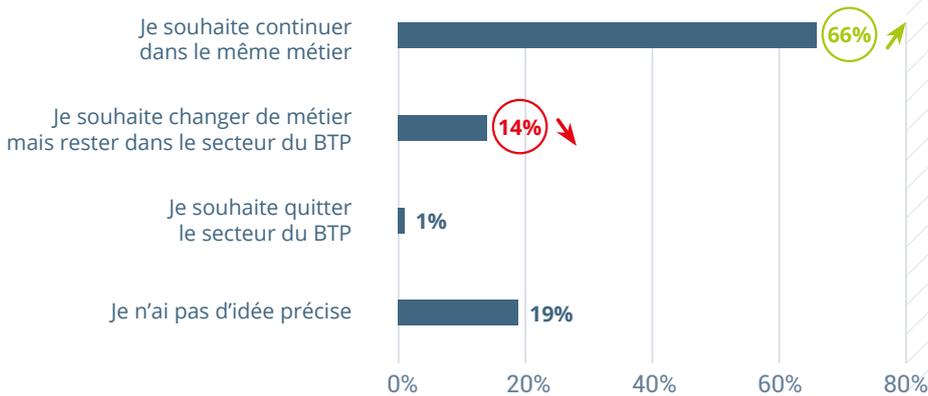
- **Zoom sur les petites entreprises** : pas de différence sur le souhait de quitter le BTP ou y rester (passagers/ résidents) mais % plus élevé souhaitant continuer dans le même métier.

Projet professionnel [horizon 10 ans]

PROJET À 10 ANS SELON LE SECTEUR



PROJET À 10 ANS ZOOM SUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS



Différences statistiques significatives :
 ○ Sur-représentation
 ○ Sous-représentation

- **Zoom sur les petites entreprises** : pas de différence sur le souhait de quitter le BTP ou d'y rester (passagers/résidents) mais % plus élevé souhaitant continuer dans le même métier.

Attentes professionnelles

SELON LE SECTEUR

Je souhaite concilier mon métier avec mes aspirations personnelles (ex : avoir un travail qui me permette de voyager, avoir un travail qui me permette d'avoir du temps libre pour moi et/ou ma famille, etc.)

Je souhaite créer ou reprendre ma propre entreprise

Je souhaite évoluer vers des postes à responsabilités, de l'encadrement

Je souhaite me libérer de la hiérarchie et des contraintes

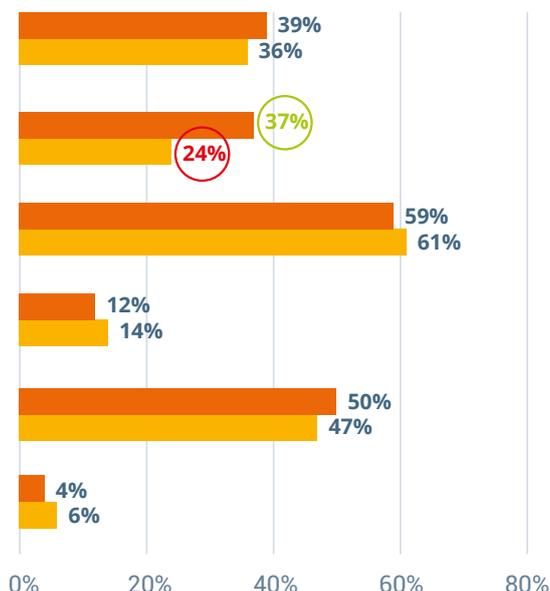
Je souhaite me spécialiser / développer un savoir faire spécifique

Autre

- Branche du Bâtiment
- Branche des Travaux Publics

Différences statistiques significatives :

- Sur-représentation
- Sous-représentation



ZOOM SUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Je souhaite concilier mon métier avec mes aspirations personnelles (ex : avoir un travail qui me permette de voyager, avoir un travail qui me permette d'avoir du temps libre pour moi et/ou ma famille, etc.)

Je souhaite créer ou reprendre ma propre entreprise

Je souhaite évoluer vers des postes à responsabilités, de l'encadrement

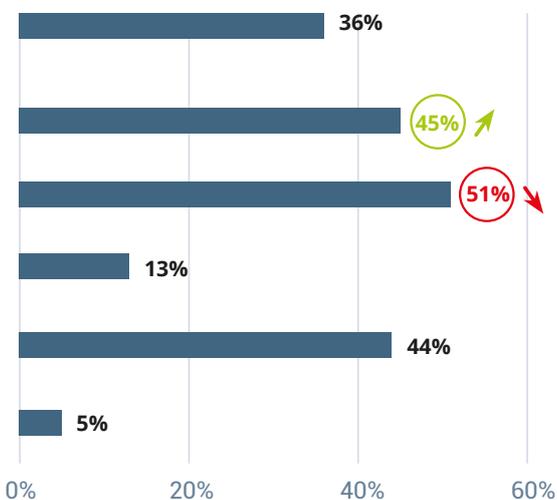
Je souhaite me libérer de la hiérarchie et des contraintes

Je souhaite me spécialiser / développer un savoir faire spécifique

Autre

Différences statistiques significatives :

- Sur-représentation
- Sous-représentation



- **Par secteur** : désir de création-reprise d'entreprise ++ dans le bâtiment.
- **Zoom sur les petites entreprises** : désir de création-reprise d'entreprise ++

Apport du premier poste

SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, COMMENT JUGEZ-VOUS L'APPORT DE CE PREMIER POSTE DANS LE BTP POUR VOTRE PROJET PROFESSIONNEL ?
NOTE MÉDIANE SELON LE SECTEUR

Branche du Bâtiment  7,6 / 10

Branche des Travaux Publics  7,7 / 10

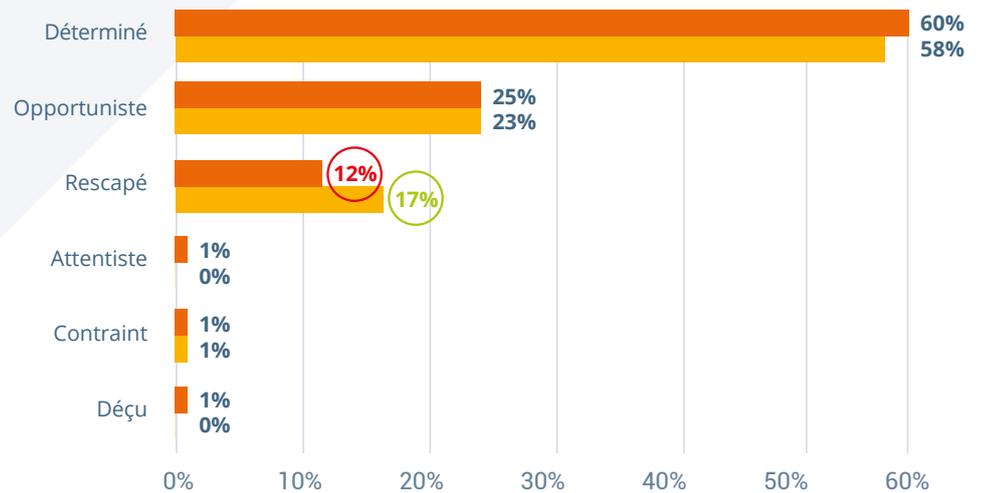
Note médiane sur les entreprises de moins de 10 salariés

 8,0 / 10

• Pas de différence significative

Segmentation

SELON LE SECTEUR

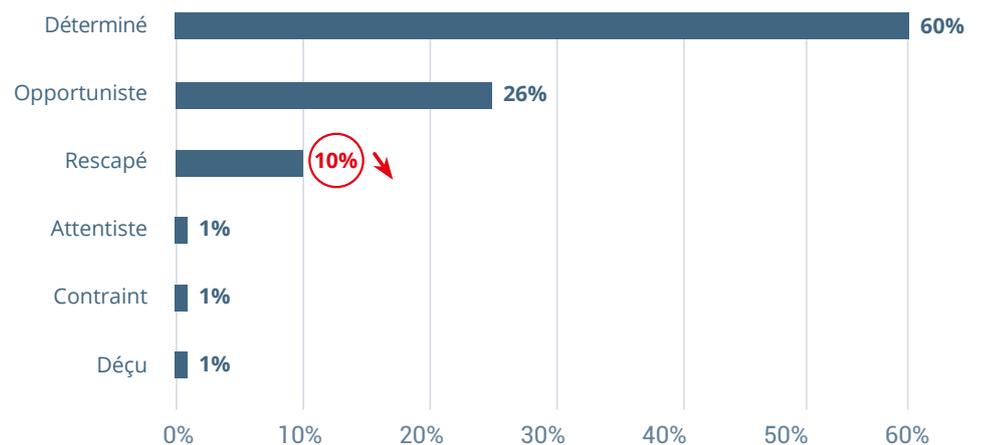


- Branche du Bâtiment
- Branche des Travaux Publics

Différences statistiques significatives :

- Sur-représentation
- Sous-représentation

ZOOM SUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS



- **Selon le secteur** : plus de Rescapés dans le secteur des Travaux Publics ; pas de différence significative sur les autres segments.
- **Zoom sur les petites entreprises** : moins de Rescapés que dans les plus grandes entreprises.



contact@metiers-btp.fr
www.metiers-btp.fr
