

BILAN D'ACTIVITÉ

DE L'OBSERVATOIRE
DES MÉTIERS
DU BTP

ANNÉE 2021





6 ÉTUDES



3 WEBINAIRES



350 PERSONNES

Ce bilan d'activité présente les temps forts et les principales réalisations de l'Observatoire des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP) au cours de l'année 2021.

L'année 2021 a tout d'abord été marquée par un grand nombre de publications d'études. En effet, l'Observatoire a mis en ligne 6 études engagées en 2020 et en a lancé 2 autres, qui seront livrées en 2022. Ces publications ont donné lieu à un certain nombre d'interventions afin d'en restituer les résultats, notamment auprès des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation (CPREF) du BTP.

Les Webinaires de l'Observatoire ont été un temps fort en 2021. Les 3 matinales, présentées en novembre ayant mobilisé des membres du Comité Paritaire de Pilotage (COPIL) de l'Observatoire, des experts et des représentants d'entreprises du BTP, ont été suivies par 350 personnes.

Le sujet des tensions au recrutement a particulièrement marqué l'actualité en 2021. Une étude de l'Observatoire a été livrée au premier trimestre, qui a corroboré et précisé les constats faits concernant les métiers du BTP, et donné des pistes d'ac-

tions pour tenter d'y remédier. C'est dans ce contexte que les Présidents du COPIL de l'Observatoire, Etienne RUCHE (Président) et Luc PAPAVOINE (Vice-Président), ont été auditionnés par le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), pour présenter les travaux de l'Observatoire en la matière ainsi que leurs propositions. Leur contribution a été intégrée à l'avis que le CESE a rendu sur les métiers en tension au mois de janvier 2022.

Enfin, des actions ont été réalisées tout au long de l'année afin de faire évoluer et mettre à jour le site internet de l'Observatoire : la dataviz et la note de conjoncture trimestrielle ont été actualisées, de même que la base de données des certifications.

Ce bilan d'activité de l'Observatoire des métiers du BTP 2021 fournit des éléments plus détaillés sur ces travaux avec, en annexe, une synthèse des études publiées en 2018 et 2019 (les études publiées en 2020 et 2021 étant présentées dans le corps du texte).

LE COPIL DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP	4
01/ LES ÉTUDES RÉALISÉES EN 2021	6
· Les études 2020 publiées en 2021	7
· Les études démarrées en 2021	18
02/ LA COMMUNICATION SUR LES ÉTUDES	20
03/ LES WEBINAIRES DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP	22
04/ LE SITE DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP	24
· Évolutions de la dataviz et mise à jour des données 2020	25
· Évolutions de la note de conjoncture	26
· Les autres actualisations du site	27
05/ LES INTERVENTIONS DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP	28
· Interventions dans les instances paritaires des branches du BTP	29
· Interventions auprès des organisations professionnelles et syndicales	30
· Audition des Présidents de l'Observatoire des métiers du BTP par le Conseil économique, social et environnemental [CESE]	31
ANNEXE	32

LE COPIL DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP

Le COPIL de l'Observatoire des métiers du BTP* s'est réuni 6 fois au cours de l'année 2021. Le recensement ci-dessous récapitule les principaux sujets abordés et ayant donné lieu à une décision des membres du COPIL.



COPIL DU 11 FÉVRIER 2021

- Validation des livrables finaux de 2 études :
« *Les mutations dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics et leurs impacts sur les métiers et compétences* » et
« *La reprise par les salariés d'entreprises viables économiquement* » ;
- Appels d'offres pour l'étude sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et l'étude sur les services aux clients dans le Bâtiment et les Travaux Publics ;
- Validation du projet de Webinaires de l'Observatoire ;
- Proposition d'un partenariat avec l'UCF-CIBTP ;
- Proposition d'un séminaire du COPIL de l'Observatoire.



COPIL DU 8 AVRIL 2021

- Validation des livrables finaux de 3 études :
« *Les pratiques de recrutement* », « *Étude quantitative sur les profils des primo-entrants* » et
« *Les métiers en tension* » ;
- Validation de communiqués de presse concernant l'étude sur les mutations dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics et leurs impacts sur les métiers et compétences, l'étude sur la reprise par les salariés d'entreprises viables économiquement ;
- Échanges sur le projet de séminaire du COPIL de l'Observatoire.



COPIL DU 17 JUIN 2021

- Point relatif à l'étude sur la RSE (avec la présence du cabinet Utopies) et à l'étude sur les services aux clients (avec la présence du cabinet TBC) : objectifs et méthodologie de la mission ;
- Intervention de l'OPCO 2I, pour le compte de la branche des carrières et matériaux, afin de proposer une collaboration sur un sujet d'étude sur « *les besoins en emploi, en compétences et formation dans la filière de la pierre de construction* » (proposition n'ayant pas été confirmée par l'OPCO 2I).

* La composition du Comité paritaire de Pilotage (COPIL) de l'Observatoire des métiers du BTP est disponible sur son site internet.



COPIL DU 23 SEPTEMBRE 2021

- Planification de l'édition 2021 des tableaux de bords emploi-formation régionaux, avec l'intervention de Laurence HERBEAUX (*Directrice du GIE – Réseau des CERC*), exprimant notamment le souhait d'une convention avec 2 Cellules Économique Régionale de la Construction (CERC) supplémentaires (Guadeloupe et Guyane) en plus des 14 CERC de l'an dernier ;
- Proposition de communiqués de presse pour l'étude sur les pratiques de recrutement et l'étude quantitative sur les profils des primo-entrants.



COPIL DU 18 NOVEMBRE 2021

- Restitution du projet de rapport intermédiaire pour les phases 0 et 1 de l'étude sur les services aux clients ;
- Échanges sur le programme de travail prévisionnel 2021 (projets d'études, évolutions du site internet de l'Observatoire...) ;
- Organisation du séminaire de l'Observatoire - définition du lieu et de la date par sondage en ligne a posteriori ; Présentation des évolutions de la note de conjoncture et de la dataviz actualisée.

26 OCTOBRE 2021

- En plus de ces 6 COPILS programmés en début d'année, une réunion intermédiaire du COPIL s'est tenue le 26 octobre 2021 afin de travailler sur les livrables intermédiaires de l'étude sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises.



COPIL DU 16 DÉCEMBRE 2021

- Validation du calendrier des réunions du COPIL 2022 ;
- Restitution du projet de rapport intermédiaire phases 2 et 3 de l'étude sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ;
- Présentation de deux demandes d'études régionales en vue d'un cofinancement (Bourgogne Franche-Comté et Centre Val-de-Loire) ;
- Intervention d'Edouard JOMIER (Olecio) pour une présentation du projet de séminaire du COPIL de l'Observatoire ;
- Retours sur les Webinaires de l'Observatoire.

01 / LES ÉTUDES RÉALISÉES EN 2021

Les études 2020 publiées en 2021
Les études démarrées en 2021



LES ÉTUDES 2020 PUBLIÉES EN 2021

Les mutations dans les secteurs du BTP et leurs impacts sur les métiers et compétences

Le cabinet Amnyos a réalisé cette étude entre décembre 2019 et novembre 2020.

De nombreuses mutations impactent le Bâtiment et les Travaux Publics, entraînant naturellement des répercussions sur l'emploi, les métiers et les compétences dans ces deux secteurs.

Face à ce constat, l'Observatoire des métiers du BTP a souhaité :

- Identifier les principales mutations à l'œuvre dans le Bâtiment et les Travaux Publics, et évaluer leur degré d'incidence ;
- Analyser les métiers les plus concernés et les compétences les plus impactées par ces mutations ;
- Penser la place des mobilités professionnelles pour faire face à ces mutations.

L'étude s'est principalement appuyée sur :

- Une analyse bibliographique ;
- Des entretiens auprès de 9 experts ;
- Des entretiens auprès de 18 entreprises, représentatives en termes de branche, d'activité et de taille.

27
entretiens



9
experts





18
métiers principaux
identifiés



Le Bâtiment et les Travaux Publics sont principalement impactés par des mutations liées à la transition énergétique et environnementale, qui entraînent le développement de nouveaux produits, systèmes et procédés :

- La transition énergétique et environnementale imposant des exigences de performance qui contraignent les secteurs du BTP en matière de qualité de la construction, celles-ci conduisant les entreprises à renouveler leurs méthodes et outils, en faisant notamment appel aux innovations technologiques et numériques.
- La transition numérique apportant des innovations et de nouveaux produits, systèmes et procédés qui peuvent favoriser l'atteinte des objectifs de performance énergétique et environnementale et impacter favorablement la qualité de la construction, améliorer l'organisation des entreprises des secteurs et leur productivité et permettre de développer de nouveaux marchés, avec la montée du e-commerce et l'émergence des places de marché.

L'analyse a permis de mettre en évidence les incidences de ces mutations sur 18 métiers principaux, dans la conception, l'encadrement, et la production.

Enfin, les mobilités professionnelles pouvant soutenir les entreprises face aux mutations identifiées, ont fait l'objet d'une réflexion, en particulier les mobilités internes, et la mobilité via la reprise d'entreprise.

S'appuyant sur les résultats de l'étude, 3 principales préconisations ont été proposées :

- Sécuriser la promotion interne dans les entreprises ;
- Développer la formation des salariés positionnés sur les fonctions d'exécution, en s'appuyant sur les dirigeants et sur la formation en situation de travail ;
- Développer et améliorer les conditions dans lesquelles s'effectuent les reprises d'entreprises.

La reprise par les salariés d'entreprises viables économiquement

L'étude a été réalisée par le cabinet Katalyse, entre février et novembre 2020.

Au vu d'une insuffisance criante de reprises d'entreprises et d'actions mises en œuvre pour anticiper les cas de reprise, l'étude a été menée afin de :

- Disposer d'une vision plus fine de cette problématique en identifiant les enjeux liés à la reprise d'entreprises viables économiquement, pour les cédants et les repreneurs ;
- Évaluer les besoins de montée en compétences et les appuis à proposer aux cédants et aux salariés pour favoriser les transmissions ;
- Et plus largement, proposer de bonnes pratiques pour anticiper et réussir la transmission.

Les résultats de l'étude s'appuient principalement sur :

- Des analyses bibliographiques et statistiques ;
- Des entretiens auprès de 12 experts du Bâtiment et des Travaux Publics ;
- L'analyse de 49 projets de cessions d'entreprises par un ou plusieurs salariés, à travers des entretiens menés auprès de cédants et de repreneurs.

D'ici 2029, plus de 40 000 entreprises pourraient être fermées faute de repreneur. Or, 10 000 entreprises au moins d'entre elles pourraient être reprises par un ou plusieurs salariés. De plus, une grande majorité des cas de reprise observés concernent des entreprises en bonne santé économique et financière.

Partant du constat de cet important potentiel de reprise, des cas de reprises individuelles, collectives et intrafamiliales ont été analysés, permettant notamment d'identifier les différents soutiens mobilisés par les cédants et les repreneurs, le long du processus de transmission.



D'ici 2029, plus de
40 000
entreprises pourraient
être fermées faute
de repreneur.

Or, 10 000 entreprises
au moins d'entre
elles pourraient être
reprises par un ou
plusieurs salariés.



60%
des repreneurs ont fait
appel à des organisations
professionnelles
représentatives
des employeurs.

En particulier :

- La quasi-totalité des reprises ont été effectuées avec l'appui d'un expert-comptable externe ;
- 65 % des repreneurs ont fait appel à un avocat ;
- 60 % des repreneurs ont fait appel à des organisations professionnelles représentatives des employeurs.

La formation constitue également un appui certain à la reprise d'entreprises. Le recours à la formation (gestion d'entreprise et/ou financière, management, RH...) varie selon le(s) profil(s) professionnel(s) du/des repreneur(s) de l'entreprise. Si la formation apparaît un levier de réussite pour les repreneurs, le format des formations peut constituer un frein, face aux rythmes que la gestion d'une entreprise suppose.

S'appuyant sur les résultats de l'étude, des **préconisations ont été proposées, pour les cédants et pour les salariés repreneurs**, afin de faciliter la reprise d'entreprises :

Préconisations aux cédants	Préconisations aux repreneurs
Identifier les bons profils	Appui externe à la prise de décision (entourage proche, organisations professionnelles d'employeurs, dirigeants ex- repreneurs...)
Définir le juste temps	Rassembler les compétences internes et externes (se former, s'associer avec des salariés de l'entreprise, s'entourer de professionnels de la reprise...)
Anticiper le financement par les repreneurs	Appui dans la recherche de financement (instances publiques et parapubliques, réseau personnel...)
Se faire accompagner par des acteurs extérieurs (organisations professionnelles d'employeurs, experts juridiques et financiers...)	Négocier les conditions de reprises (recours à un expert-comptable, médiateur...)
Anticiper les besoins de formation du/des repreneur(s)	Choisir le bon statut d'entreprise, selon la configuration de l'entreprise et les avantages des différents statuts

Les métiers en tension

L'étude a été réalisée par le cabinet Kyu Lab, entre mai et décembre 2020.

Au regard des difficultés de recrutement ressenties sur tout le territoire et pour l'ensemble des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics, à travers cette étude, l'Observatoire des métiers du BTP a souhaité :

- Proposer une définition et une méthode robuste d'identification des métiers en tension ;
- Évaluer le niveau de tension actuel et anticipé par métier, profil d'entreprise et territoire ;
- Comprendre les raisons de ces tensions et les mettre en regard des moyens mis en œuvre par les entreprises au recrutement ;
- Formuler des préconisations pour accompagner les entreprises dans leur effort de recrutement, de fidélisation et de formation.

Pour ce faire, le cabinet Kyu Lab s'est appuyé sur une **méthodologie à la fois quantitative et qualitative** :

- Une analyse documentaire ;
- Une analyse statistique (ACOSS, INSEE, Pôle emploi) ;
- Une enquête en ligne auprès de plus de 800 entreprises ;
- 30 entretiens auprès d'entreprises/unions et 10 entretiens auprès de partenaires institutionnels ;
- Un groupe de travail sur les leviers d'actions mobilisables.

Publiés à travers deux volets distincts – pour le Bâtiment d'une part, et pour les Travaux Publics d'autre part – les résultats concernant les deux secteurs convergent. Près de 7 entreprises sur 10 anticipent ainsi des difficultés lors de leurs recrutements. L'intensification de ces difficultés est réelle puisque la part des recrutements anticipés jugés difficiles a augmenté de 23 points pourcentage en 5 ans pour le Bâtiment, et 25 points pour les Travaux Publics. L'ensemble des métiers sont concernés par des difficultés au recrutement.



Plus de
800
entreprises
interrogées



7 entreprises sur 10
anticipent ainsi
des difficultés lors
de leurs recrutements



La première raison de ces difficultés mentionnée par les entreprises est le manque de personnes formées à proximité (**17 %** des entreprises interrogées pour le Bâtiment, **15 %** pour les Travaux Publics).

Afin de pallier les difficultés au recrutement sur les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics, plus d'une entreprise sur cinq interrogées a recours à l'apprentissage.

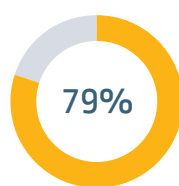
Une approche plus fine a été proposée, évaluant précisément le niveau de tension pour chaque métier, notamment selon les difficultés de recrutement ressenties par les entreprises et selon les effectifs salariés par métier.

À l'appui des résultats de l'étude, des leviers d'actions ont été identifiés. Pour la grande majorité des entreprises, la mise en place d'actions de promotion des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics constitue l'action majeure à mettre en œuvre pour faire face aux difficultés de recrutement (**79 %** pour le Bâtiment et **72 %** pour les Travaux Publics). La valorisation de la filière et de ses métiers serait donc au cœur des stratégies à déployer.

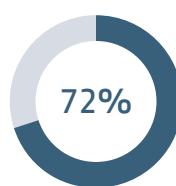
Ce type d'action recouvre 3 grands enjeux :

- Augmenter le nombre de jeunes s'orientant vers les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics.
- Développer l'anticipation des entreprises en nouant des relations avec les écoles.
- Renforcer les liens avec les partenaires institutionnels intervenant sur le champ de l'orientation, la formation et l'emploi.

La mise en place d'actions de promotion des métiers constitue l'action majeure à mettre en œuvre :



Bâtiment



Travaux Publics

Les tableaux de bord emploi-formation régionaux

En 2020, 14 Cellules économiques régionales de la construction (CERC), coordonnées par le GIE Réseau des CERC, ont signé avec l'Observatoire des métiers du BTP une convention pour la réalisation de tableaux de bord Emploi-Formation régionaux.

Ces tableaux de bord visent à mettre à disposition des données régionales sur l'activité, l'emploi et la formation dans le Bâtiment et les Travaux Publics, afin de faciliter et d'accompagner la prise de décision.

À travers une méthodologie commune, chaque CERC a mobilisé et traité un ensemble de sources statistiques (ACOSS-URSSAF, INSEE, DARES, Pôle Emploi, UCF-CIBTP*, Constructys...). Pour chaque région, deux volets distincts ont été livrés, l'un pour le Bâtiment, l'autre pour les Travaux Publics. Ils ont été publiés en 2021 sur le site de l'Observatoire des métiers du BTP.

L'édition portant sur les données 2020 est en cours et sera publiée au début du 2^{ème} trimestre 2022.

14
tableaux de bord
emploi-formation
publiés



* Union des Caisses de France – Congés Intempérie du BTP

Étude quantitative sur les profils des primo-entrants



En 2019, une étude qualitative conduite par l'Observatoire des métiers du BTP a permis de cartographier 6 principaux profils de primo-entrants dans le Bâtiment et les Travaux Publics, notamment au regard de leurs motivations, leurs aspirations professionnelles et leurs représentations du métier.

Dans la continuité de cette réflexion, l'Observatoire des métiers du BTP a mandaté le cabinet Itinere Conseil, qui a réalisé une étude quantitative menée entre juillet 2020 et février 2021.

À travers différents canaux (Union des Caisses de France, CCCA BTP, Manpower), **plus de 2 000 primo-entrants ont répondu à une enquête en ligne**, permettant de repérer, quantifier et affiner la connaissance des 6 profils identifiés au cours de l'étude qualitative réalisée.

Outre des résultats relatifs aux caractéristiques socio-professionnelles des répondants, l'enquête a permis d'analyser les différentes logiques d'entrée des primo-entrants :

- **28 %** sont entrés dans le BTP dans une logique de première insertion professionnelle, avec une formation professionnelle BTP ;
- **27 %** sont entrés dans le BTP dans une logique de réorientation, sans avoir suivi une formation BTP préalable ;
- **16 %** sont entrés dans le BTP dans une logique de première insertion professionnelle, sans formation professionnelle BTP ;
- **5 %** sont entrés dans le BTP dans une logique de réorientation, mais en ayant suivi une formation BTP préalable.

6
principaux profils
de primo-entrants



En termes de projection, plus de la moitié des primo-entrants souhaitent continuer le même métier :

- **52 %** souhaitent rester dans leur métier à long terme ;
- **18 %** n'ont pas d'idée à long terme, mais souhaitent garder le même métier, ou changer de métier dans le BTP à moyen terme ;
- **16 %** ne resteront pas dans le métier, a fortiori dans le BTP, ni à moyen terme, ni à long terme (« passagers ») ;
- **14 %** n'ont pas d'idée en termes de projection.

In fine, l'enquête a permis de caractériser davantage et de quantifier 3 des 6 profils de primo-entrants qui avaient été identifiées dans le volet qualitatif de l'étude. Parmi les répondants :

- **59 %** de « déterminés » : leurs motivations sont professionnelles, le métier leur permet de s'accomplir et/ou de réussir professionnellement. Ils ont un projet dans le BTP et y resteront probablement.
- **24 %** d'« opportunistes » : leurs motivations sont personnelles, le métier leur permettant d'atteindre des objectifs correspondant à leur style de vie. Ils resteront ou quitteront le secteur en fonction de l'adéquation entre leur projet de vie et les opportunités professionnelles qui se présenteront.
- **13 %** de « rescapés » : Leurs motivations à l'entrée sont moins professionnelles que personnelles, le métier étant considéré comme un moyen de s'insérer socialement. Ils ont la volonté de rester durablement dans le secteur.

À la suite de l'étude, 3 principales préconisations ont été proposées :

- Promouvoir les résultats de l'étude qualitative sur les primo entrants notamment dans le cadre d'autres travaux sur les pratiques de recrutement et l'attractivité des métiers.
- Préciser les résultats de cette étude sous un angle davantage quantitatif pour prioriser les actions de promotion du secteur selon les profils les plus représentés.
- Proposer un baromètre permettant de suivre les profils des primo entrants dans le temps.

52%

souhaitent rester dans leur métier à long terme



18%

n'ont pas d'idée à long terme, mais souhaitent garder le même métier, ou changer de métier dans le BTP à moyen terme

Les pratiques de recrutement dans le BTP

L'étude a été réalisée par le cabinet Amnyos, entre juin 2020 et avril 2021.



48
entretiens



900
entreprises
interrogées



Face à l'ampleur des besoins de main-d'œuvre dans le Bâtiment et les Travaux Publics et à l'importance des difficultés de recrutement, l'Observatoire s'est attaché à la réalisation d'un état des lieux des pratiques de recrutement, visant à mieux connaître les usages et les besoins des entreprises, ainsi que les contraintes qu'elles rencontrent.

Pour ce faire, une méthodologie à la fois qualitative et quantitative a été mobilisée, avec :

- Une analyse bibliographique des documents existants au sujet des pratiques de recrutement ;
- Une analyse de données statistiques (Pôle Emploi, Dares, DUE-ACOSS...) ;
- Des entretiens auprès de 25 entreprises du BTP et 23 acteurs nationaux ou locaux jouant un rôle auprès des entreprises dans le recrutement (intermédiaires publics ou privés, agences d'intérim, organisations professionnelles représentatives d'employeurs...) ;
- Une enquête quantitative par questionnaire administré par téléphone, auprès d'un échantillon représentatif de 900 entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

Les pratiques de recrutement ont été analysées selon différents axes :

- Les ressources mobilisées par les entreprises dans le cadre d'un recrutement ;
- Les différents types de contrat et autres solutions, internes et externes, pour répondre aux besoins de main-d'œuvre ;
- Les canaux dans la recherche de candidats ;
- Les critères attendus par les entreprises et les modalités d'évaluation mises en œuvre.
- L'accueil-intégration des nouveaux salariés.

L'étude a permis de mettre en évidence des résultats saillants concernant les **pratiques de recrutement mises en œuvre par les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics** :

- Plus de **88 %** des entreprises du BTP déclarent recruter en CDI lorsqu'elles ont besoin de main d'œuvre ;
- Plus de **60 %** d'entre elles déclarent avoir recours à des contrats en CDD ou à des contrats en alternance lorsqu'elles ont besoin de main d'œuvre ;
- **50 %** de ces entreprises déclarent recourir aux réseaux professionnels pour trouver de la main d'œuvre ;
- **7 %** des entreprises du Bâtiment et 13 % des entreprises des Travaux Publics sont dotées d'un service RH.

À l'appui des différentes données analysées, **6 principales démarches ont été proposées**, à destination des entreprises du BTP :

- Mieux anticiper leurs besoins de main-d'œuvre et leurs difficultés de recrutement ;
- Formaliser leurs besoins de manière plus précise en allant jusqu'aux compétences recherchées, aux critères et à la méthode permettant d'évaluer les candidats ;
- Déterminer une stratégie de recrutement articulant les différentes possibilités à leur disposition, type de contrats et alternatives (intérim, sous-traitance...) ;
- Pour attirer les candidats : travailler sur la qualité formelle des offres d'emploi, les facteurs d'attractivité des emplois proposés, la « marque employeur » ;
- Développer des modalités de test adaptées aux critères de sélection : compétences ou potentiel... ;
- Appréhender la période d'essai dans ses deux dimensions : l'évaluation et l'intégration-fidélisation.

Plus de **88%**
des entreprises du BTP
déclarent recruter en CDI
lorsqu'elles ont besoin
de main d'œuvre



LES ÉTUDES DÉMARRÉES EN 2021

La RSE dans les entreprises du BTP

Le consortium Utopies-TBC a été mandaté pour la réalisation de l'étude sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises dans le BTP. En tenant compte des caractéristiques principales des entreprises de ces secteurs (taille, activité, chiffre d'affaires...), l'étude a pour objectifs principaux :

20
entretiens



- De déterminer les différentes pratiques RSE dans le BTP à travers les 7 axes de la RSE, les enjeux et aspirations qui les sous-tendent ;
- De rendre compte du degré d'importance accordé aux différentes pratiques et leur développement ;
- D'appréhender les différents types de métiers, de fonctions et d'entreprises qui portent ces pratiques ;
- D'analyser les démarches de RSE impliquant la politique RH et de développement des compétences des entreprises ;
- De recenser l'offre de formation, de certification et de labellisation à la RSE, et mobilisables par les entreprises et les salariés du BTP ;
- De formuler des préconisations pratiques dans le cadre d'une stratégie RSE, les leviers et freins potentiels, au vu des spécificités des entreprises dans le Bâtiment d'une part, dans les Travaux Publics d'autres part.

716
entreprises
interrogées



L'étude en cours s'appuie sur une méthodologie à la fois qualitative et quantitative, réalisant :

- Une analyse de la littérature existante ;
- 8 entretiens auprès de représentants d'organisations professionnelles représentatives d'employeurs et 9 entretiens auprès d'entreprises représentatives du Bâtiment et des Travaux Publics ;
- Une enquête quantitative par questionnaire en ligne, auprès d'entreprises et salariés du Bâtiment et des Travaux Publics (716 répondants) ;
- Pour la dimension « RH et compétences » de l'étude, 3 entretiens auprès de DRH, de responsables RSE et Communication dans des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

Les services aux clients dans les entreprises du BTP

Le consortium TBC-COHDA a été mandaté pour la réalisation d'une étude sur les services aux clients dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

L'étude a pour principaux objectifs :

- De faire un état des lieux multisectoriel sur l'enjeu d'une expérience client réussie et les solutions pour y arriver ;
- D'identifier les principales prestations de service au client, des traits saillants de leur organisation et des moyens et outils mobilisés pour leur mise en action dans le Bâtiment et les Travaux Publics ;
- De les analyser qualitativement et quantitativement au regard des métiers, des profils de salariés, ainsi que des principales caractéristiques des entreprises des secteurs ;
- De recenser les compétences nécessaires et les certifications mobilisables en faveur du service au client ;
- En tenant compte des freins et leviers aux différents services au client, de formuler de bonnes pratiques pour son développement.

Elle s'appuie sur une méthodologie à la fois quantitative et qualitative, réalisant :

- Une analyse de la littérature existante ;
- 11 entretiens auprès d'experts (Associations de consommateurs, Union Sociale pour l'Habitat, Fédération des Promoteurs Immobiliers, 7 particuliers ayant réalisé des travaux dans les 12 derniers mois...) ;
- Une enquête quantitative par questionnaire avec passation téléphonique auprès d'entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics (600 répondants).

11
entretiens



600
entreprises
interrogées



02/ LA COMMUNICATION SUR LES ÉTUDES



Synthèse format 4 pages



Création d'infographie



Infographie dynamique

✓ **Lorsqu'une étude est livrée et validée par le COFIL de l'Observatoire, plusieurs actions sont réalisées pour permettre sa diffusion la plus large.**

Mise en page de l'étude

L'étude, livrée initialement sous la forme d'un rapport par le prestataire, est relue, réécrite et mise en page par des prestataires pour permettre son édition sous le format d'un livret illustré de 70 pages environ.

Expérimentation de nouveaux formats pour communiquer sur une synthèse des résultats

- Étude sur les pratiques de recrutement : rédaction d'une synthèse en format **4 pages**, qui permet de connaître les points saillants en moins de 5 minutes.
- Étude sur la reprise par les salariés d'entreprises viables économiquement : création d'une **infographie**.
- Étude quantitative sur les profils des primo-entrants : mise en ligne d'une **infographie dynamique**, permettant d'accéder rapidement aux données de l'enquête, par différents filtres (secteur, taille d'entreprises, région...).

Publication de communiqués de presse

Un communiqué de presse est diffusé à l'issue de chaque publication d'étude. Un document d'une page A4 est rédigé, validé par le COFIL de l'Observatoire et diffusé par une agence spécialisée à un grand nombre de contacts dans la presse et les sites spécialisés (AEF, Le Moniteur, News Tank RH etc.).

Publication sur Twitter

Le compte Twitter de l'Observatoire a pour vocation de communiquer différentes informations directement en lien avec les travaux de l'Observatoire, à près de 1300 abonnés.

Il peut s'agir d'informer de la publication d'études, mais aussi de nouvelles actualités Emploi- Formation BTP qui sont publiées sur le site de l'Observatoire, ou encore, des événements organisés par l'Observatoire (la Journée de l'Observatoire en 2019, Les Webinaires de l'Observatoire en 2021...).

1 300
abonnés



03 / LES WEBINAIRES DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP



Dans la continuité de la Journée de l'Observatoire des métiers du BTP, l'Observatoire a organisé une série de 3 webinaires les 22, 23 et 29 novembre 2021.

Au total, 350 internautes (professionnels du BTP, organisations professionnelles, acteurs de l'emploi-formation, consultants, acteurs institutionnels...) se sont connectés, afin de découvrir les missions, les ressources et les études réalisées par l'Observatoire, dans le cadre du programme de travail 2020.

22 novembre [9h30-11h30]	• L'Observatoire des métiers du BTP : ses missions, travaux, ressources et outils • L'Observatoire sur les territoires
23 novembre [9h30-12h]	• Les métiers en tension • Les pratiques de recrutement • Étude quantitative sur les profils des primo-entrants
29 novembre [9h30-11h30]	• Les métiers en mutations • La reprise par les économiquement salariés d'entreprises viables

Introduits par Etienne RUCHE (Président du COPIL de l'Observatoire), les webinaires ont été animés par le journaliste Nicolas LAGRANGE (AEF). Lors d'une première matinale, l'équipe technique de l'Observatoire a présenté les différents outils et ressources de l'Observatoire. Cette présentation a été suivie, avec la présence de Laurence HERBEAUX (Directrice du GIE Réseau des CERC*) celle des Tableaux de bord Emploi-Formation régionaux et la collaboration entre les CERC et l'Observatoire.

Les deux matinales suivantes ont été consacrées à la présentation des 5 dernières études publiées par l'Observatoire. A l'issue de chaque présentation, des entreprises du BTP ont témoigné de leur expérience en lien avec chacune des études, avec la présence de deux apprentis et d'un professeur de CFA, pour l'étude sur les profils des primo-entrants.

Les 3 webinaires ont également été animés par des questions posées par internautes, depuis le tchat en ligne sur la plateforme de diffusion de l'événement.

Il a été conclu par l'intervention d'Etienne RUCHE et de Luc PAPA VOINE (Vice-Président du COPIL de l'Observatoire).

3
webinaires



350
internautes



* Cellule Economique Régionale de la Construction (CERC)

04/ LE SITE DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP



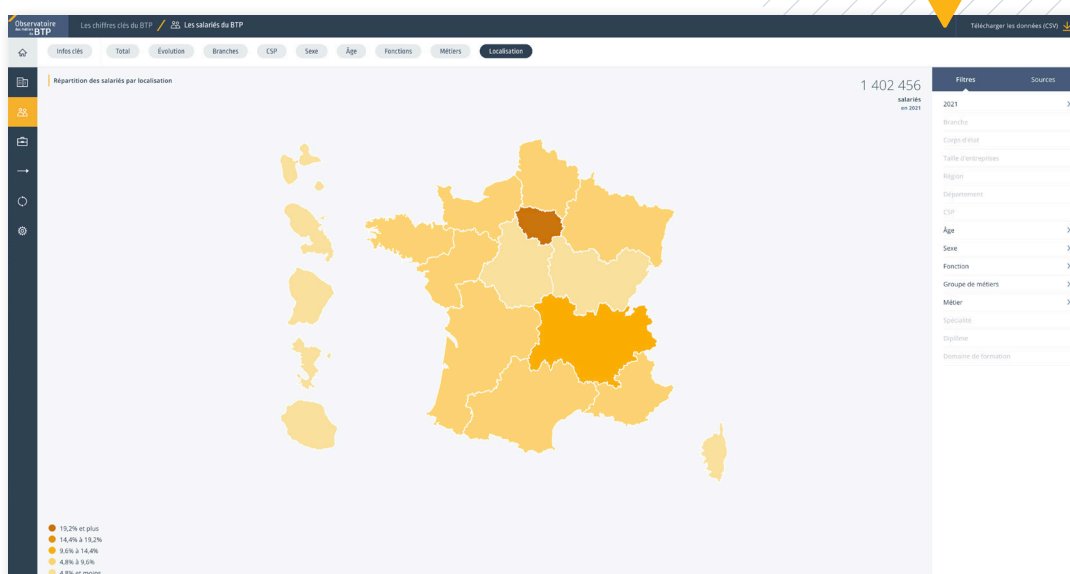
Le site de l'Observatoire des métiers du BTP* est la principale vitrine des travaux de l'Observatoire. Des travaux récurrents de mise à jour sont réalisés afin d'en actualiser le contenu. D'autres, plus ponctuels, visent à faire évoluer le site de manière plus importante.

Évolutions de la cartographie dynamique et mise à jour des données 2020

La cartographie dynamique du site de l'Observatoire présente les données suivantes :

Indicateurs	Sources	Date des données
Données sur les entreprises du BTP (taille, répartition...)	INSEE - SIRENE	2019
Données sur les salariés du BTP (branche, âge, répartition...)	UCF - CIBTP	2020
Données « emploi » (recrutements)	UCF - CIBTP	2020
Données formation continue et alternance	Constructys	2020
Données formation initiale	CCCA BTP	2019

La mise à jour des données nécessite un travail de requalification des bases et d'intégration sur le site ; elle est réalisée en fonction de la disponibilité des données. Celles portant sur les effectifs salariés, provenant du réseau des caisses de congés intempéries du BTP (UCF- CIBTP) et celles sur la formation continue et l'alternance, provenant de Constructys, sont mises à jour annuellement.



* <https://www.metiers-btp.fr/>

Le partenariat avec l'UCF-CIBTP a été actualisé en 2021. Des ateliers ont été organisés entre les services de l'UCF et les utilisateurs de ses données, dont l'Observatoire des métiers du BTP. L'objectif était de bien préciser le périmètre des données, le calcul des indicateurs, les modalités techniques de transmission des données et leur usage. Ces travaux ont été formalisés dans une convention de mise à disposition de données signée le 25 août 2021.

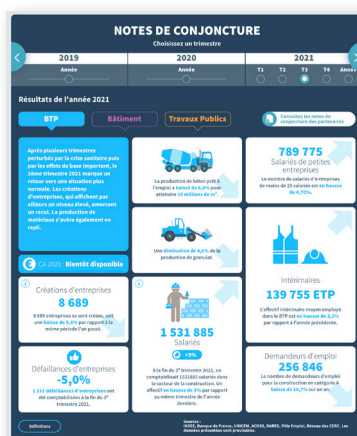
Les données de l'UCF permettent d'analyser les effectifs salariés du BTP par âge, sexe, métier, localisation (jusqu'à la maille du département) et branche professionnelle. Elles permettent aussi de mesurer les entrées/sorties annuelles avec le même niveau d'analyse.

En complément de la mise à jour des données, des évolutions ont été faites dans la cartographie dynamique pour y intégrer les données sur l'apprentissage.

Évolutions de la note de conjoncture

Le site de l'Observatoire héberge également une note de conjoncture, mise à jour trimestriellement à partir des données fournies par les services économiques de la CAPEB, de la FFB et de la FNTP, ainsi que par le GIE réseau des CERC.

Quelques indicateurs ont été revus avec les contributeurs, notamment lors d'un groupe de travail organisé en janvier 2021. Une fois ces modifications validées, un prestataire a réalisé les évolutions sur le site de la note de conjoncture.



Les autres actualisations du site

Des actualités sont publiées chaque mois sur le site, avec l'appui d'une journaliste.

Enfin, l'équipe technique actualise deux fois par an **la base de données des certifications liées aux métiers du BTP**, à partir des données fournies par France Compétences et par les Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi (CPNE) pour ce qui concerne les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) du BTP.

Toutes ces certifications peuvent être retrouvées grâce au moteur de recherche disponible sur le site.

Accéder à l'ensemble des certifications du BTP

Intitulé: recherche par mots-clés Type de certification: menu déroulant Code CPF: code CPF

Afficher 10 éléments

INTITULÉ	FICHE	NIVEAU	TYPE DE CERTIFICATION	BRANCHE	CODE CPF
Carrelage - Revêtement mosaïque			CMP	Bâtiment	
Charpente			CMP	BTP	
Génie Civil - Ouvrage d'art			CMP	Travaux Publics	
Maçonnerie - Gros œuvre			CMP	Bâtiment	
Menuiserie			CMP	Bâtiment	
Génie Climatique			CMP	Bâtiment	
Peinture finition			CMP	Bâtiment	
Compagnon canalisateur en adduction d'eau potable			CQP	Travaux Publics	
Compagnon canalisateur en assainissement			CQP	Travaux Publics	
Poseur de canalisations option adduction d'eau potable			CQP	Travaux Publics	

Affichage de l'élément 1 à 10 sur 535 éléments (filtré de 558 éléments au total)

« < 1 2 3 4 5 ... 54 > »

05 / LES INTERVENTIONS DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP



L'Observatoire des métiers du BTP est régulièrement sollicité dans différentes instances pour venir présenter ses travaux.

Interventions dans les instances paritaires des branches du BTP

Interventions en Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation (CPREF)

L'Observatoire, représenté par ses Présidents, avec l'appui de l'équipe technique, est intervenu dans 8 CPREF en 2021 :

27 janvier 2021	CPREF Bourgogne-Franche-Comté
25 mars 2021	CPREF Grand Est
06 avril 2021	CPREF Normandie
21 mai 2021	CPREF Pays de la Loire
22 juin 2021	CPREF Provence-Alpes Côte d'Azur
21 octobre 2021	CPREF Occitanie
31 novembre 2021	CPREF Auvergne-Rhône-Alpes
14 décembre 2021	CPREF Centre-Val de Loire

8
CPREF



Intervention lors de la réunion De la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) et CPREF

L'Observatoire a été convié à la réunion des CPNE et CPREF le 13 octobre 2021. L'objectif de cette intervention était de présenter les travaux de l'Observatoire et les modalités selon lesquelles les CPREF peuvent mobiliser un cofinancement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) pour des études régionales.

Interventions en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

L'Observatoire est intervenu deux fois en 2021 en CPPNI des entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés et en CPPNI des entreprises du bâtiment de plus de 10 salariés :

- 10 février 2021
- 15 décembre 2021

Interventions auprès des organisations professionnelles et syndicales

L'Observatoire a été sollicité au cours de l'année 2021 pour venir présenter ses travaux dans des réunions d'organisations professionnelles représentatives d'employeurs, et d'organisations professionnelles représentatives de salariés, notamment :

09 mars 2021	FNCB CFDT
13 avril 2021	SCOP BTP
20 mai 2021	CAPEB
01 juin 2021	FFB Normandie
02 juillet 2021	Union de la Maçonnerie du Gros Œuvre – FFB
30 septembre 2021	CAPEB
20 novembre 2021	Congrès des SCOP du BTP
06 décembre 2021	AG des GEIQ du BTP

✓ Audition des Présidents de l'Observatoire des métiers du BTP par le Conseil économique, social et environnemental (CESE)

Le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par lettre du Premier ministre du 24 septembre 2021 d'un avis sur les tensions au recrutement sur le marché du travail. Dans ce cadre, la commission du travail et de l'emploi du CESE a souhaité auditionner les Présidents de l'Observatoire des métiers du BTP pour qu'ils s'expriment sur les difficultés de recrutement observées dans leur secteur d'activité et les moyens identifiés pour y remédier, en lien notamment avec l'OPCO.

Les Présidents de l'Observatoire ont été auditionnés le **27 octobre 2021**. L'équipe technique a rédigé à cette occasion une note de 13 pages reprenant les enseignements des études sur les métiers en tension et sur les pratiques de recrutement. À la suite de cette audition, Etienne RUCHE a transmis à la commission du travail et de l'emploi du CESE une note complémentaire.

SYNTHÈSE DES ÉTUDES PUBLIÉES PAR L'OBSERVATOIRE 2018-2019

2019

Étude qualitative sur les profils des primo-entrants

L'étude a été réalisée par le chercheur David ABONNEAU.

Elle vise à présenter des données qualitatives concernant les profils, les parcours et les attentes des primo-entrants du Bâtiment et des Travaux Publics, recouvrant l'ensemble des métiers et fonctions du secteur (production, conception, encadrement, administration et gestion, commercial) et représentatives de la diversité des contextes d'exercice (TPE, PME, ETI, grandes entreprises et grands groupes).

Pour ce faire, David ABONNEAU s'est appuyé sur :

- Des entretiens auprès de 12 primo-entrants en 2019 ;
- Des échanges et groupes de discussions auprès d'experts (formateurs, Opérateur de Compétences, professionnels de l'insertion et de l'emploi, etc.) ;
- Une analyse documentaire, à partir des données de l'Observatoire des métiers du BTP, des études de Constructys (pôle Études et Recherche) et de celles du CCCA-BTP*.

Elle a tout d'abord permis d'identifier 4 principales logiques d'entrées dans le BTP, et les caractéristiques des primo-entrants associés :

- Logique d'insertion avec formation BTP préalable (apprentis BTP, entrants par voie scolaire BTP hors apprentissage, entrants à la suite d'une réorientation scolaire) ;
- Logique d'insertion sans formation BTP préalable (primo-entrants hors formation BTP) ;
- Logique d'orientation avec formation BTP préalable (entrants via POE**);
- Logique d'orientation sans formation BTP préalable (entrants en tant que salariés hors formation BTP (production)).

* Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics

** Préparation Opérationnelle à l'Emploi

L'ensemble des caractéristiques des primo-entrants - par logique d'entrée, par motivations, ou encore selon leurs aspirations – ont permis de construire 6 principaux types de primo-entrants :

- Les déterminés : leurs motivations sont professionnelles, le métier leur permet de s'accomplir et/ou de réussir professionnellement. Ils ont un projet dans le BTP et y resteront probablement.
- Les opportunistes : leurs motivations sont personnelles, le métier leur permettant d'atteindre des objectifs correspondant à leur style de vie. Ils resteront ou quitteront le secteur en fonction de l'adéquation entre leur projet de vie et les opportunités professionnelles qui se présenteront.
- Les rescapés : Leurs motivations à l'entrée sont moins professionnelles que personnelles, le métier étant considéré comme un moyen de s'insérer socialement. Ils ont la volonté de rester durablement dans le secteur.
- Les contraints : ils ne sont pas motivés à l'idée d'entrer dans le BTP. Leur orientation est contrainte (école et/ou famille). Ils quitteront le secteur à court terme.
- Les attentistes : leurs motivations sont professionnelles, mais se limitent le plus souvent à la possibilité d'avoir un emploi à court terme. Ils n'ont pas de projet précis dans le BTP et quitteront probablement le secteur auquel ils sont peu attachés.
- Les déçus : orientés de manière active vers le BTP, mais auraient été déçus de leur expérience. Il est vraisemblable que ceux-ci souhaiteraient se réorienter, soit vers un autre métier du BTP, soit dans un autre secteur.

À l'issue de l'étude, différents usages et utilités des données ont été présentés :

- L'identification des publics entrant dans le BTP de façon exhaustive ;
- La connaissance des leurs attentes à leur entrée dans le BTP, ainsi que le suivi de leur évolution durant les premiers mois d'activité professionnelles ;
- La distinction des profils et leurs attentes en fonction de leur localisation géographique, de la typologie de l'entreprise dans laquelle ils exercent, ainsi que leur fonction ;
- Le recensement et la hiérarchisation des motivations incitant les jeunes à entrer dans le BTP, ou les freins qui en limitent l'attractivité ;
- La formulation de préconisations afin de renforcer l'attractivité des secteurs et métiers du Bâtiment et des Travaux Publics auprès des différents profils identifiés ;
- La construction d'indicateurs, afin de suivre l'évolution des publics, leurs attentes, leurs motivations et leurs freins.

Les impacts de la préfabrication, industrialisation, sur l'organisation des entreprises et métiers du BTP

L'étude a été réalisée par le cabinet Kyu Lab.

Apparues dans les années 1940, les techniques de préfabrication et d'industrialisation prennent un nouvel essor avec le développement récent de la conception numérique, permettant d'envisager une industrialisation plus personnalisée et moins standardisée.

Les nouvelles solutions constructives qui en découlent impactent toutes les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, et sont susceptibles d'entraîner des transferts de tâches et de valeurs entre corps d'état et industriels.

C'est pourquoi l'Observatoire a souhaité :

- Faire un état des lieux de ces solutions ;
- Evaluer leurs impacts sur l'organisation des entreprises et métiers du BTP ;
- Identifier les besoins de développement des compétences.

L'étude s'est principalement appuyée sur :

- Une analyse de la littérature existante ;
- Une analyse comparative internationale (4 pays) ;
- Des entretiens auprès de 48 professionnels experts ;
- Une enquête quantitative par sondage ;
- 3 visites terrain ;
- Un sondage destiné aux entreprises du Bâtiment et des Travaux (720 réponses)

Elle a permis d'identifier les principaux enjeux auxquels la fabrication peut répondre :

- La maîtrise des coûts de construction ;
- La réduction des délais ;
- La réduction de la sinistralité et des risques d'accidents ;
- Optimisation des consommations énergétiques.

Au vu de ces enjeux, de nombreuses entreprises de la construction travaillent couramment avec des solutions préfabriquées. Plus les entreprises sont de taille importante, plus elles ont recours à la préfabrication (50% des entreprises de 1 à 9 salariés ; 69% des entreprises de 50 salariés et plus).

Si la préfabrication se retrouve davantage sur les chantiers de construction neuve (pour près de 2/3 des entreprises), où les éléments préfabriqués sont plus aisés à installer, près de la moitié des entreprises qui travaillent majoritairement en rénovation y recourent également.

Qu'il s'agisse de construction neuve ou de rénovation, les solutions préfabriquées et leurs impacts sur les compétences (conception, logistique et coordination de chantier, levage, numérique...) concernent toutes les activités. Mais ces solutions impactent également l'organisation des chantiers.

En effet, le recours à la préfabrication suppose une phase de conception qui doit être plus aboutie et nécessairement finalisée au démarrage du chantier. Il suppose également une logistique amont à structurer parfaitement pour ne pas compromettre la bonne continuité du chantier, ou encore le développement des contrôles qualité avant la mise en œuvre des éléments préfabriqués.

À l'appui des résultats de l'étude, trois principales conditions pour anticiper le développement de la préfabrication ont été proposées :

- Sensibiliser aux impacts sur les organisations et les métiers ;
- Amener l'ensemble de l'écosystème de la construction à connaître les techniques de la préfabrication ;
- Renforcer les compétences liées à la préfabrication.

La formation initiale dans le BTP – État des lieux : effectifs, parcours et enjeux [étude non diffusée auprès du grand public]

L'étude a été réalisée par le CEREQ.

Elle vise à dresser un état des lieux des effectifs de la formation initiale du BTP, à présenter les parcours de formation puis d'insertion des jeunes formés du BTP dans leurs trois premières années de vie active, et à mesurer les enjeux et les conditions de développement de ces formations au profit de l'employabilité des jeunes formés et des entreprises.

Pour ce faire, le CEREQ s'est appuyé sur les données extraites des bases administratives du Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche :

- Bases de données de la DEPP (fichiers anonymes d'élèves avec identifiants sur l'ensemble du système éducatif pour la recherche et les études (FAERE) et le Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) ;
- Bases de données de la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) pour les étudiants de la voie scolaire : Système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE).

Dans un premier temps, l'étude réalisé un état des lieux général de la formation initiale dans le BTP par niveau de formation en 2017-2018 :

	NIVEAU DE FORMATION	RÉPARTITION DES EFFECTIFS
Secondaire et BTP	Niveau 3 (CAP, MC)	30%
	Niveau 4 (bac, brevet professionnel, MC)	57.5%
	Niveau 5 (BTS)	12.5%
Enseignement supérieur	Niveau 5 (DEUST, DUT)	18.28%
	Niveau 6 (licence professionnel)	24.46%
	Niveau 7 (diplôme d'ingénieur, master)	57.26%

Dans un deuxième temps, les trajectoires de formation dans le BTP ont été analysées :

- 1/3 des élèves en dernière année de CAP et de bac professionnel poursuivent leurs études, principalement dans des études « métiers » (brevet professionnel et mention complémentaire en particulier) ;
- Au niveau supérieur, la voie courte (bac +2/+3) est prisée par les titulaires de bac professionnel et de BTS, et dans une moindre mesure, de licence professionnelle.

Concernant l'insertion sur le marché du travail (données 2013-2016) :

- Plus de la moitié des jeunes formés au BTP ont un emploi dans les 3 mois qui suivent la fin de leurs études ;
- Plus des 2/3 des jeunes formés au BTP ont un emploi au cours des 3 ans qui suivent l'obtention de leur diplôme.
- 39% seulement des jeunes formés au BTP travaillent dans le secteur trois ans après la fin des formations.

À l'issue de l'étude, des enjeux en termes de formations et de compétences ont été identifiés :

- Réussir les réformes, en particulier par suite de la loi « Avenir professionnel », supposant un temps d'adaptation les acteurs de la relation emploi-formation ;
- Penser formation tout au long de la vie, face à l'enjeu d'adéquation entre offre de formation et demande de compétences dans les entreprises du BTP ;
- Favoriser l'attractivité des formations et des métiers, supposant de mieux informer et d'orienter ;
- Rendre l'offre de l'enseignement plus visible ;
- Lever les freins à l'apprentissage.

2018

Le secteur Bois-Bâtiment – Etat des lieux et cartographie des métiers

L'étude a été réalisée par l'équipe technique de l'Observatoire, et par le cabinet FC Consultant.

Le secteur du Bâtiment fait partie de « l'aval » de la Filière Bois dans sa capacité à utiliser ce matériau qui peut entrer dans la composition de tous les ouvrages, que ce soit en menuiserie intérieure et agencement, en enveloppe et en structure. En outre, le secteur du Bâtiment fait face à deux enjeux d'envergure que sont la transition énergétique et la transition numérique. La performance du matériau bois en matière énergétique et environnementale, ainsi que la structure des entreprises qui le fabriquent et le mettent en œuvre, en font un élément de réponse incontournable dans les années à venir.

C'est dans ce cadre qu'un état des lieux de la filière Bois-Bâtiment et qu'une cartographie des métiers ont été réalisés, visant à identifier l'environnement dans lequel évoluent menuisiers et charpentiers, les deux principaux métiers du secteur, d'examiner leur mobilité et présenter les tendances en matière de formation.

L'étude s'est principalement appuyée sur l'analyse des effectifs salariés inscrits à l'UCF, en particulier les menuisiers et les charpentiers exerçant dans les entreprises qui relèvent des trois codes NAF du secteur Bois-Bâtiment :

- 43.32A - Travaux de menuiserie Bois et PVC
- 43.32C - Agencement de lieux de vente
- 43.91A - Travaux de charpente

Elle a permis de mettre en évidence notamment les résultats suivants :

- 94% des entreprises de la filière Forêt-Bois employant des menuisiers et des charpentiers relèvent de la Branche du Bâtiment ;
- L'âge moyen des menuisiers est de 38 ans, celui des charpentiers est de 35 ans ;
- En 2014-2015, 27 000 étudiants se sont inscrits en formation initiale pour accéder aux métiers de la menuiserie et de la charpenterie ;
- En 2015, 25 000 stagiaires se sont inscrits en formation continue, des formations davantage effectuées dans des TPE (42,5% des stagiaires).

Au vu des mutations pouvant impacter le secteur, des compétences nouvelles ou en développement ont été identifiées afin d'accompagner les adaptations nécessaires des métiers concernés :

- Outils numériques : utiliser des outils numériques et mettre en œuvre le BIM (maquette collaborative 3D) ;
- Organisation et amélioration : mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue, organiser les flux ;
- QHSE : concevoir et mettre en œuvre une politique d'hygiène sécurité et environnement et de prévention des risques professionnels ;
- Adaptation et optimisation : mettre en œuvre des comportements adaptés à la situation (organiser son poste de travail, transmettre, communiquer).

La fonction Études dans les entreprises du Bâtiment

L'étude a été réalisée par Katalyse.

Le secteur du Bâtiment connaît de profondes mutations, sous l'effet de multiples évolutions (évolutions de marché, réglementaires, sociales et sociétales, technologiques, notamment). La fonction Études en est particulièrement touchée et prend de plus en plus de place dans l'activité des entreprises du Bâtiment.

Elle souffre cependant d'un manque de visibilité persistant quant à ses missions, ses modèles organisationnels, ses métiers et les stratégies qu'elle recouvre. C'est pourquoi une étude dédiée a été lancée, visant notamment à :

- Réaliser une photographie actuelle et prospective de la fonction Études et du positionnement des entreprises du Bâtiment vis-à-vis de cette fonction ;
- Préciser le panorama de ses métiers et compétences ainsi que leurs évolutions à court et moyen terme ;
- Analyser l'offre de formation initiale et continue au regard des enjeux ;
- Formuler des recommandations afin de répondre aux besoins croissants d'études sur le marché du Bâtiment.

L'étude s'est principalement appuyée sur :

- Une analyse documentaire et statistique (sources : Observatoire des métiers du BTP, CCCA-BTP, sites Internet de référence pour l'analyse des offres d'emploi...) ;
- Un recensement de l'offre de formation inscrite au RNCP ;
- 40 entretiens auprès d'experts, de chefs d'entreprise et d'établissements de formation ;
- Une enquête quantitative en ligne destinée aux entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics (805 réponses).

Ayant défini les principales missions et les métiers assurant la fonction Études, le cabinet Katalyse a analysé le recours à la fonction Études dans les entreprises du Bâtiment :

- 63% des entreprises n'ont pas de fonction Études en interne, ces entreprises ayant en moyenne 7 salariés ;
- 37% des entreprises ont une fonction Études en interne, ces entreprises ayant en moyenne 29 salariés.

En termes de recrutement, en 2018, 12 500 créations de postes apparaissaient nécessaires sur 5 ans, dont :

- 11 600 recrutements dans les entreprises ayant déjà internalisé la fonction Études ;
- 900 recrutements dans les entreprises n'ayant pas encore de fonction Études.

Le secteur du Bâtiment offre donc de nombreuses opportunités d'emplois dans la fonction Études, en particulier pour les niveaux II (Bac + 2) et III (Bac + 3/4). Un vivier de 8 350 jeunes en dernière année sur des formations pouvant conduire aux métiers d'études de niveaux II et III a été estimé, parmi lesquels 33 à 50% pourraient se diriger vers le secteur du Bâtiment à la fin de leurs études.

Partant de ces constats, l'attractivité de la fonction Études dans le secteur, le maintien et le développement des compétences techniques internes pour les métiers associés, et la préservation de la valeur ajoutée des entreprises constituent des enjeux majeurs pour le Bâtiment.

À l'appui des résultats de l'étude, différentes recommandations ont été proposées, à travers 5 axes principaux :

- Adapter les compétences pour répondre aux besoins des entreprises ;
- Apporter des réponses concrètes aux difficultés de recrutement ;
- Conforter l'effort fait pour favoriser la formation continue dans les TPE jusqu'à 20 salariés ;
- Sensibiliser aux enjeux des mutations à venir et à l'importance de la fonction Études pour y répondre ;
- Sensibiliser au BIM et accompagner son développement dans les entreprises du Bâtiment.

Le BTP en milieux rural et urbain

L'étude a été réalisée par l'équipe technique de l'Observatoire des métiers du BTP.

Le sujet de la vie économique des centres-villes s'invite régulièrement et de plus en plus souvent dans les débats.

Comment les activités, les services, les commerces, qui portent la vie sociale et économique au sein des villes se déplacent-ils ? Quel environnement profite le plus de ces mouvements ? Périphérie des villes ? Milieux ruraux ?

Comment les entreprises du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics se maintiennent-elles ? Où se situent-elles ?

L'étude visait principalement à :

- Mettre en perspective l'activité du BTP au regard des autres secteurs, au niveau national, tous environnements confondus ;
- Présenter la place et l'évolution du BTP dans les différents environnements, urbain, intermédiaire et rural.
- Pour ce faire, l'équipe technique de l'Observatoire s'est appuyée sur :
- Les données de l'INSEE (fichier SIRENE) extraites en janvier 2018, afin de recenser l'ensemble des entreprises et leurs établissements, pour une couverture géographique et économique exhaustive ;
- Les dénombrements annuels des établissements employeurs et des effectifs salariés réalisés par l'ACOSS.

L'analyse de ces données a permis de rendre compte d'une forte présence des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, en zone rurale comme en zone urbaine. Parmi les principaux secteurs qui portent l'économie nationale, le Bâtiment et les Travaux Publics sont, en nombre d'établissements, au 2^e rang au sein des bassins de vie urbains et au sein des bassins de vie ruraux, et au 3^e rang au sein des bassins de vie intermédiaires.

Le Bâtiment et les Travaux Publics constituent un acteur crucial pour les territoires ruraux, puisque lorsqu'une commune ne dispose que d'un ou deux services/équipements de proximité, ceux-ci relèvent plus d'une fois sur deux de ces deux secteurs.

Et malgré une baisse du nombre de salariés entre 2009 et 2016, le BTP a conservé son classement sur l'ensemble des territoires en nombre de salariés par rapport aux autres secteurs (2^e rang dans les bassins de vie ruraux et urbains ; 3^e rang dans les bassins de vie intermédiaires).

En conclusion, le BTP est un secteur de proximité, non-délocalisable, permettant de maintenir les activités et l'emploi au sein des zones rurales, tout en restant présent dans les territoires urbains.

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

www.metiers-btp.fr



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