

# LES MÉTIERS EN TENSION

## DANS LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS

FÉVRIER 2021



Le comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP et le comité de pilotage de l'EDEC Travaux Publics ont confié au cabinet KYU Lab la réalisation d'une étude portant sur les métiers en tension dans le secteur des Travaux Publics.

Réalisation graphique : [www.delphinecheret.com](http://www.delphinecheret.com)

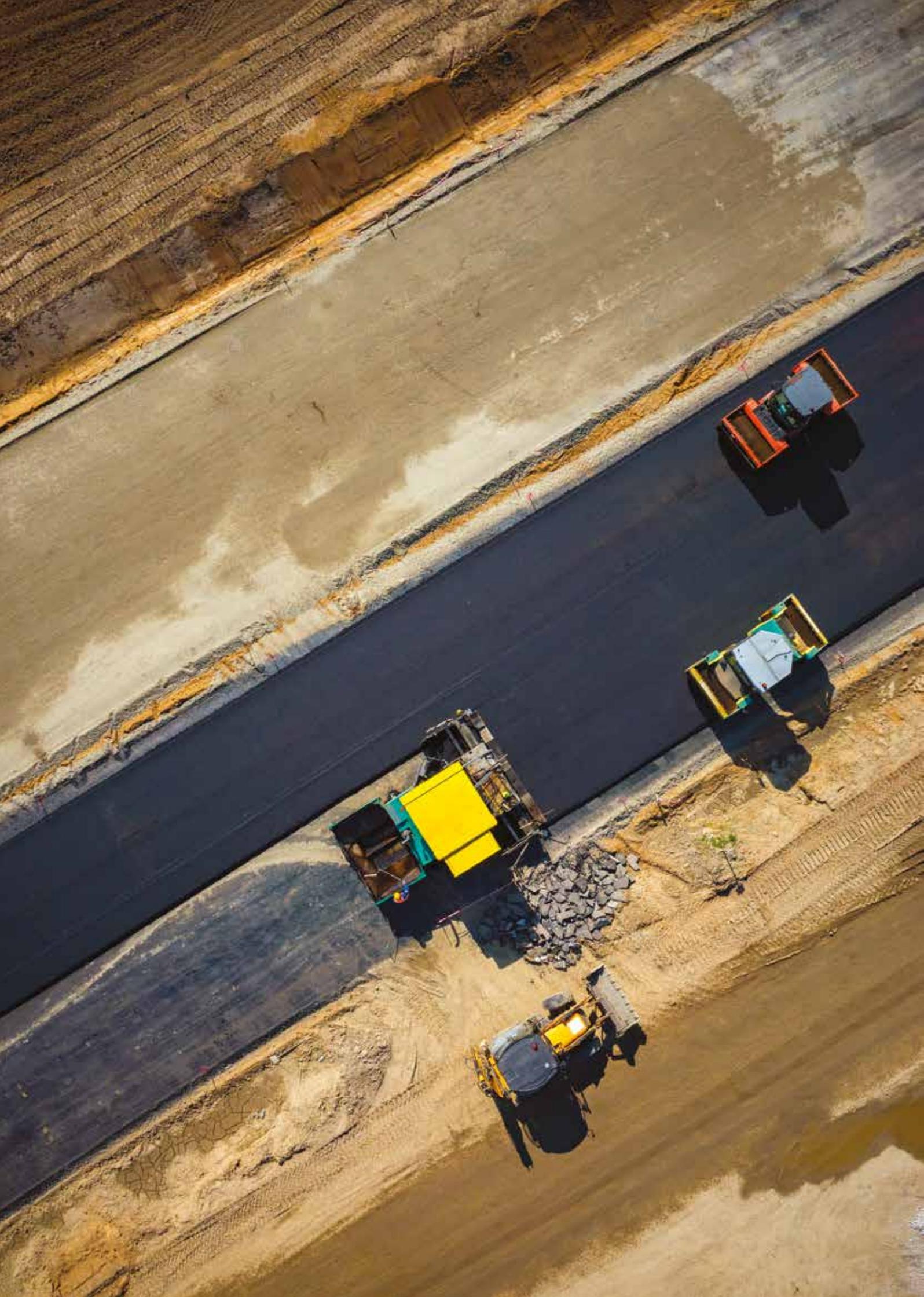
Crédits photos : © Istock / © Sylvain Barthélémy, p. 21 / © Pichard, p. 47

[www.metiers-btp.fr](http://www.metiers-btp.fr)



*Cette action bénéficie de l'expertise et du soutien financier du ministère en charge du travail, dans le cadre de l'EDEC pour la branche des Travaux Publics.*

- Introduction -	5
<b>01/ LES TENSIONS AU RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLIC</b>	10
-1- Le niveau de tension au recrutement dans le secteur	11
-2- Les principaux facteurs à l'origine des tensions	16
-3- Les leviers mobilisés par les entreprises	17
<b>02/ LES TENSIONS AU RECRUTEMENT : FOCUS SUR LES MÉTIERS</b>	20
-1- Le métier de canalisateur	21
-2- Les métiers de l'encadrement	25
-3- Le métier de charpentier	29
-4- Les métiers de la fonction études	31
-5- Le métier de grutier	35
-6- Le métier d'étancheur	37
-7- Le métier de mécanicien d'engins de chantier	39
-8- Le métier de constructeur de routes	43
-9- Le métier de conducteur d'engin	47
-10- Le métier de constructeur en ouvrage d'art	51
-11- Le métier de monteur de réseaux électriques	53
-12- Autres métiers des Travaux Publics présentant des tensions importantes	56
<b>03/ CONSTATS, ENJEUX ET OBJECTIFS</b>	58



## - INTRODUCTION -

### Contexte & objectifs

Au regard des difficultés de recrutement constatées dans de nombreuses régions et pour un large panel de métiers, il a été acté dans le cadre de l'EDEC Travaux Publics, en lien avec le programme de travail de l'Observatoire des métiers du BTP, de lancer une étude visant à l'identification des métiers en tension dans le secteur des Travaux Publics et plus particulièrement à :

- Proposer une définition et une méthode robuste associée d'identification des métiers en tension ;
- Évaluer le niveau de tension actuel et anticipé par métier, profil d'entreprise et territoire dans le secteur des Travaux Publics ;
- Comprendre les raisons de ces tensions et les mettre en regard des moyens mis en œuvre par les entreprises pour anticiper les difficultés de recrutement ;
- Identifier les enjeux et proposer des objectifs pour faire face aux difficultés de recrutement.

### Définition et moyens d'identification des métiers en tension

#### Avant-propos : la notion de tension au recrutement

##### **D'une conception unidimensionnelle des tensions au recrutement...**

La tension au recrutement est traditionnellement mesurée à l'aide du rapport entre le volume d'offres d'emploi collectées (supposées permettre d'estimer le nombre d'emplois vacants) et le volume de demandeurs d'emploi enregistrés (catégories A, B et C, en flux).

##### **...À la prise en compte de son caractère multidimensionnel**

Plusieurs travaux menés par diverses institutions (DARES, OCDE...) ont souligné l'importance de prendre en compte d'autres dimensions pour mieux mesurer ce phénomène. Il s'agit alors de croiser le ratio offres/demandeurs en flux à un ensemble d'indicateurs révélateurs de situations de tension.

### TENSION AU RECRUTEMENT

Désigne une situation dans laquelle le besoin en recrutement excède la main d'œuvre disponible.

Elle peut porter sur un secteur, un métier et/ou une zone géographique.

Parmi ces dimensions on trouve par exemple :

- L'élévation de la part des emplois durables dans les offres d'emploi ;
- La baisse du niveau de qualification demandé au recrutement ;
- L'augmentation des salaires proposés ;
- L'augmentation du nombre d'offres publiées ;
- La baisse du « taux de chômage » constaté.

Les travaux précédemment cités soulignent que ces variables ne sont pas toutes corrélées. Lorsqu'il existe une tension au recrutement, tous ces indicateurs ne sont pas nécessairement en alerte. En revanche, la convergence d'une part non négligeable de ces « signaux faibles » permet bien d'observer les tensions.

### Des moyens diversifiés pour identifier les métiers en tension :

#### Une large analyse documentaire

Outre l'examen des travaux sur la notion de tension au recrutement, les études réalisées sur les différents métiers des Travaux Publics ont été analysées. Cela a permis d'identifier certains métiers et certaines compétences en tension : *CEP Travaux Publics National et Île-de-France ; Les effectifs en formation initiale, Observatoire des métiers du BTP ; Fonctions d'encadrement, Observatoire des métiers du BTP ; Le verdissement des métiers des Travaux Publics, Constructys*

#### Une vaste enquête auprès d'un panel représentatif des entreprises du secteur



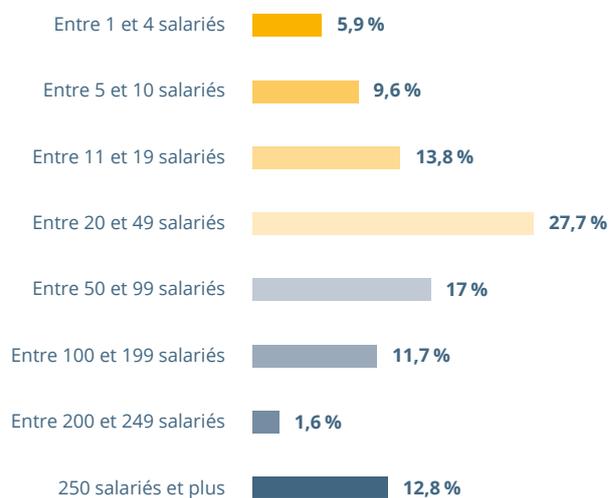
196 RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE

Les résultats de l'enquête ont notamment permis de :

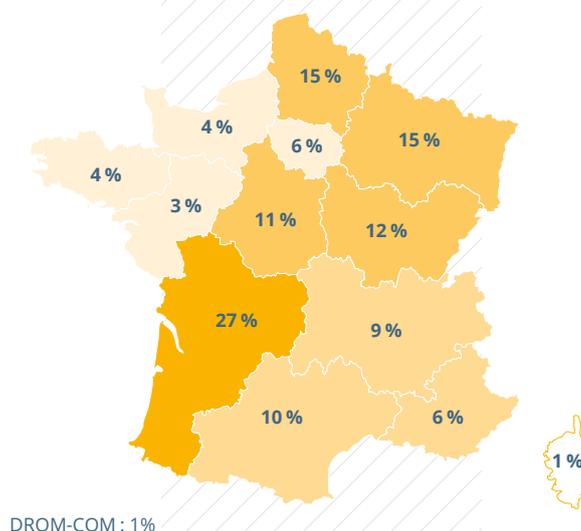
- Classer les métiers selon les difficultés rencontrées par les entreprises ;
- Identifier des compétences en tension ;
- Identifier les raisons des difficultés et les leviers mobilisés par les entreprises.

Afin que les équilibres du secteur soient respectés et que les résultats présentés correspondent le plus finement à la réalité du secteur des Travaux Publics, les **réponses ont été redressées par taille d'entreprises.**

**TAILLE DES ENTREPRISES DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE**



**RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE**



Source et traitement KYU Lab

**/// Méthodologie déployée: une analyse statistique plurifactorielle**

**L'exploitation de 7 bases de données et la normalisation des données à travers la constitution de tables de passage**

Pour réaliser l'analyse statistique des tensions par métier dans le secteur, 7 sources de données ont été mobilisées. Cela représente le traitement d'une trentaine de fichiers comptant chacun entre 500 et 25 000 lignes.

Liste des bases de données exploitées :

- Pôle emploi – Offres d'emploi (2010, 2015, 2019)
- Pôle emploi – Demandeurs (2010, 2015, 2019)
- Pôle emploi – Enquête BMO (2015, 2020)
- INSEE - DADS (2010, 2015)
- INSEE – Recensement de population (2011,2016)
- OPMQ BTP – Salariés (2010-2019) et Apprentis (2009/2018-2018/2019)
- AcoSS – Établissements et effectifs (2010-2019)

**La normalisation des données à travers la constitution de tables de passage**

Du fait de l'hétérogénéité des sources, un travail de normalisation des données a été mené afin de rapprocher les différents intitulés de métier utilisés. Des tables de correspondance permettent ainsi de passer des PCS, Codes ROMES, FAP, aux métiers des Travaux Publics.

### **La sélection des indicateurs permettant d'identifier et de caractériser les tensions au recrutement**

À l'issue de la collecte des données, un travail de sélection et de mise en relation de ces dernières a été mené. Cela a permis de construire divers indicateurs couvrant les principales dimensions de la notion de recrutement et déclinable par métier et, dans certains cas, par région.

### **La classification des indicateurs**

Ces indicateurs ont ensuite été classés selon la nature de l'information qui pouvait en être retirée. Ont ainsi été distingués :

- Les indicateurs de tension permettant d'identifier et de caractériser les tensions au recrutement sur un métier ;
- Les indicateurs d'origine des tensions permettant d'identifier les sources possibles des tensions au recrutement ;
- Les indicateurs d'informations métiers renseignant sur les profils recherchés et les dynamiques métiers.

### **La normalisation des indicateurs pour permettre la représentation graphique des résultats de l'analyse**

Pour chacun des métiers, les indicateurs constitués ont été ramenés sous la forme d'indices afin de permettre leur positionnement sur une échelle de 0 à 1 en fonction des autres métiers du secteur (normalisation par la méthode dite Min-Max). Les résultats obtenus ont ensuite été positionnés sur un graphique en étoile. Pour faciliter la représentation graphique et la lisibilité des résultats, les indices ont été regroupés selon la catégorie de l'information donnée.

La méthode utilisée mobilise un grand nombre de données et se fonde sur des indicateurs embrassant de nombreuses dimensions de la notion de tension. La constitution d'indices permet par ailleurs de caractériser les tensions de chacun des métiers en fonction des tensions des autres métiers.

### **La mesure des tensions au recrutement a été représentée sous la forme d'un graphique en étoile couvrant plusieurs dimensions de ces tensions**

#### **→ La pénurie des candidats potentiels**

*Un faible taux de chômage, une baisse de ce dernier ou de la part des chômeurs longue durée indiquent une raréfaction des candidats potentiels. Une situation de forte pénurie peut être symptomatique de tensions.*

### → La croissance du nombre d'offres d'emploi

La croissance du nombre d'offres d'emploi peut indiquer une augmentation des besoins des entreprises sur un même métier. Un fort accroissement des besoins des entreprises peut entraîner un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. NB : les stratégies de publication d'offres pouvant évoluer (relationnel, réseaux sociaux...), cet indicateur n'est pas un reflet exhaustif des besoins en recrutement.

### → La qualité des offres d'emploi proposées

La qualité des offres d'emploi proposées mesure la part des emplois durables (CDI, temps plein) parmi l'ensemble des offres d'emploi. En situation de tension les entreprises peuvent chercher à améliorer les conditions d'emploi proposées pour accroître l'attractivité de leurs offres et faciliter les recrutements.

### → Les difficultés de recrutement

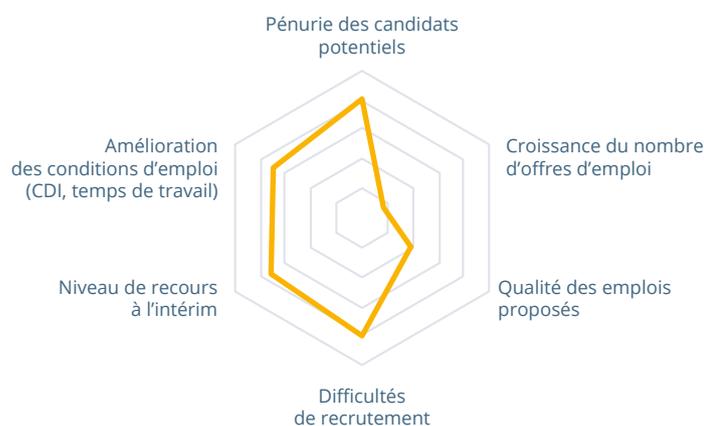
Les difficultés de recrutement mesurent la part des recrutements anticipés comme difficiles par les entreprises et l'évolution de celles-ci sur plusieurs années.

### → Le niveau de recours à l'intérim

Le recours à l'intérim peut être un levier mobilisé par les entreprises pour faire face à des tensions au recrutement et faciliter leur recherche sur certains métiers. NB : sur certains métiers les entreprises ont un taux de recours à l'intérim élevé sans qu'il n'y ait pour autant de tensions du fait de la nature ponctuelle de leur activité (ex : grutier)

### → L'amélioration des conditions d'emploi (CDI, temps de travail, salaire)

L'amélioration des conditions d'emploi des salariés en emploi (taux de CDI, taux de temps complet, évolution du salaire médian) peut être un levier mobilisé par les entreprises pour fidéliser leurs salariés – enjeu important lorsqu'il existe des tensions au recrutement.



# LES TENSIONS AU RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS

- 1- Le niveau de tension au recrutement dans le secteur
- 2- Les principaux facteurs à l'origine des tensions
- 3- Les leviers mobilisés par les entreprises



Ces difficultés de recrutement concernent **l'ensemble des régions françaises**. Elles sont toutefois particulièrement importantes sur la **côte ouest du pays**. Dans les Pays de la Loire, plus de 8 recrutements sur 10 sont considérés comme difficiles sur les métiers des Travaux Publics, plus de  $\frac{3}{4}$  de ces derniers sont également jugés difficiles en Nouvelle-Aquitaine et en Bretagne.

Bien que la **région Île-de-France** soit une région présentant une plus faible part de recrutements jugés difficiles (56 %), le niveau de tension est **néanmoins à surveiller**. En effet, la montée en charge des **grands travaux prévus** d'ici 2024 (+ 22 600 ETP supplémentaire sur la période 2018/2024), la **pyramide des âges vieillissante** (6 000 ETP à renouveler d'ici 2024) et la **baisse des effectifs en formation initiale** (- 20 % entre 2011 et 2017), sont autant de facteurs à prendre en considération dans la perspective d'une **potentielle augmentation importante de la tension**.

Source : CEP Travaux publics du Grand Paris 2019 – 2024

### Des tensions qui portent sur l'ensemble des métiers du secteur

Les récents *travaux sur les tensions au recrutement menés par la Dares* soulignent que l'ensemble des métiers du secteur sont concernés par des difficultés au recrutement. Ces travaux intégrant différentes dimensions (rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A; taux d'écoulement de la demande d'emploi; part des projets de recrutement anticipés comme difficiles) indiquent que la quasi-totalité des métiers du secteur ont un indice de tension de 5 (indice le plus élevé possible).

Les conducteurs d'engins, les ouvriers non qualifiés des Travaux Publics, du béton et de l'extraction ainsi que les ouvriers qualifiés ont connu une nette augmentation des tensions, puisqu'ils enregistraient un indice faible en 2015.

#### ÉVOLUTION DE L'INDICE DE TENSION SUR LES MÉTIERS DES TRAVAUX PUBLICS (INDICE ALLANT DE 1 À 5)

Métier	Indice de tension		Évolution
	2015	2019	
Charpentiers ( <i>métal</i> )	4	5	↗
Chefs de chantier, conducteurs de travaux	5	5	→
Conducteurs d'engins du Bâtiment et des Travaux Publics	2	5	↗
Dessinateurs en Bâtiment et en Travaux Publics	4	5	↗
Géomètres	4	5	↗
Ingénieurs du Bâtiment et des Travaux Publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux	5	5	→
Ouvriers non qualifiés des Travaux Publics, du béton et de l'extraction ( <i>canalisation et construction de route</i> )	1	4	↗
Ouvriers qualifiés des Travaux Publics, du béton et de l'extraction ( <i>canalisation et construction de route</i> )	2	5	↗
Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés ( <i>tailleur de pierre</i> )	5	5	→
Techniciens et chargés d'études du BTP	4	5	↗

Source : Dares, 2020

Du fait d'une **reprise rapide des recrutements** anticipée par les entreprises, les **tensions au recrutement observables devraient perdurer malgré la crise sanitaire**. 57 % des entreprises estimaient ainsi en juin reprendre les recrutements « dès maintenant ou à la rentrée de septembre 2020 » pour quelques métiers en particulier et 48 % sur l'ensemble de leurs métiers.

En **Auvergne-Rhône-Alpes et en Île-de-France**, la reprise devrait être **plus rapide** avec respectivement **75 %** et **83 %** des recrutements qui étaient estimés reprendre dès juin 2020 ;

À l'inverse, en **Nouvelle-Aquitaine ou dans le Centre-Val de Loire**, la reprise devrait être **plus tardive**, puisque seuls respectivement **31 %** et **29 %** des répondants estimaient une date de reprise dès juin.

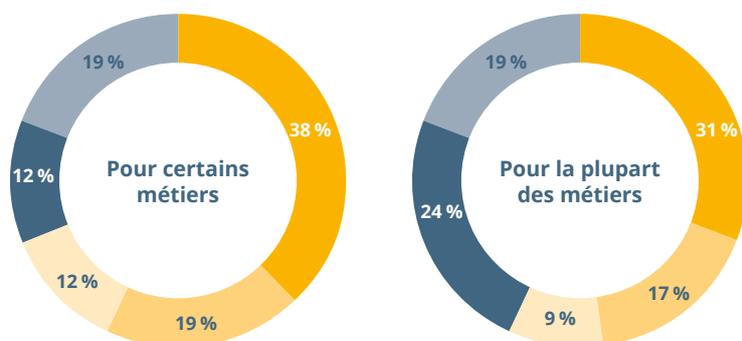
Ces **tensions pourraient même s'accroître** ces 5 prochaines années sur certains métiers du secteur.

Sur les métiers de **canalisateurs, grutiers, étancheurs et charpentiers** : plus de 6 entreprises sur 10 ayant cherché à recruter sur ces métiers estiment que leurs difficultés devraient s'accroître.

Sur les **fonctions études et les métiers de l'encadrement** : près de 5 entreprises sur 10 ayant cherché à recruter sur ces métiers estiment que leurs difficultés devraient croître.

#### ESTIMATION DE LA DATE DE REPRISE DES RECRUTEMENTS

- Dès juin 2020
- À la rentrée de septembre 2020
- Entre septembre et décembre 2020
- Au 1<sup>er</sup> semestre 2021
- Au 2<sup>nd</sup> semestre 2021



Source : enquête et traitement KYU Lab, 79 et 72 réponses

## Des caractéristiques de tension différentes selon les métiers

Globalement, le **niveau de tension** au recrutement dans les métiers des Travaux Publics est **important** : plus de 60 % des entreprises interrogées ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés.

*Sources : enquête et traitement KYU Lab et Constructys, 2019*

Le rapport entre **ce niveau de tension** indiqué par les entreprises et les **effectifs salariés** de chaque métier permet de distinguer **plusieurs catégories de métiers** :

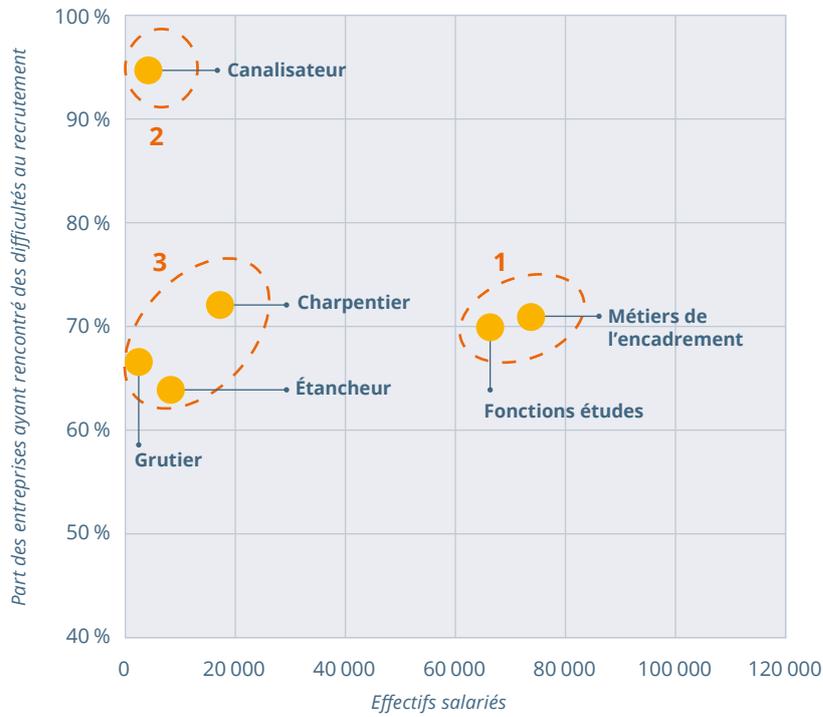
**1 - Le premier groupe** est constitué de métiers aux **effectifs salariés nombreux** (plus de 60 000 salariés), pour lesquels les entreprises ayant cherché à recruter ont éprouvé un **fort niveau de tension** (difficultés rencontrées pour 70 % des entreprises ayant cherché à recruter).

**2 - Le deuxième groupe** se compose de métiers aux **effectifs salariés faibles** (- de 5 000), pour lesquels les entreprises ont éprouvé un **niveau de tension très fort** (difficultés rencontrées pour plus de 90 % des entreprises).

**3 - Le troisième groupe** intègre des métiers aux **effectifs salariés intermédiaires** (- de 20 000), pour lesquels les entreprises ayant cherché à recruter ont éprouvé un **niveau de tension important** (difficultés rencontrées pour 65 à 75 % des entreprises ayant cherché à recruter).

**4 - Un quatrième groupe** de métiers, également en tension, n'a pas pu être représenté sur la matrice en raison du trop faible nombre de répondants au questionnaire ; ils sont indiqués dans le rectangle sous la matrice. Leur niveau de tension est analysé, comme les autres métiers, dans les fiches métiers grâce aux données statistiques et aux entretiens qualitatifs.

**POSITIONNEMENT DES MÉTIERS DES TRAVAUX PUBLICS SELON LEUR NIVEAU DE TENSION ET LEURS EFFECTIFS**



**4. - - - -**  
**Monteur de réseaux électriques** (dont électricien monteur en éclairage public, monteur - raccordement en fibre optique), **Mécanicien d'engins**, **Constructeur de routes**, **Constructeur en ouvrage d'Art**, **Conducteur d'engins de chantier**

Source : enquête et traitement KYU Lab, 196 réponses

## -2- LES PRINCIPAUX FACTEURS À L'ORIGINE DES TENSIONS

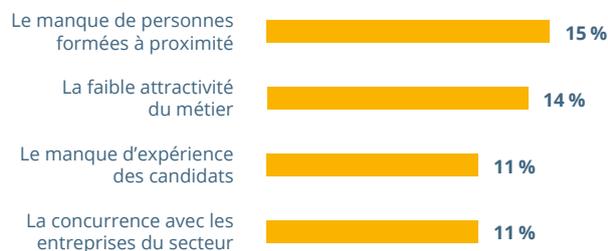
Globalement on constate qu'aucune raison n'explique à elle seule les difficultés au recrutement éprouvées par les entreprises interrogées.

Il ressort néanmoins comme principale explication aux difficultés au recrutement **un manque de personnes formées à proximité** (15 % des entreprises interrogées).

*Source DARES, 2017*

Le manque d'expérience des candidats, ainsi que le déficit d'attractivité des métiers et du secteur (seuls 44 % des jeunes formés exercent leur premier emploi dans le secteur) accentuent ces difficultés.

### LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 129 répondants*

## -3- LES LEVIERS MOBILISÉS PAR LES ENTREPRISES

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

Les entreprises semblent donc accorder **une large place à la formation en interne**, puisqu'en plus de l'apprentissage, elles sont également 18 % à **déclarer accompagner la montée en compétences de leurs salariés via la mise en place de formation continue**. Cela vient sans doute compenser la **baisse du niveau d'expérience à l'embauche**.

**L'augmentation des salaires** est un levier également mobilisé par les entreprises, certainement en réponse à la concurrence entre les entreprises du secteur.

### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



Source : enquête et traitement KYU Lab, 125 répondants

## Le relationnel, principal levier de recrutement mobilisé par les entreprises

### LEVIERS DE RECRUTEMENT MOBILISÉS PAR LES ENTREPRISES



\*Autres : les réponses citent largement le recours à l'intérim

Source : enquête et traitement KYU Lab, 73 répondants

## Des ressources spécifiquement dédiées au recrutement limitées

En **cohérence avec la structure du secteur**, composé principalement de petites entreprises (**58 %** des entreprises ont entre 1 et 5 salariés), une grande partie des entreprises des Travaux Publics, **61 %, ne dispose pas de personne dédiée au recrutement**. À partir de 50 salariés, les entreprises déclarent **disposer de personnes des RH dont l'une des activités est le recrutement**, sans que ce soit pour autant leur seule activité. Seules les **entreprises de plus de 250 salariés** déclarent automatiquement **disposer d'une ou plusieurs personnes** s'occupant, spécifiquement ou pas, des recrutements.

En corrélation avec **le peu de personnes dédiées au recrutement** dans les entreprises, les **relations personnelles et professionnelles** arrivent en tête des leviers mobilisés par les entreprises pour le recrutement (**83 %**). **La promotion interne et le recours à l'alternance** sont également des leviers de recrutement mobilisés par les entreprises (**50 %**). À l'inverse, le recours à **des cabinets de recrutement** ou la **participation à des salons** restent minoritaires, soulignant également le peu de ressources dédiées spécifiquement au recrutement au sein des entreprises.



**61 %** DES ENTREPRISES DES TRAVAUX PUBLICS NE DISPOSENT PAS DE PERSONNE DÉDIÉE AU RECRUTEMENT. IL S'AGIT PLUTÔT D'UNE ACTIVITÉ ADDITIONNELLE À D'AUTRES FONCTIONS.

Source : enquête et traitement KYU Lab, 72 répondants

# LES TENSIONS AU RECRUTEMENT : FOCUS SUR LES MÉTIERS

- 1- Le métier de canalisateur
- 2- Les métiers de l'encadrement
- 3- Le métier de charpentier
- 4- Les métiers de la fonction études
- 5- Le métier de grutier
- 6- Le métier d'étancheur
- 7- Le métier de mécanicien d'engins de chantier
- 8- Le métier de constructeur de routes
- 9- Le métier de conducteur d'engin
- 10- Le métier de constructeur en ouvrage d'art
- 11- Le métier de monteur de réseaux électriques
- 12- Autres métiers des Travaux Publics présentant des tensions importantes

## -1- LE MÉTIER DE CANALISATEUR

✓ Le métier le plus en tension du secteur selon les entreprises interrogées

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de canalisateur compte près de 4 000 salariés. Le métier est **spécifique au secteur des Travaux Publics**, même si seules 13 % des offres d'emploi en sont issues en 2019. L'intérim couvre 71 % des annonces.

*Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab*

On constate une **nette diminution du taux de CDI** parmi les canalisateurs (seulement 30 % de CDI en 2015, en baisse de 31 points par rapport à 2010) **ainsi que de la part de temps complet** (76 % en 2015, en baisse de 15 points par rapport à 2010). Les entreprises recherchent beaucoup d'intérimaires (64 % de contrats spécifiques parmi les offres d'emploi) et en **majorité des ouvriers qualifiés** (49 % des offres d'emploi en 2019).

*Sources INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

Le **niveau de tension** sur le métier de canalisateur **est très élevé** : il est le **1<sup>er</sup> métier en tension** selon les entreprises interrogées. **95 % des entreprises ayant voulu recruter ont éprouvé des difficultés.**

*Source enquête et traitement KYU Lab.*

Alors que le **taux de chômage du métier est l'un des plus bas** du secteur et stable depuis 2015, l'évolution du **nombre d'offres d'emploi** a connu une **augmentation très importante** entre 2015 et 2019 (+149 %). Le ratio est donc **très élevé** (193 %, en augmentation de 135 points pourcentage par rapport à 2015).

*Sources Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab.*

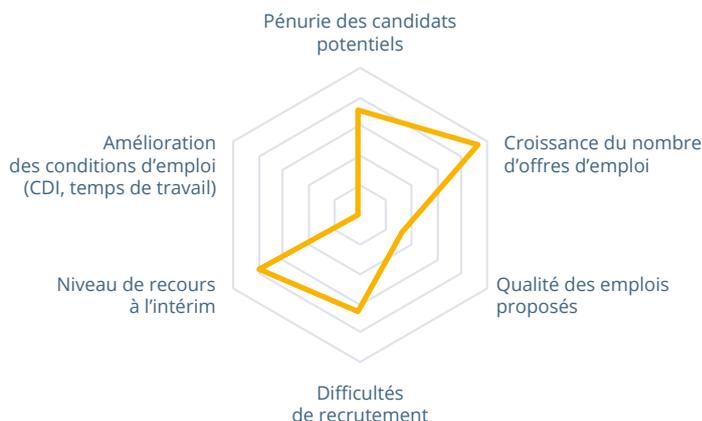
La **part des recrutements jugés difficiles est également en hausse** (+ 28 points pourcentage entre 2015 et 2020) et s'établit à 64 %. Les difficultés sont particulièrement ressenties en **Bretagne, Corse, Grand Est et Pays de la Loire** (>75 %, source Pôle Emploi, enquête BMO, 2015 - 2020). Enfin, 70 % des entreprises interrogées **mettent plus de 6 mois à recruter.**

*Source enquête KYU Lab.*



*Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019*

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



*Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab*

## LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

## SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Esprit d'équipe
- Motivation

## SAVOIR-FAIRE

- Assainissement, AEP,
- Lecture de plans
- Pose de réseaux sous pression et gravitaires

Source : enquête et traitement KYU Lab

✂ Un métier aux conditions de travail difficiles qui peine à attirer les candidats

## Les principales origines de ces tensions

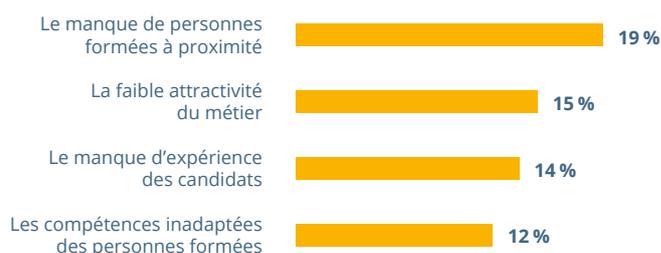
La principale origine des tensions est, pour les entreprises interrogées, le **manque de personnes formées à proximité**. Elle serait notamment liée à la **faible attractivité du métier**. Les entreprises interrogées soulignent en effet que très peu de jeunes sont attirés par ce métier aux **conditions très difficiles** (travail en extérieur ou dans des espaces réduits). **Les effectifs des formations sont donc trop réduits pour les besoins des entreprises.**

Cela s'ajouterait au fait que les **compétences des personnes formées ne répondent pas à certaines attentes des entreprises** (lecture de plans, assainissement, pose de réseaux sous pression...)

Source enquête et traitement KYU Lab.

Au global, cela souligne une probable **problématique autour de la formation initiale** (et/ou continue) des canaliseurs, qui **ne permet pas de fournir un nombre de candidats suffisants** dont les compétences sont en adéquation avec les attentes des entreprises.

## LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



Source : enquête et traitement KYU Lab, 49 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

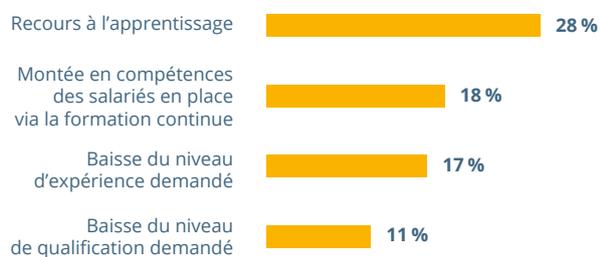
Afin de contourner ces difficultés, les entreprises déclarent avoir **recours à l'apprentissage**. On remarque en effet **une importante part d'apprentis au sein des salariés** (20 % en 2018/2019, en augmentation de 6,7 points pourcentage par rapport à l'année précédente).

*Source CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab*

Les entreprises déclarent également **abaisser les niveaux d'expérience et de qualification demandés** (la part de canalisateurs sans diplôme est ainsi passée de 39 % à 48 % entre 2011 et 2016), même si cela est compensé par des politiques RH qui favorisent la **montée en compétences des salariés en place via la formation continue**. Certaines entreprises interrogées indiquent enfin **recruter et former des réfugiés/migrants** pour combler le manque de vocations nationales, même si la barrière de la langue peut constituer un frein.

*Source INSEE, 2011-2016, traitement KYU Lab*

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 49 répondants*

## -2- LES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT

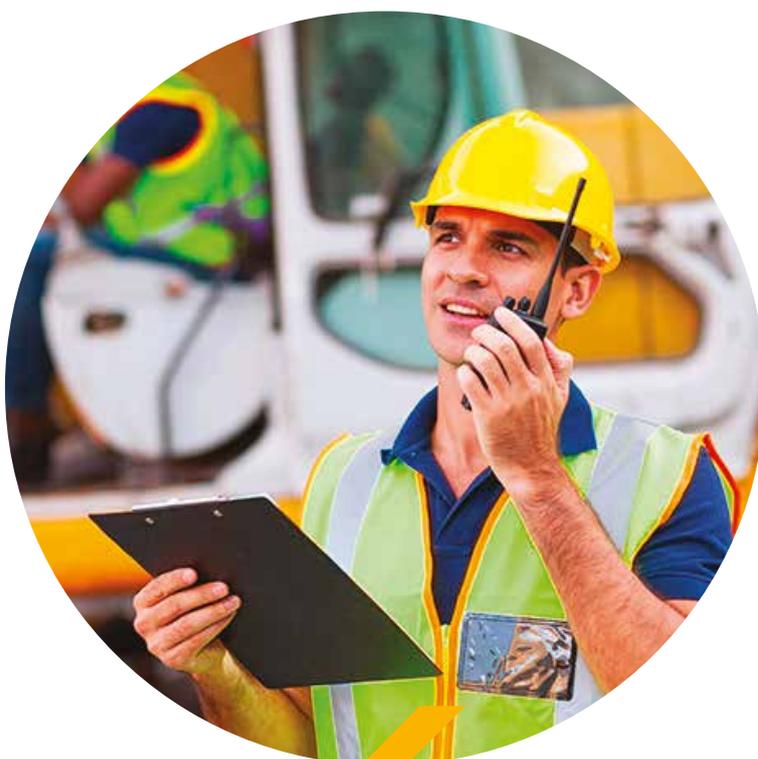
✓ De fortes tensions sur une catégorie regroupant plusieurs types de métiers

### Les profils recherchés par les entreprises

Les métiers de l'encadrement regroupent les métiers de **chef d'atelier, chef d'équipe, chef de chantiers** et de **conducteur de travaux**. Ils représentent en tout plus de 70 000 salariés.

Les **profils recherchés** pour ces métiers sont majoritairement ceux **d'agents de maîtrise et de cadres**. Les offres d'emploi proposent **principalement des CDI** (entre 65 % et 83 % des offres); on retrouve **peu d'offres d'emploi pour des contrats** spécifiques (intérim), entre 9 % et 28 %.

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab).*



### Évaluation des tensions au recrutement

Les métiers de l'encadrement connaissent un **niveau de tension élevé** puisqu'ils représentent le **2<sup>e</sup> métier** le plus en tension selon les entreprises interrogées. 70 % des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés.

Source : enquête KYU Lab

Sur ces métiers, le **nombre de demandeurs d'emploi semble insuffisant pour combler les besoins** des entreprises (3 fois plus d'offres que de demandeurs. Alors que les chefs de chantiers connaissent un faible taux de chômage (8 %), les conducteurs de travaux voient ce même taux diminuer (-6 points pourcentage entre 2015 et 2019).

Source Pôle Emploi 2015-2019, traitement KYU Lab

Toutefois la **situation varie d'un métier à l'autre**. Le métier de chef d'atelier semble **moins en tension** que les autres : la part des recrutements jugés difficiles se situe ainsi à 55 %, tandis qu'elle s'élève à 71 % pour les chefs de chantiers et conducteurs de travaux.

Si les **difficultés de recrutement** de chefs d'atelier sont très importantes en Guadeloupe et dans les Pays de la Loire, elles sont aussi prégnantes pour les conducteurs de travaux et les chefs de chantier en Bourgogne-Franche-Comté, en Bretagne et en Centre-Val de Loire.

Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020



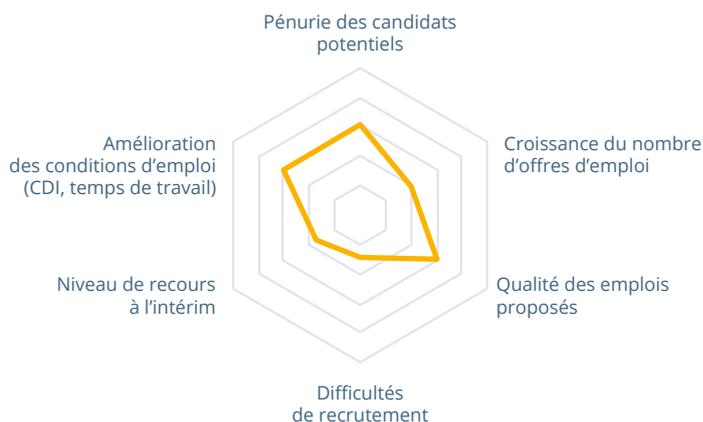
**2<sup>e</sup>**  
MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES



EFFECTIFS :  
**73 050**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

SAVOIR-ÊTRE

- Rigueur
- Organisation
- Planification

SAVOIR-FAIRE

- Gestion administrative et financière
- Suivi des projets
- Management et animation des équipes

Source : enquête et traitement KYU Lab

Une forte concurrence dans le secteur qui intensifie les tensions sur le peu de profils disponibles

Les principales origines de ces tensions

Les entreprises interrogées estiment que la **concurrence au recrutement entre les entreprises** occupe une place importante dans l'origine des tensions au recrutement. Cette concurrence est notamment le fait d'un besoin croissant sur ces métiers en raison de la complexification des appels à projets et des chantiers ou encore du recours important à l'intérim. La part des conducteurs/assistants de travaux et des chefs/assistants de chantier est passée de 3,7 % en 2005 à 5,9 % en 2014.

Source : Observatoire des métiers du BTP – Étude sur les fonctions d'encadrement de chantier du BTP, 2017

Cette concurrence est également importante du fait du **manque d'expérience et de personnes formées à proximité**. L'offre de **formation initiale** ne répond que **partiellement** aux besoins en recrutement des entreprises. Seuls 31 % des profils formés en chef de chantier sont par exemple spécialisés en TP, tandis que la **cible de recrutement des entreprises ne correspond pas toujours au niveau de formation initiale**. Les entreprises recherchent ainsi en priorité des profils ayant **minimum 5 ans d'expérience**.

Source : Étude sur les fonctions d'encadrement de chantier BTP – Observatoire des métiers du BTP, 2017

LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



Source : enquête et traitement KYU Lab, 58 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

Pour pallier ces difficultés, **les entreprises augmentent les salaires proposés afin d'accroître l'attractivité des postes**. Plus largement, **l'amélioration des conditions d'emploi** est un levier actionné par les entreprises. Ainsi, la part des emplois durables proposés parmi l'ensemble des offres d'emploi sur ces métiers a augmenté de plus de 10 points pourcentage.

*Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab)*

En outre, les entreprises mobilisent **d'autres leviers plus spécifiques** : elles structurent des **process RH et programmes d'intégration** dédiés, tout en **formant en interne des salariés** sur ces métiers et en faisant parfois appel à des **cabinets de recrutement**. Les entreprises interrogées notent néanmoins que la formation en interne connaît ses limites, car les métiers de l'encadrement **requièrent de fortes compétences managériales dont tout le monde ne dispose pas**.

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 58 répondants*

## -3- LE MÉTIER DE CHARPENTIER

✂ Un niveau de tension important marqué par une forte hausse de la part des recrutements jugés difficiles

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier comprend environ 17 000 salariés. Près d'un 1/3 des offres d'emploi portant sur le métier de charpentier proviennent **d'entreprises des secteurs du BTP**. La majorité des autres offres provient des agences de travail temporaire.

Pour ce métier, le **profil le plus recherché est celui d'ouvrier qualifié** qui représente 57 % des offres d'emploi.

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*

Une nette majorité des charpentiers dispose d'un **contrat en CDI** (82 %) et sont employés à temps plein (93 %).

*Source INSEE, DADS, 2015*

### Évaluation des tensions au recrutement

Le métier de charpentier connaît un **niveau de tension élevé : 3<sup>e</sup> métier** du secteur le plus en tension selon les entreprises, elles sont **72 % à avoir rencontré des difficultés au recrutement**.

Les difficultés de recrutement se caractérisent par une **forte augmentation du nombre d'offres d'emploi au regard du nombre de salariés** exerçant ce métier (+15 points pourcentage entre 2015 et 2019) et par une **forte augmentation de la part des recrutements jugés difficiles** (+28 points pourcentage entre 2015 et 2020, +18 tous métiers confondus en France).

*Sources Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab et Pôle Emploi, enquête BMO, 2015-2020, traitement KYU Lab*

Les tensions sont davantage présentes en Bourgogne-Franche-Comté, en Bretagne, en Normandie, en Pays de la Loire et dans le Grand Est.

*Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020*

Près de 60 % des entreprises interrogées déclarent mettre **plus de 8 mois à recruter**.

*Source, enquête KYU Lab*



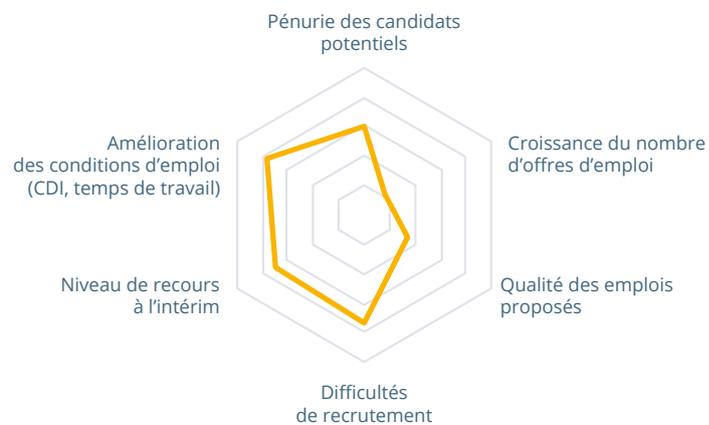
**3<sup>e</sup>**  
MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES



EFFECTIFS :  
**17 388**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

### LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

#### SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Engagement-motivation

#### SAVOIR-FAIRE

- Charpente métallique
- Lecture de plans

Source : enquête et traitement KYU Lab

## -4- LES MÉTIERS DE LA FONCTION ÉTUDES

➤ Des difficultés de recrutement liées à la concurrence d'autres secteurs et aux volumes importants de recrutement

### Les profils recherchés par les entreprises

La fonction études regroupe par exemple les métiers de technicien études, métrés et devis, technicien qualité, sécurité et environnement, technicien géomètre, topographe... Elle concentre **plus de 65 000 salariés** dans les secteurs du BTP. Les **emplois se caractérisent par leur stabilité** (9 salariés sur 10 exercent en CDI et à temps complet). Seuls les techniciens études, métrés et devis disposent d'un taux de CDD important (30 %).

*Source INSEE, DADS, 2015, traitement KYU Lab*

Alors que les profils les plus recherchés sont les techniciens et agents de maîtrise, les entreprises du BTP font face à une **forte concurrence au recrutement d'autres secteurs**. Le secteur de l'ingénierie est ainsi le premier émetteur d'offres à destination de ces profils.

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

Les **tensions au recrutement sont relativement importantes** puisque parmi les entreprises ayant cherché à recruter sur ces métiers, 70 % ont rencontré des difficultés.

Ces difficultés sont **renforcées par la dynamique de l'emploi des métiers de la fonction études**. Alors que le nombre d'offres d'emploi est en hausse (elles sont 2 à 3 fois plus nombreuses que les demandeurs d'emploi), l'importance croissante de ces métiers génère des besoins importants en recrutement. Par ailleurs, le secteur est **exposé à une pénurie des candidats** puisque le nombre de chômeurs sur ces métiers (~18 000) semble limité pour couvrir les besoins des entreprises de l'ensemble des secteurs d'activité.

Source : Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab

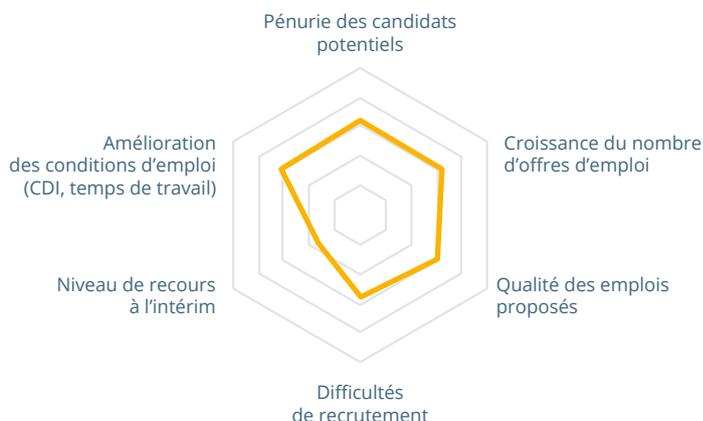
Globalement, les délais de recrutement sont longs sur ces métiers : plus de **80 % des entreprises interrogées** mettent plus de 6 mois à recruter.

Source : enquête KYU Lab



Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Gestion des équipes

SAVOIR-FAIRE

- Maîtrise des logiciels (CAO/DAO, BIM)
- Conception et gestion de projet

Source : enquête et traitement KYU Lab

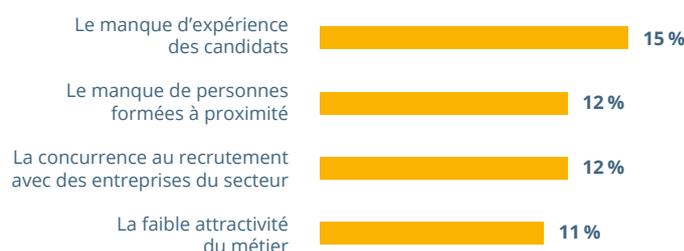
La concurrence au recrutement dans le secteur conduit les entreprises à travailler sur l'attractivité des emplois proposés

Les principales origines de ces tensions

Selon les entreprises recruteuses, la principale origine de ces tensions viendrait d'un **manque d'expérience des candidats**. À cela s'ajouterait également un **nombre de personnes formées globalement insuffisant face aux besoins croissants des entreprises**. Si l'on note que la **part des entrants parmi les salariés a augmenté** chez les techniciens études, métrés devis (+ 3,8 points pourcentage) et les techniciens géomètres, topographes (+ 5,5 points pourcentage), ces profils n'auraient pas le niveau d'expérience attendu. Les entreprises requièrent en effet des **compétences particulières sur ces profils** (maîtrise de logiciels, gestion de projets, management...). Elles regrettent également que les profils formés soient **trop généralistes et pas assez axés sur les TP**.

Par ailleurs, du fait du nombre restreint de candidats et de la forte demande des entreprises, la **concurrence entre entreprises du secteur des Travaux Publics** accentue les tensions au recrutement. Les **petites structures** semblent ainsi **particulièrement souffrir de la concurrence des plus grandes entreprises** dont la notoriété attire davantage les candidats.

LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



Source : enquête et traitement KYU Lab, 18 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

Alors qu'elles structurent davantage leurs process RH, communiquent plus et développent la formation continue, les entreprises tendent aussi à **travailler sur l'amélioration de l'attractivité** de ces métiers. Cela se fait notamment par une **hausse des salaires**, entre +3 et +12 % de salaire moyen entre 2010 et 2015 selon le métier.

Source INSEE, DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab

**Moins d'1 entreprise interrogée sur 5 a recours à l'apprentissage** pour faire face à ces tensions au recrutement. Cette stratégie **demeure peu prégnante pour ces métiers** dont le nombre d'apprentis représente 1 % du nombre de salariés.

Source Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



Source : enquête et traitement KYU Lab, 18 répondants

## -5- LE MÉTIER DE GRUTIER

✓ Un fort recours à l'intérim symptomatique de difficultés au recrutement

### Les profils recherchés par les entreprises

Alors que moins de 3 000 salariés des secteurs du BTP exercent le métier de grutier, ces profils sont essentiellement recherchés par les agences de travail temporaire qui concentrent 80 % des offres d'emploi publiées

*Source : Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*

Les **profils recherchés** par les entreprises pour le métier de grutiers sont majoritairement ceux **d'ouvriers qualifiés** (55 % des offres d'emploi).

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*

Toutefois la **part des ouvriers spécialisés s'accroît**, ces profils étant davantage recherchés par les entreprises au fil des années (de 12 % à 22 % des offres d'emploi entre 2010 et 2019).

*Source Pôle Emploi, 2010-2019, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

En comparaison avec d'autres métiers du secteur, les entreprises interrogées désignent le métier de grutier comme étant en tension : elles sont 67 % à avoir rencontré des difficultés au recrutement sur ce métier.

Source : enquête et traitement Kyu Lab

Ces tensions se caractérisent par **l'amélioration importante des conditions d'emploi** avec notamment une augmentation de 10 % du salaire médian entre 2010 et 2015.

Source INSEE, DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab

En outre, le **recours important à l'intérim** sur ce métier pourrait être symptomatique de difficultés au recrutement, même si cela peut s'expliquer aussi par des besoins ponctuels de la part des entreprises. Alors que plus d'un quart des salariés était en intérim en 2015, près de 75 % des offres d'emploi portent sur cette forme de travail en 2019

Sources INSEE, DADS, 2015 et Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab

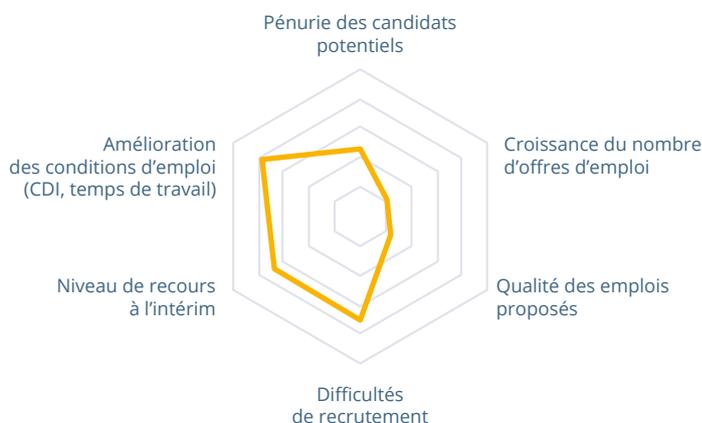
Enfin, près de 7 recrutements sur 10 sont jugés difficiles par les entreprises, les **difficultés s'accroissent en Corse, en Bretagne et en Normandie.**

Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab



Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

### LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

#### PERMIS/CERTIFICATS

→ CACES

#### SAVOIRS

- Travail en équipe
- Maintenance et réparation d'engins

Source : enquête et traitement KYU Lab

## -6- LE MÉTIER D'ÉTANCHEUR

✓ Un niveau de tension accentué par une hausse de la part des recrutements jugés difficiles

### Les profils recherchés par les entreprises

Les étancheurs représentent moins de 10 000 salariés dans les secteurs du BTP. Outre les agences d'intérim d'où proviennent la majorité des offres d'emploi, le secteur du **BTP est le principal recruteur d'étancheurs** (un peu moins d'un tiers des offres d'emploi contre 25 % en 2015).

*Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab*

Les profils recherchés sont **essentiellement des ouvriers qualifiés** (44 % des offres), mais leur part a diminué puisque ces derniers concentraient près de 70 % des offres d'emploi en 2010.

*Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab*

La **part des CDD et des contrats intérimaires est relativement élevée dans le secteur** (11 % et 18 % des contrats en 2015).

*Source INSEE, DADS, 2015, traitement KYU Lab*

### Évaluation des tensions au recrutement

Le métier présente un niveau de tension relativement élevé par rapport à d'autres métiers du secteur : **6<sup>e</sup> métier du secteur** le plus en tension, **64 % des entreprises** ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés. Ces **difficultés rencontrées par les entreprises ont fortement augmenté ces dernières années**. Alors qu'en 2015 37 % des recrutements étaient jugés difficiles, le taux **s'élevait à 70 % début 2020**. Par ailleurs, dans certaines régions, telles que la **Bretagne** et les **Pays de la Loire**, plus de 80 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises.

*Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab*

Enfin, la **diminution du taux de chômage sur ce métier** est elle aussi source de possibles difficultés du fait de la réduction de potentiels candidats disponibles (-4 points pourcentage entre 2015 et 2020).

*Sources Pôle Emploi, INSEE DADS, observatoire des métiers du BTP, traitement KYU Lab*



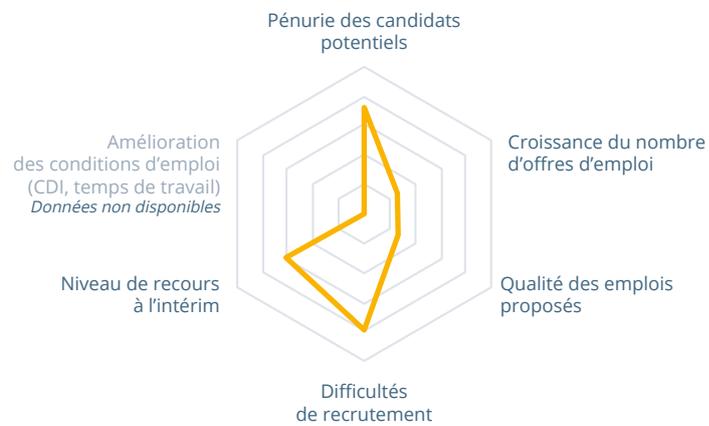
**6<sup>e</sup>**  
**MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES**



**EFFECTIFS :**  
**8 142**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

### LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

#### SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Engagement-motivation

#### SAVOIR-FAIRE

- Maîtrise des différents matériaux isolants, traitement de surface, montage d'échafaudage

Source : enquête et traitement KYU Lab

## -7- LE MÉTIER DE MÉCANICIEN D'ENGINS DE CHANTIER

### Des signaux d'alerte

#### Les profils recherchés par les entreprises

Comprenant des effectifs peu nombreux (moins de 3 000 salariés), le métier de mécanicien d'engins de chantier **est recruté par de nombreux secteurs**. La part d'offres d'emploi provenant du secteur était de 4 % en 2019.

*Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab*

La majorité des salariés **sont en CDI** (73 % des contrats) et **à temps complet** (88 %). Les offres d'emploi concernent aussi **majoritairement des CDI** (64 % des offres en 2019).

*Source INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab*

Les entreprises recherchent **divers types de profil** : en 2019 les ouvriers spécialisés représentent 18 % des offres d'emploi, 27 % pour les ouvriers qualifiés, 21 % pour les employés qualifiés et 27 % pour les agents de maîtrise et techniciens.

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

**Peu désigné en tension** par les entreprises interrogées par comparaison avec d'autres métiers, le métier de mécanicien d'engins de chantier présente néanmoins des **caractéristiques à prendre en considération**. Alors que le **niveau de chômage connaît une baisse** de 3,7 points pourcentage entre 2015 et 2019, le **nombre d'offres publiées a augmenté** dans le même temps de 22 %. Ce ratio entre offres d'emploi et demandeurs d'emploi est en **très forte augmentation entre 2015 et 2019** (+75,4 points pourcentage) pour s'établir à un niveau très élevé (216 %).

Sources Pôle Emploi, INSEE DADS, observatoire des métiers du BTP, traitement KYU Lab

La part des recrutements jugés difficiles est **élevée en 2020** (72 %), en augmentation de près de 20 points pourcentage par rapport à 2015. Les tensions semblent particulièrement fortes en **Bretagne, à Mayotte et dans les Pays de la Loire** (part des recrutements jugés difficiles au-dessus de 80 %).

Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2015-2020, traitement KYU Lab

Plus de 60 % des entreprises interrogées mettent plus de 6 mois à recruter.

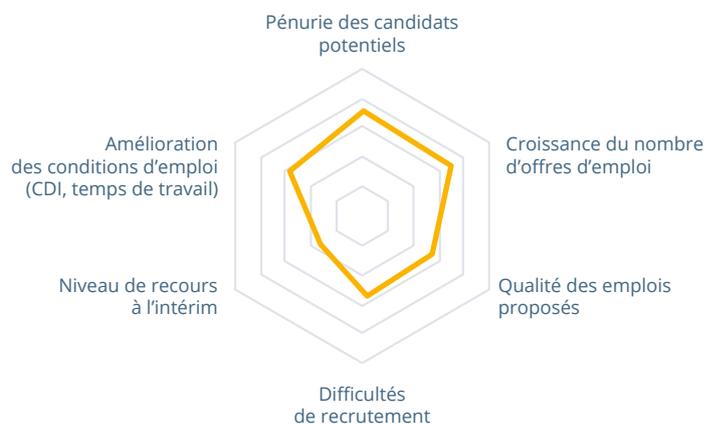
Source : enquête KYU Lab



EFFECTIFS : **2 743**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES**

**SAVOIR-ÊTRE**

- Autonomie
- Engagement-motivation

**SAVOIR-FAIRE**

- Compétences en hydraulique
- Permis PL et SL
- Diagnostic des besoins en maintenance

Source : enquête et traitement KYU Lab

**Une forte concurrence dans le secteur qui intensifie les tensions sur le peu de profils disponibles**

**Les principales origines de ces tensions**

Le **manque de personnes formées** à proximité est cité par plus d'une entreprise sur cinq comme première origine des tensions au recrutement sur le métier. Il s'agit donc d'un point clé à adresser aux établissements de formation initiale et/ou les organismes de formation continue.

À cela s'ajoute la faible attractivité du métier, dans un contexte où la **concurrence au recrutement est importante entre entreprises du secteur et avec des entreprises d'autres secteurs** (seules 4 % des offres d'emploi proviennent du secteur du BTP). Les entreprises des Travaux Publics interrogées indiquent ainsi souffrir de la concurrence avec le secteur industriel.

Le métier est par ailleurs très siloté entre mécanicien et conducteur, les évolutions et la polyvalence sur le poste sont donc limitées ce qui contribue à rendre le métier peu attractif.

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**



Source : enquête et traitement KYU Lab, 17 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de contourner ces difficultés, les entreprises déclarent avoir **recours à l'apprentissage**. On remarque en effet une **très importante part d'apprentis au sein des salariés** (27 % en 2018/2019, contre 9,2 % de moyenne, en augmentation de 7,13 points pourcentage par rapport à l'année précédente.

*Source : CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab*

Les entreprises déclarent également augmenter les salaires et on constate en effet une **augmentation du 10 % du salaire médian** entre 2010 et 2015.

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*

Enfin, les entreprises mettent également l'accent sur les ressources humaines en développant de **nouveaux process RH ou en communiquant sur les besoins**.

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 16 répondants*

## -8- LE MÉTIER DE CONSTRUCTEUR DE ROUTES

✂ Un métier peu en tension malgré quelques signaux d'alerte

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de constructeur de routes, qui compte près de 37 000 salariés, est **spécifique au secteur** des Travaux Publics, mais seules 19 % des offres d'emploi en sont issues, les agences de travail temporaire concentrant en 2019 69 % des annonces publiées.

*Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab*

On constate une nette diminution du taux de CDI dans le métier (seulement 30 % de CDI en 2015, en baisse de 31 points par rapport à 2010) **ainsi que de la part de temps complet** (76 % en 2015, en baisse de 15 points par rapport à 2010). Les entreprises **recherchent beaucoup d'intérimaires**.

*Source INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab*

Les entreprises essaient de recruter en majorité des **ouvriers spécialisés** (58 % des offres d'emploi), mais également des **ouvriers qualifiés** (26 %), dont la part augmente depuis 2015 (+6 points pourcentage).

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

**Peu désigné en tension** par les entreprises interrogées par comparaison avec d'autres métiers, le métier de constructeur de routes montre néanmoins des **caractéristiques à prendre en considération**. Le métier connaît **une très importante augmentation des offres d'emploi** publiées dans le secteur (+111 % entre 2015 et 2019) alors que le **taux de chômage du métier**, qui est à un taux déjà bas, a diminué entre 2015 et 2019 (-1,8 points pourcentage).

Sources Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab et Pôle Emploi, INSEE DADS, 2015-2019, traitement KYU Lab

La part des recrutements jugés difficiles s'élève à 58 % et a connu une **importante augmentation entre 2015 et 2020** (+31,9 points pourcentage). Les difficultés de recrutement **se font essentiellement ressentir en Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Grand Est et Pays de la Loire** (> 65 % des recrutements jugés difficiles).

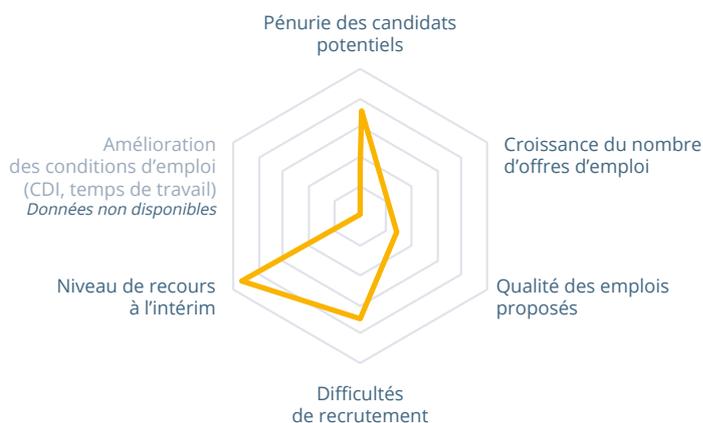
Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab



EFFECTIFS : **36 686**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Assiduité-motivation

SAVOIR-FAIRE

- Terrassement, compactage des enrobés
- Maîtrise des bétons désactivés et autres

Source : enquête et traitement KYU Lab

Un recours à l'apprentissage qui semble se développer

Les principales origines de ces tensions

Selon les entreprises interrogées, la principale origine des tensions est le **manque de personnes formées à proximité**. Les entreprises indiquent également que les **compétences des personnes formées sont inadaptées**, ce qui souligne une double **problématique pour la formation initiale** (et/ou continue) des constructeurs de routes : une inadaptation à la fois de couverture territoriale et contenu des formations. La formation **ne permettrait pas de fournir un nombre de candidats suffisant** avec les compétences attendues alors que les besoins des entreprises sont particulièrement importants pour remplacer les départs en retraite.

Les entreprises soulignent enfin que les tensions proviennent également de la **faible attractivité du métier**. Les conditions de travail (travail à l'extérieur, exposition aux intempéries et aux variations de température) en font ainsi un des métiers les plus difficiles des Travaux Publics et donc peu attractifs auprès des jeunes

LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



Source : enquête et traitement KYU Lab, 17 répondants

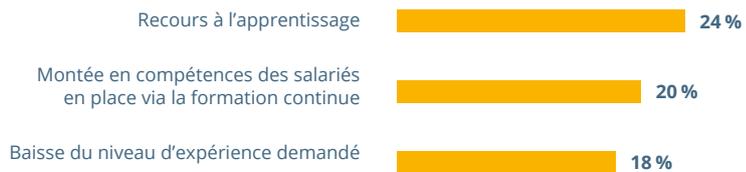
### Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de contourner ces difficultés, les entreprises déclarent avoir **recours à l'apprentissage**. Si la part des apprentis parmi les salariés est **l'une des plus faibles du secteur** (2 % en 2018/2019), elle est néanmoins en augmentation par rapport à l'année précédente (+0,53 points pourcentage).

*Source : CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab*

Les entreprises déclarent également **limiter le niveau d'expérience demandé tout en favorisant la montée en compétences des salariés en place via la formation continue**.

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 16 répondants*

## -9- LE MÉTIER DE CONDUCTEUR D'ENGINS

➤ Des difficultés au recrutement plus contenues que sur d'autres métiers

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de conducteur d'engins regroupe plus de 30 000 salariés dans les secteurs du BTP. 13 % des offres d'emploi sur ce métier proviennent d'entreprises du BTP en 2019 et cette part diminue ces dernières années (-1,5 point pourcentage entre 2015 et 2019). La nette majorité des offres d'emploi provient des agences de travail temporaire.

*Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab*

Les personnes en poste sont **pour les ¾ en CDI**, bien que la **part des intérimaires ait augmenté** (13 % à 16 % entre 2010 et 2015).

Si les entreprises **recherchent majoritairement des ouvriers qualifiés** (46 % des offres d'emploi), leur part diminue au profit des ouvriers spécialisés (19 % à 31 % des offres d'emploi entre 2010 et 2015).

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

Si le métier de conducteurs d'engins ne se démarque pas auprès des entreprises interrogées en comparaison avec d'autres métiers, des signaux peuvent néanmoins témoigner d'un **certain niveau de tension**.

Le métier connaît **une nette augmentation des offres d'emploi** publiées (+92 % entre 2015 et 2019) dans un contexte de **baisse de son taux de chômage** (-2,7 points pourcentage entre 2015 et 2019).

*Sources Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab et Pôle Emploi, INSEE DADS, 2015-2019, traitement KYU Lab*

La part des recrutements jugés difficiles a connu une **importante augmentation entre 2015 et 2020** (+29 points pourcentage). Ces difficultés de recrutement **se font essentiellement ressentir en Corse** (plus de 80 % des recrutements jugés difficiles) et, dans une moindre mesure, en **Bretagne**, en **Normandie** et en **Nouvelle-Aquitaine** (>75 % de recrutements jugés difficiles). Environ 60 % des entreprises interrogées mettent plus de 6 mois à recruter.

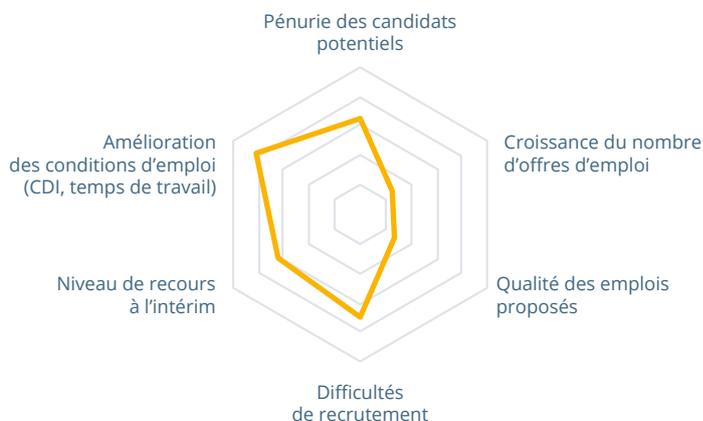
*Sources Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab et enquête KYU Lab*



EFFECTIFS : **31 490**

*Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019*

#### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



*Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab*

LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Sérieux-motivation

PERMIS/ CERTIFICATS

- CACES
- Permis poids lourd et super lourd

Source : enquête et traitement KYU Lab

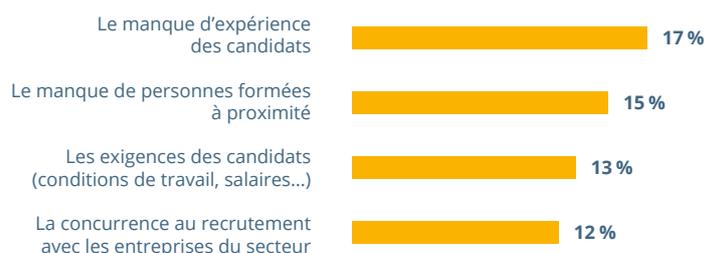
Un manque d'expérience des candidats que les entreprises tentent de compenser par le recours à l'apprentissage et à la formation

Les principales origines de ces tensions

Le manque d'expérience des candidats et leur niveau d'exigence jugé élevé par les entreprises créent des situations de tensions au recrutement pour les entreprises. Cela les conduit à recruter et compenser financièrement des candidats qui ne disposent pas forcément des compétences et expériences nécessaires à l'exercice du métier.

Cette situation s'explique notamment par un manque de personnes formées à proximité et un contexte de concurrence au recrutement avec les entreprises du secteur et au-delà (seules 13 % des offres d'emploi sont issues du secteur du BTP). Les entreprises qui investissent souvent en formation pour leurs salariés (financement de passage de permis...) ont ensuite plus du mal à les fidéliser et perdent les compétences acquises (départ des jeunes pour des entreprises de transport par exemple). Cela accentue d'autant les tensions sur les profils disponibles.

LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



Source : enquête et traitement KYU Lab, 64 répondants

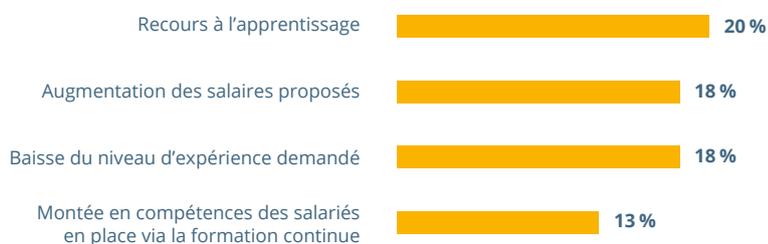
### Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de répondre à ces difficultés au recrutement, les entreprises indiquent notamment avoir **recours à l'apprentissage et augmenter les salaires proposés**. On constate ainsi une **augmentation de 10% du salaire médian** entre 2010 et 2015. Les entreprises développent également leur recours à l'intérim (68 % des offres d'emploi en 2019 proposées sous cette forme, en louant engin et conducteur le temps d'un chantier).

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*

Par ailleurs, de nombreuses entreprises **diminuent le niveau d'expérience demandé** à l'embauche pour faire ensuite monter en compétences leurs employés via **la formation continue**. Les moyennes ou grandes entreprises peuvent ainsi jouer sur la **gestion des équipes via des rotations** afin de compenser le manque d'expérience des jeunes (placés en priorité sur des chantiers moins exigeants en technique et en cadence afin de les former), une stratégie plus **difficile à déployer pour des petites structures...**

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 60 répondants*

## -10- LE MÉTIER DE CONSTRUCTEUR EN OUVRAGE D'ART

### Une tension contenue d'après les entreprises

#### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de constructeur en ouvrage d'art concentre moins de 9 000 salariés. Il regroupe **majoritairement des salariés en CDI** (66 %). Les **intérimaires** sont toutefois **relativement nombreux** puisqu'ils représentent près de 1 salarié sur 5.

*Source INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab*

Les **recherches** des entreprises portent essentiellement sur des **ouvriers spécialisés** (2/3 des offres d'emploi publiées). Les recherches de profils d'ouvriers qualifiés augmentent toutefois puisque la part des offres sur ces profils est passée de 16 % à 23 % entre 2010 et 2019.

*Sources Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab et Pôle Emploi 2010-2019, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

Les entreprises interrogées ayant recherché des constructeurs en ouvrage d'art sont peu nombreuses ce qui limite fortement les difficultés au recrutement qu'elles peuvent rencontrer. Ces difficultés limitées peuvent **s'expliquer par la diminution des effectifs** salariés et par un flux de salariés entrants supérieur au flux des salariés sortants (983 salariés contre 926).

Source Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab

Le **recours à l'emploi intérimaire** par les entreprises est, par ailleurs, **particulièrement important** sur ce métier puisque 55 % des offres d'emploi concernent cette forme d'emploi. Bien que le recours à l'intérim puisse être un indice de tensions au recrutement, cela ne semble pas être le cas pour le métier de constructeur en ouvrage d'art.

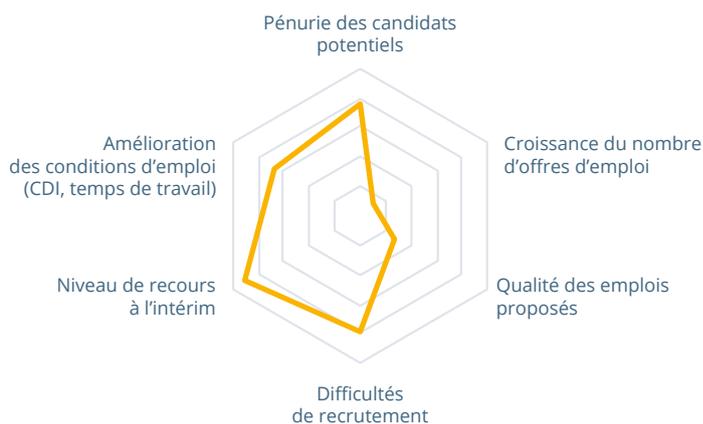
Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab



EFFECTIFS : **8 892**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

### LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

#### SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Engagement-motivation

#### SAVOIR-FAIRE

- Lecture de plan, étaieement, coffrages, bétonnage, démoulage

Source : enquête et traitement KYU Lab

## -11- LE MÉTIER DE MONTEUR DE RÉSEAUX ÉLECTRIQUES

➤ Peu de tensions ressenties par les entreprises malgré des signaux d'alerte

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de monteur de réseaux électriques est **spécifique au secteur des Travaux Publics**, pourvoyeur de 26 % des offres d'emploi sur ce métier en 2019 (50 % des annonces sont proposées par les agences de travail temporaire).

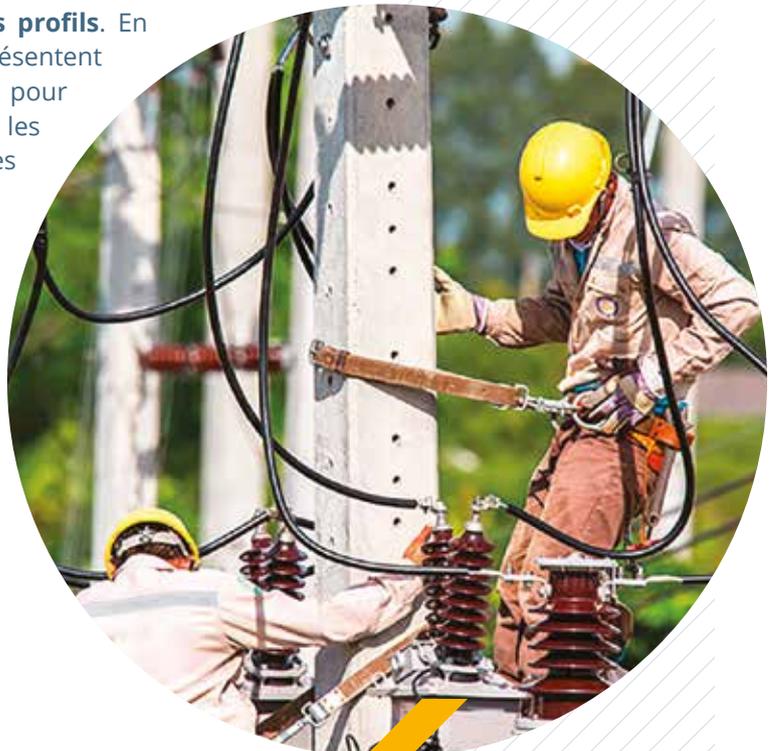
*Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab*

La majorité des salariés **sont en CDI** (71 % des contrats) et à **temps complet** (90 %). On note néanmoins que les offres d'emploi contiennent davantage de contrats spécifiques (notamment intérim), 41 % en 2019, contre 32 % de CDI (malgré une hausse de 4 points des CDI par rapport à 2015).

*Source INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab*

Les entreprises recherchent **divers profils**. En 2019, les ouvriers spécialisés représentent 27 % des offres d'emploi, 33 % pour les ouvriers qualifiés, 14 % pour les employés qualifiés et 17 % pour les agents de maîtrise et techniciens.

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

**Peu désigné en tension** par les entreprises interrogées par comparaison avec d'autres métiers, le métier de monteur de réseaux électriques présente néanmoins des **caractéristiques à prendre en considération**. Même si le **taux de chômage sur le métier a augmenté** de 2,9 points pourcentage entre 2015 et 2019, la très forte augmentation du **nombre d'offres publiées** (+70 %) sur la même période pourrait induire des tensions. On note ainsi que le nombre d'offres au regard du nombre de demandeurs est en **forte augmentation entre 2015 et 2019** (+31,6 points pourcentage) pour s'établir à un niveau élevé (115 %).

Sources Pôle Emploi, INSEE DADS, observatoire des métiers du BTP, traitement KYU Lab

La part des recrutements jugés difficiles **est ainsi élevée en 2020** (67 %) et en augmentation de près de 26 points pourcentage par rapport à 2015. Les tensions semblent particulièrement fortes en **Bretagne, Corse, Grand Est et Pays de la Loire** (part des recrutements jugés difficiles sup. à 78 %).

Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2015-2020, traitement KYU Lab

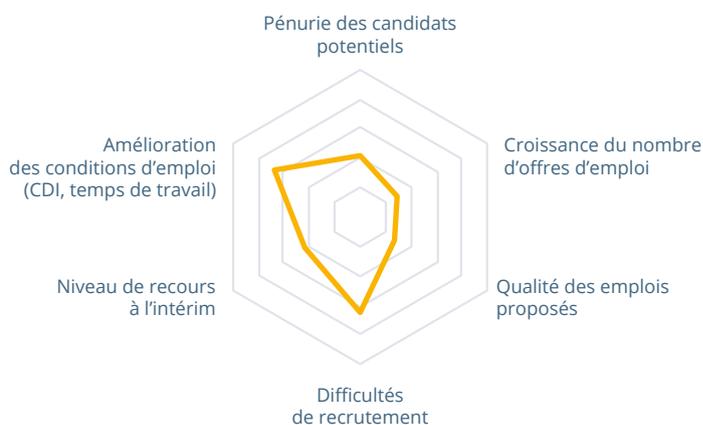
Enfin, **80 % des entreprises mettent plus de 6 mois** à recruter sur ce métier.



EFFECTIFS : **13 464**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Engagement-motivation

SAVOIR-FAIRE

- Travaux en sous-tension, travaux en extérieur, maîtrise de la fibre

Source : enquête et traitement KYU Lab

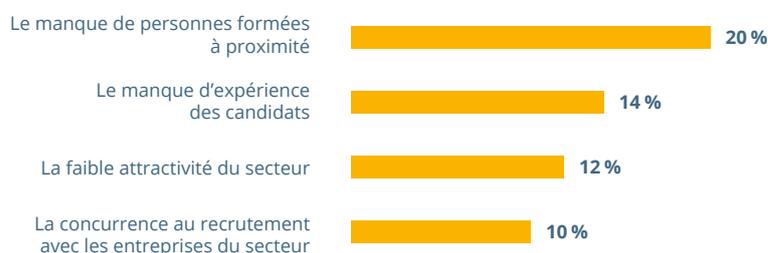
Manque d'expérience et de candidats au cœur des difficultés de recrutement ressenties par les entreprises

Les principales origines de ces tensions

Le **manque de personnes formées à proximité** est cité comme principale origine des tensions au recrutement par une entreprise sur cinq interrogées. Le **manque d'expérience des candidats** est également cité par les entreprises. L'augmentation du nombre d'entrants au regard des salariés (+ 6,5 points pourcentage entre 2015 et 2019) ne permettrait donc pas de **combler les besoins du secteur** en nombre et en expérience des candidats.

Les entreprises citent également la **concurrence au recrutement entre les entreprises** comme origine importante des tensions. Enfin la **faible attractivité du secteur** vient renforcer les tensions.

LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



Source : enquête et traitement KYU Lab, 12 répondants

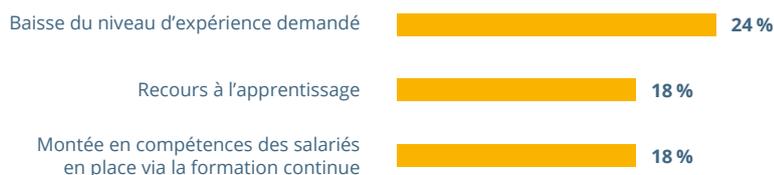
### Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de contourner ces difficultés, les entreprises déclarent avoir **recours à l'apprentissage** : si la **part des apprentis** au sein des salariés était presque inexistante de 2016 à 2018, elle s'établit à 3 % en 2018/2019, signe du développement de ce levier par les entreprises

*Source : CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab*

Les entreprises déclarent également **abaisser le niveau d'expérience demandé**, ce qui est néanmoins compensé en interne par **des efforts importants pour faire monter en compétences des salariés en place via la formation continue**.

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 12 répondants*

## -12- AUTRES MÉTIERS DES TRAVAUX PUBLICS PRÉSENTANT DES TENSIONS IMPORTANTES

### ✓ Poseur de voies ferrées

Le métier de poseur de voies ferrées connaît un **niveau de tension important**. Les origines de ces tensions sont dues notamment aux **conditions difficiles d'exercice du métier** : afin d'assurer la **continuité du service** et de ne pas trop perturber la circulation des trains, les travaux sont généralement **réalisés de nuit, le week-end, pendant les vacances**. Le métier impose également des **déplacements fréquents** puisque les interventions peuvent se situer à n'importe quel endroit du réseau national. De surcroît, le métier doit **respecter des normes de sécurité très exigeantes**. Les conditions particulières d'exercice (des travaux effectués à proximité de trains qui circulent et de réseaux électriques à haute tension) requièrent également **certaines conditions d'embauche additionnelles** (évaluations psy-

chologiques...). En région parisienne, le niveau de tension est enfin tiré à la hausse par les **travaux du métro prévus dans le cadre du Grand Paris**. Enfin, l'externalisation progressive de la pose de voies ferrées de la part de la SNCF génère une activité accrue dans les TP.

### ✦ Électricien monteur en éclairage public

Le métier d'électricien monteur en éclairage public connaît **également de fortes tensions**. Cela est dû notamment à une **dynamique de diversification des activités du métier induisant des besoins importants**, dans un contexte **de nombreux départs à la retraite**. Alors qu'ils doivent assumer la **modernisation du réseau d'éclairage public** (via la pose de LED par exemple), les monteurs en éclairage public ont également vu leur champ d'action s'élargir sous l'effet de **l'émergence de la ville connectée et des équipements urbains dynamiques**. Les bornes de recharge de véhicules électriques, la régulation de la circulation urbaine, les barrières d'accès, les systèmes de vidéo-protection sont autant de **nouveaux systèmes qui requièrent de nombreuses interventions**. Face à de nombreux départs à la retraite, se pose aujourd'hui un **problème de renouvellement des équipes** et de **connaissance et valorisation du métier** auprès des jeunes.

### ✦ Monteur-raccordeur en fibre optique

Le **déploiement rapide et de grande envergure de la fibre** sur le territoire national génère **d'importants besoins en recrutement** sur le métier de monteur – raccordeur en fibre optique. Selon les entreprises du secteur, **l'offre de formation** est aujourd'hui **adaptée et suffisante**, mais le **flux de personnes qui s'y dirige demeure trop faible**. Le nombre de personnes formées est donc **insuffisant pour répondre aux besoins des entreprises**. La **visibilité et la valorisation du métier paraissent centrales** pour développer le vivier de candidats disponibles.

PARTIE 03

---

# CONSTATS, ENJEUX ET OBJECTIFS

Avant la crise sanitaire liée au COVID-19, de **fortes tensions au recrutement** étaient observables **sur l'ensemble des métiers des Travaux Publics**. Comme le soulignent les *récents travaux menés par la Dares*, ces difficultés de recrutement, déjà présentes auparavant sur certains métiers (notamment les métiers de l'encadrement), se sont renforcées sur les métiers moins qualifiés.

### Face aux difficultés de recrutement du secteur, une valorisation nécessaire de la filière et de ses métiers

Pour la grande majorité des entreprises, la **mise en place d'actions de promotion des métiers des Travaux Publics** arrive en tête des types de soutien à mettre en place pour faire face aux difficultés de recrutement (**72 %**). La **valorisation de la filière et de ses métiers** est donc au cœur des stratégies et actions déployées (exemple de #FranchementRespect) et à déployer.

En effet, les entreprises interrogées déplorent unanimement la **faible attractivité des métiers des Travaux Publics auprès des jeunes**. Elles regrettent que ces métiers ne soient pas **mieux valorisés** au lycée, mais surtout au collège où les **métiers techniques** pourraient faire l'objet de sujets d'orientation. Pour elles, ce manque de valorisation est à **l'origine du défaut de candidatures en formation puis en emploi** recensé dans presque tous les métiers des Travaux Publics.

Source : entretiens KYU Lab

Un second pôle se dégage ensuite constitué de **thématiques liées à la formation** (continue ou initiale) et du **développement des relations entre acteurs : les partenariats écoles - entreprises sont ainsi à renforcer selon 54 % des entreprises**.

#### LES TYPES DE SOUTIEN PLÉBISCITÉS PAR LES ENTREPRISES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DU SECTEUR



Source : enquête et traitement KYU Lab, 68 répondants

## ✓ Constat 1: Une des sources des tensions provient d'un nombre de diplômés trop peu important

### → L'offre de formation est importante

Les efforts en ce sens des organisations professionnelles du secteur ont permis de structurer une offre globalement couvrante. Les formations menant aux métiers couvrent en théorie les besoins dans la plupart des territoires. Ainsi, dans certaines régions, le volume des personnes formées chaque année représentait 15 % des effectifs, soit un renouvellement complet possible des effectifs en 7 ans (vs 42 ans de vie active).

*Source : Les effectifs en formation initiale dans le BTP - Observatoire des métiers du BTP*

→ Il y a par ailleurs **une problématique majeure d'attractivité des secteurs du BTP, plus particulièrement cette fois dans les Travaux Publics, et de certains métiers**. Les professionnels l'ont par exemple remonté pour des métiers comme les canalisateurs, les constructeurs de routes ou les poseurs de voies ferrées dont les conditions de travail peuvent être jugées difficiles. Certains métiers ont ainsi des horaires décalés (à l'image des canalisateurs, des poseurs de voies ferrées : tôt le matin, travail de nuit, travail le week-end), des conditions de travail en extérieur (à l'image des canalisateurs à l'inverse de conducteurs d'engins davantage « protégés » dans leur engin), des trajets professionnels importants (si des dessinateurs-projeteurs peuvent exercer dans les locaux de l'entreprise, des charpentiers d'IDF expriment devoir imposer des durées de trajets importantes à leurs équipes. Même en proposant des voitures de fonction, les personnes se désengagent de ces voies professionnelles). Il en résulte une orientation limitée vers les formations menant à ces métiers, des taux d'insertion en emploi dans le secteur souvent insuffisant pour répondre aux besoins des entreprises et enfin une difficulté à fidéliser sur certains métiers (alimentant de fait le besoin important en recrutement).

## ✓ Constat 2: L'offre de formation n'est pas toujours adaptée aux besoins du secteur [ contenu, capacités... ]

### Des problématiques de couverture des territoires, des métiers et des compétences

- Des carences sur certains territoires demeurent, notamment ceux éloignés des centres d'apprentissage (ce point varie beaucoup selon les métiers et les territoires considérés, il est difficile de tirer de règle générale).
- Certains métiers sont moins accessibles en apprentissage (risques professionnels importants, droit à l'erreur moins important...). Or 58 % des personnes formées le sont en apprentissage dans le BTP, les freins à l'apprentissage sont donc un obstacle important à la formation sur ces métiers. Mais la taille de l'entreprise et la charge de travail peuvent également rendre difficile la désignation d'un tuteur/maître d'apprentissage.
- Quelques métiers restent aussi moins couverts en formation (les professionnels ont notamment cité les métiers d'électricien et de monteur de réseaux) conduisant certaines entreprises à développer des formations/universités internes.
- Des compétences sont parfois manquantes dans certaines formations : maîtrise de la conduite de certains engins très spécifiques à un corps de métiers – certaines pelles notamment ;
- Au-delà de leur contenu, les formations ne permettent pas toujours de transmettre des savoir-faire d'expérience. En conséquence, les chefs d'entreprises favorisent la recherche de profils expérimentés sur des métiers en tension ce qui complexifie leur recrutement. Mieux transmettre au sein de l'entreprise pourrait faciliter le développement des compétences liées aux savoir-faire d'expérience chez les nouveaux entrants tout en détendant la recherche en profils expérimentés.

### Certains besoins conjoncturels complexifient l'adaptation de l'offre de formation

→ Certaines catégories d'entreprises peuvent aussi rencontrer des problématiques locales conjoncturelles. Ainsi, les TPE/PME témoignent d'une forte concurrence, particulièrement dans les Travaux Publics, de majors recrutant pour les grands chantiers (Grand Paris, liaison Lyon-Turin...) et pouvant exercer une concurrence importante, avec des salaires et autres avantages supérieurs, etc. De même, l'externalisation progressive de la pose de voies ferrées de la part de la SNCF génère une activité accrue dans les Travaux Publics. Le cycle électoral génère également des fluctuations de demande dans le secteur qui peuvent influencer sur les tensions.

→ Par ailleurs, des métiers nouveaux émergent alors que d'autres connaissent un rebond important d'activité du fait d'une évolution technologique ou sociétale (exemples: les monteurs-raccordeurs en fibre optique, les électriciens monteurs en éclairage public dont la demande croît de manière exponentielle avec la ville connectée et l'installation/maintenance d'équipements urbains dynamiques, ou encore les métiers liés à l'efficacité énergétique des bâtiments).

### ✓ Constat 3 : Les entreprises ont dans l'ensemble peu tendance à se tourner vers les demandeurs d'emploi au regard d'autres secteurs

→ Les professionnels de l'emploi ont remonté l'absence de réflexe des entreprises des Travaux Publics de leur communiquer des besoins. Cette non-remontée d'information empêche les institutions de l'emploi-formation de mener des actions en partenariat avec les Travaux Publics (formations, périodes d'immersion, sessions d'information sur les métiers...).

→ Par ailleurs, alors que plusieurs outils et dispositifs existent (MRS, PMSMP, AFPR, POE...), les entreprises des Travaux Publics s'appuient peu, selon les personnes interviewées, sur ces dispositifs au regard d'autres secteurs (métallurgie, plasturgie...).

→ Alors que le secteur des Travaux Publics connaît de fortes tensions au recrutement sur l'ensemble de ses métiers, les demandeurs d'emploi (jeunes, de longue durée, primo-arrivants...) représentent une source de candidats importante et parfois jugée plus « fiable » que les étudiants (en termes de motivation notamment, critère particulièrement remonté par les entreprises).

3 grands enjeux et 6 objectifs pour le secteur des Travaux Publics

**ENJEU 1**

**Augmenter le nombre de jeunes s'orientant vers les métiers des Travaux Publics**

- **Objectif 1** : augmenter le nombre de jeunes en formation en développant l'attractivité des métiers
- **Objectif 2** : diminuer le taux d'abandon des élèves en formation

**ENJEU 2**

**Développer l'anticipation des entreprises en nouant des relations avec les écoles (dans une dynamique de GPEC)**

- **Objectif 1** : nouer des partenariats avec les écoles et organismes de formation
- **Objectif 2** : favoriser l'anticipation des besoins en compétences et la transmission des savoir-faire d'expérience

**ENJEU 3**

**Renforcer les liens avec les partenaires institutionnels intervenant sur le champ de l'orientation, la formation et l'emploi**

- **Objectif 1** : faire connaître les besoins des entreprises des Travaux Publics auprès des professionnels de l'emploi
- **Objectif 2** : nouer des partenariats pour diversifier les viviers et obtenir davantage de soutien des partenaires institutionnels



---

[contact@metiers-btp.fr](mailto:contact@metiers-btp.fr)  
[www.metiers-btp.fr](http://www.metiers-btp.fr)

---