

Webinaires de l'Observatoire des métiers du BTP Synthèse des études présentées le 23 novembre 2021 :

- Les pratiques de recrutement dans le Bâtiment et les Travaux Publics
- Les pratiques de recrutement dans le Bâtiment et les Travaux Publics
- Les métiers en tension dans le Bâtiment et les Travaux Publics



Paris, le 23 novembre 2021 – Suite au webinaire organisé ce matin par l'Observatoire des métiers du BTP, vous trouverez ci-dessous une synthèse de ces études.

« Dans le cadre de sa mission d'analyse et d'anticipation des évolutions de l'activité, des emplois, des métiers et des qualifications du BTP, l'Observatoire a réalisé et publié cinq études importantes pour le secteur en 2021. Des enjeux d'actualité ont été traités : les pratiques de recrutement, la problématique des métiers en tension, les conséquences des mutations environnementale et numérique sur les métiers et les compétences ou encore la reprise d'entreprises par les salariés. Nous sommes très heureux de pouvoir présenter ces réflexions à l'occasion de deux webinaires, qui permettront de favoriser leur diffusion, leur accessibilité et les échanges autour de ces thématiques clés », détaille Etienne Ruche, CFDT - Président du comité de pilotage de l'Observatoire des métiers du BTP.

>> Les pratiques de recrutement dans le Bâtiment et les Travaux Publics

Pour accéder à la synthèse de l'étude : <https://www.metiers-btp.fr/publication/les-pratiques-de-recrutement-2/>

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.

Ces pratiques ont été analysées selon différents axes du recrutement :

- 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.

Conclusions & chiffres clés :

- 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.

L'étude a pour objectifs de :

- Disposer d'une vision fine des différentes pratiques et des canaux de recrutement auxquels ont couramment recours les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.
- Analyser ces pratiques au regard des métiers et des compétences recherchés, de l'activité et de la taille de l'entreprise, ainsi que des territoires.
- En identifier les enjeux, et mettre en évidence des axes de progrès en termes de recrutement.

>> Les profils des primo-entrants dans le Bâtiment et les Travaux Publics

Pour accéder à la synthèse de l'étude et à l'infographie dynamique : <https://www.metiers-btp.fr/entrant-btp/publication/etude-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, notamment au regard de leurs motivations, leurs aspirations professionnelles et leurs représentations du métier.

Dans la continuité de cette étude, l'Observatoire des métiers du BTP a mené, de juillet 2020 à février 2021, une étude quantitative visant à repérer, quantifier et affiner la connaissance de ces 6 profils.

- Les déterminés : orientés eux-mêmes vers le BTP, leur métier est porteur de sens et associé à des perspectives de carrière.
- Les attentistes : après une orientation scolaire ou professionnelle subie, ils sont très peu attachés à leur métier, voire au BTP dans son ensemble. Ils peuvent aussi bien rester dans le secteur que le quitter, en fonction des aléas de leur parcours professionnel.

- Les opportunistes : leur métier et le BTP représentent un moyen d'atteindre des objectifs personnels (style de vie ou projet extérieur au BTP). Ils quitteront le BTP à court terme ou y resteront à plus long terme, en fonction de leur attachement à leur métier.
- Les rescapés : leur métier, et le BTP en général, représentent un moyen d'intégration sociale. Ils n'ont généralement pas choisi leur orientation mais sont attachés à leur métier car il représente une chance à saisir. Ils se projettent à long terme dans le BTP.
- Les contraints : proches des attentistes, ils ont également été orientés de manière passive vers le BTP. Sans motivation personnelle, ils n'apprécient pas leur métier et quitteront le BTP dès qu'ils le pourront.
- Les déçus : ils ont activement choisi leur métier mais ne l'apprécient pas et le quitteront à court terme.

Les chiffres clés :

- 59 % des répondants sont « déterminés ».
- Pour leur premier poste dans le BTP, 60% des répondants étaient en CDI, 20% étaient en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.
- 60% des répondants souhaitent poursuivre leur métier à long terme.

>> Les métiers en tension dans le Bâtiment et les Travaux Publics

Pour accéder aux synthèses de l'étude : <https://www.metiers-btp.fr/publication/les-metiers-en-tension/>

Contexte et objectifs

"Les difficultés de recrutement sont ressenties sur tout le territoire et pour l'ensemble des métiers. Il était dès lors important de venir mesurer précisément ces tensions, mais aussi d'identifier les facteurs à l'origine de ces tensions et les leviers mobilisés par les entreprises", précise Etienne Ruche, CFDT - Président du comité de pilotage de l'Observatoire des métiers du BTP.

C'est ainsi que l'étude vise à identifier les métiers en tension dans le Bâtiment et les 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 les secteurs du BTP.
- Comprendre les raisons de ces tensions et les mettre en regard des moyens mis en œuvre par les entreprises au recrutement.
- Identifier les enjeux et proposer des objectifs pour faire face aux difficultés de recrutement.

L'étude a été réalisée avec le soutien du cabinet Kyu Lab, et avec le concours de la DGEFP et de la FNTP pour le volet TP qui a pris place dans le cadre de l'EDEC en cours pour la Branche.

Méthodologie

Outre une large analyse documentaire, des investigations statistiques, entretiens qualitatifs avec des experts métiers, et entretiens menés auprès de partenaires institutionnels, les contenus présentés au sein des deux volets ont été identifiés à l'appui d'une enquête en ligne auprès des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, de toutes tailles, activités et situation géographique (800 répondants).

1 groupe de travail, réunissant des entreprises et représentants d'entreprises a également été réuni pour identifier les leviers d'actions mobilisables.

S'agissant des indicateurs pris en compte, les travaux se sont appuyés sur une approche multidimensionnelle en croisant le ratio offres/demandeurs en flux à un ensemble d'indicateurs révélateurs de situations de tension dont notamment :

- 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...

Ces indicateurs ont ensuite été classés selon la nature de l'information :

- 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.

Les principaux résultats

Les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics concentrent d'importantes tensions au recrutement. 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.

Les principaux facteurs à l'origine des tensions et leviers mobilisés par les entreprises



« Comme le souligne l'étude, de multiples raisons peuvent permettre d'expliquer les difficultés de recrutement constatées : le manque de personnes formées à proximité, la faible attractivité du métier du fait d'une méconnaissance sur les activités, besoins et opportunités, le manque d'expérience des candidats ou encore la concurrence des entreprises au sein du BTP, voire avec d'autres secteurs », explique Luc Papavoine, FFB - Vice-Président du comité de pilotage de l'Observatoire des métiers du BTP.

La première raison mentionnée par les entreprises pointe 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.

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 du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics arrive en tête des types de soutien à mettre en place 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.

3 grands enjeux pour les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics

- 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.

A propos de L'Observatoire des métiers du BTP.

L'Observatoire des métiers a été créé le 21 mars 2006 par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi Conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. Il est piloté par un comité de pilotage paritaire qui oriente et valide ses travaux.

Les principales missions de l'Observatoire sont les suivantes :

- Anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives de l'activité, des emplois, des métiers et des qualifications du BTP ;
- Appuyer l'ensemble de la Profession, au niveau national et territorial, pour anticiper les besoins en matière d'emplois, de compétences et de formation ;
- Fournir aux acteurs des Branches professionnelles, des analyses statistiques et qualitatives et des outils d'aide à la décision sur les questions d'emploi, de compétences et de formation ;
- Valoriser les métiers du BTP, leurs évolutions et les innovations du secteur en matière de construction.

Contacts médias - Agence KALAAPA :

Audrey BIZET – 06 24 88 06 69 – audrey.bizet@kalaapa.com

Virginie SENIZERGUES – 07 82 07 97 96 – virginie.senizergues@kalaapa.com