



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

8 juillet 2025

Recrutement dans le BTP : le Grand Est en première ligne face à la concurrence transfrontalière

Alors que le secteur du bâtiment et des travaux publics fait face à une pénurie de main-d'œuvre et à des difficultés importantes pour fidéliser ses salariés sur l'ensemble du territoire national, la région Grand Est subit une pression supplémentaire : la concurrence directe des pays voisins. Une étude régionale, commandée par les CPREF¹ conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics de la région Grand Est et pilotée par l'Observatoire des métiers du bâtiment et des travaux publics, dresse un état des lieux précis des difficultés à recruter et à retenir les salariés. Elle identifie également 7 leviers prioritaires pour répondre à ces enjeux.

La région Grand Est avec ses 760 kms de frontières est la 1^{ère} région transfrontalière d'Europe. En 2021, plus de 200 000 habitants ont quotidiennement traversé la frontière pour aller travailler dans l'un des 4 pays voisins : Belgique, Luxembourg, Allemagne ou Suisse. 9 % d'entre eux travaillaient dans le secteur du BTP, soit 18 000 personnes, ce qui équivaut aussi à 16 % des salariés du BTP dans la région.

Au vu des difficultés de recrutement dans les secteurs du BTP dans cette région, une étude a été lancée en 2024 afin de mieux cerner l'impact de l'activité transfrontalière sur ces difficultés.

Des tensions accrues par la dynamique transfrontalière

Si ces tensions sont structurelles – près de 3 entreprises sur 4 déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années et 64 % peinent à fidéliser leurs salariés –, la situation transfrontalière en amplifie les effets.

Les départs de salariés, fréquents (observés par 62 % des entreprises), sont motivés dans 13 % des cas par un emploi frontalier et des conditions jugées plus favorables à l'étranger (niveaux de salaire plus élevés cités par 80 % des répondants, fiscalité plus avantageuse pour 45 % ou encore prestations sociales jugées plus intéressantes pour 26 %).

En complément, 21 % des dirigeants considèrent que la proximité avec une frontière rend plus difficile de retenir les talents, avec des pointes allant jusqu'à 56 % dans la Meuse, 43 % en Moselle et 42 % dans le Haut-Rhin.

¹ Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle

7 actions prioritaires pour relever le défi du recrutement

Les membres du COPIL de l'Observatoire des métiers du BTP proposent une feuille de route articulée autour de 7 actions prioritaires à destination des branches professionnelles, des entreprises des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics et des partenaires emploi-formation :

- 1. mieux valoriser les avantages offerts aux salariés du BTP qui exercent en région Grand Est** grâce à des supports de communication adaptés (livrets, vidéos, affiches) visant à faire connaître les droits, dispositifs de formation, avantages sociaux et possibilités d'évolution proposés par les secteurs ;
- 2. sensibiliser les entreprises à la qualité de vie au travail (QVT)** à travers des webinaires, la diffusion de bonnes pratiques et l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre terrain de dispositions spécifiques ;
- 3. sécuriser les parcours professionnels et encourager la promotion en interne** en accompagnant la mise en place de parcours d'évolution personnalisés, *via* des accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), la valorisation de l'ancienneté et le renforcement du dialogue social autour des trajectoires de carrière ;
- 4. renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes** en déployant des actions de promotion ciblées dans les établissements scolaires, renforcer l'accueil de stagiaires de 3^{ème} et utiliser des formats numériques ;
- 5. soutenir les entreprises dans leurs démarches d'accueil d'apprentis**, renforcer les partenariats avec les centres de formation d'apprentis (CFA) et favoriser l'intégration durable des jeunes en entreprise à l'issue de leur formation ;
- 6. mettre en place des passerelles accessibles pour les demandeurs d'emploi et les personnes en reconversion ;**
- 7. orienter les financements vers les filières stratégiques du BTP**, en lien avec les besoins du territoire, et renforcer l'offre de formation disponible localement, notamment via les Chambres de Métiers et les acteurs territoriaux de la formation.

MÉTHODOLOGIE

L'étude a reposé sur une approche combinant données qualitatives et quantitatives. Au total, 42 entretiens approfondis ont été menés auprès de chefs d'entreprise implantés dans la région ou dans les pays frontaliers, ainsi qu'auprès de salariés et de représentants d'organisations professionnelles concernées par la problématique. Parallèlement, un questionnaire en ligne a permis de recueillir les réponses de 248 chefs d'entreprise du secteur.

À 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'emploi, 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.

[En savoir plus sur l'Observatoire des métiers du BTP](#)

CONTACT PRESSE

Camille DIAZ
c.diaz@unicorp.fr
06 99 25 81 56

