

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DU BTP EN RÉGION GRAND EST

EN LIEN AVEC SA POSITION GÉOGRAPHIQUE FRONTALIÈRE



À l'initiative des Commissions Paritaires Régionales Emploi Formation conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics de Grand Est et du Comité de Pilotage de l'Observatoire des métiers du BTP, le cabinet Paradoxes a réalisé l'étude sur les difficultés de recrutement des entreprises du BTP en région Grand Est en lien avec sa position géographique frontalière.

ENJEUX, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

4

- La démarche d'ensemble
- Les enjeux de l'étude
- Les objectifs de l'étude
- La méthodologie

01/ ÉTAT DES LIEUX DES SECTEURS DU BTP EN GRAND EST

8

- Le tissu économique
- L'emploi salarié
- L'offre d'emploi et les projets de recrutement
- Les tensions au recrutement selon les métiers et les bassins d'emploi

02/ DONNÉES DE CADRAGE SUR L'EMPLOI TRANSFRONTALIER EN GRAND EST

29

- L'emploi frontalier
- Les travailleurs transfrontaliers sortants
- Les métiers du BTP recherchés par les pays voisins
- Les facteurs d'attractivité pour chaque pays frontalier :
Allemagne, Belgique, Luxembourg et Suisse

03/ PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉTUDE ET PRÉCONISATIONS

47

- La fidélisation des salariés et le maintien dans l'emploi
- Le recrutement

04/ FICHES ACTION

66

- Enjeu 1 : Aider les entreprises à fidéliser leurs salariés
par la mise en place de mesures ou dispositions spécifiques
- Enjeu 2 : Agir pour renforcer l'attractivité et limiter (anticiper)
les tensions au recrutement notamment en raison
de la concurrence des entreprises étrangères

ENJEUX, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

La démarche d'ensemble

La **région Grand Est**, avec ses 760 km de frontières, est la **1^{ère} région transfrontalière de France**. En 2021, le territoire comptait plus de **200 000 travailleurs frontaliers, dont 9 % occupaient un emploi dans les secteurs du BTP**.

Aussi, les entreprises du BTP implantées dans les départements frontaliers de l'Allemagne, de la Belgique, du Luxembourg et de la Suisse semblaient rencontrer des difficultés particulières tant du point de vue du maintien dans l'emploi d'une partie de leurs effectifs que du recrutement de nouveaux salariés.

Dans ce contexte, l'Observatoire des métiers du BTP, en partenariat avec les CPREF conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics de la région Grand Est, a souhaité une étude, afin d'**approfondir l'analyse des difficultés rencontrées par les entreprises du BTP de la région en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi, de mieux cerner l'impact socio-économique des pays frontaliers sur ces difficultés** et d'identifier les facteurs incitant les travailleurs formés dans la région à chercher des opportunités d'emploi dans les pays voisins.

Cette étude s'inscrit dans un contexte partenarial et paritaire dans lequel les différents acteurs ci-dessous ont joué un rôle essentiel dans la conduite des travaux.

CPREF du BTP Grand EST

Commission Paritaire Régionale
Emploi Formation du Bâtiment
des Travaux Publics Grand EST

FFB • FRTP • CAPEB • SCOP du BTP •
CFDT • CFE-CGC • CFTC • CGT • FO

Observatoire
des métiers
du **BTP**

PARADOXES
Relier les mondes

Les enjeux de l'étude

La région Grand Est compte près de **45 % des travailleurs frontaliers français (+ de 200 000 en 2021)**. Face à ce phénomène, les entreprises du BTP doivent faire face à de **nombreux défis** en faveur de l'attractivité et du maintien dans l'emploi.



Les objectifs de l'étude

Les objectifs principaux de cette étude sont au nombre de trois :

- 1 ÉTAT DES LIEUX SOCIO-ÉCONOMIQUE DU SECTEUR DU BTP DANS LA RÉGION GRAND EST**
 - Réaliser un état des lieux économique et social du secteur du BTP dans les territoires de la région Grand Est – (Départements, Zones d'emploi et intercommunalités).
 - Identifier et analyser les statistiques interprofessionnelles et sectorielles des travailleurs transfrontaliers pour en dégager des tendances sur le secteur du BTP.
 - Apporter une vision prospective du secteur du BTP en Grand Est à 3 et 5 ans.
- 2 IMPACTS DU TRAVAIL TRANSFRONTALIER DANS LE BTP EN GRAND EST ET MISE EN PERSPECTIVE AUX REGARD DES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES**
 - Comprendre les raisons des mobilités des individus formés dans la région vers les pays frontaliers.
 - Recenser les difficultés rencontrées par les entreprises du BTP en termes de besoin en recrutement, de maintien dans l'emploi et d'attractivité.
- 3 PISTES DE RÉPONSES ET PLAN D'ACTIONS**
 - Les objectifs in fine seront de préconiser des mesures correctives pour accompagner les entreprises face à ces difficultés.
 - Et de proposer un plan d'action opérationnel en faveur de l'attractivité vers les métiers du BTP notamment auprès des jeunes.

La méthodologie

→ La conduite d'entretiens semi-directifs auprès des principaux acteurs concernés par l'étude

- **15 entreprises de la région Grand Est**
 - 3 en Meuse
 - 3 en Meurthe-et-Moselle
 - 3 en Moselle
 - 3 dans le Bas-Rhin
 - 2 dans le Haut-Rhin
- **10 entreprises étrangères du BTP, frontalières de la Région Grand Est**
 - 3 en Belgique
 - 2 au Luxembourg
 - 3 en Allemagne
 - 1 en Suisse
- **6 organisations concernées par la problématique**
 - France travail
 - Région
 - Transitions Pro
 - Les Frontaliers Grand Est
 - AGAPE (Agence d'Urbanisme et de Développement Durable Lorraine Nord)
 - OIE (Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi)
- **11 salariés du BTP**
 - 9 entrants dans le BTP après une reconversion professionnelle, dont 1 travaillant au Luxembourg
 - 2 salariés avec plus de 15 ans d'expérience, dont 1 travaillant en Belgique

→ Une enquête par questionnaire en ligne à l'attention d'un échantillon d'entreprises des secteurs du BTP en région Grand Est

- Le questionnaire a été administré par mailing et envoyé à **7 596 entreprises des secteurs du Bâtiment et de Travaux publics** implantées dans les 6 départements suivants : Ardennes, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin (fichier des entreprises adhérentes à Constructys).
- Le lien vers le questionnaire a également été **relayé par les différentes organisations professionnelles** au sein de leurs réseaux respectifs.
- L'enquête a été réalisée du 1^{er} octobre au 24 octobre 2024.
- **248 questionnaires ont été exploités**

Un total de 290 acteurs interrogés
(42 par entretiens et 248 par questionnaire)

→ **La réalisation de deux Focus Group pour identifier les bonnes pratiques et élaborer un plan d'actions opérationnel**

- **Un focus group réunissant cinq chefs d'entreprise** dont l'établissement est implanté dans un département frontalier.
- **Un focus group « miroir »** auprès de **quelques membres de la CPREF Grand Est** pour définir et valider le plan d'actions



ÉTAT DES LIEUX DES SECTEURS DU BTP EN GRAND EST

- Le tissu économique
- L'emploi salarié
- L'offre d'emploi et les projets
de recrutement
- Les tensions au recrutement
selon les métiers et les bassins d'emploi

Le tissu économique

DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT

- **46 500 établissements** dans le secteur du Bâtiment fin 2021, dont **15 226 établissements employeurs** (1 salarié et plus)
- **60 % du tissu économique du Bâtiment de la région regroupé dans 5 activités** (Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre, travaux d'installation électrique, Travaux de menuiserie bois et PVC, Travaux d'installation d'équipements thermiques, Travaux de peinture et vitrerie)
- **Plus de 8 établissements sur 10 ont moins de 10 salariés**
- **Une polarisation des établissements dans et autour des grands centres urbains** (Metz, Strasbourg, Charleville-Mézières, Mulhouse, etc.)
- Fin 2021, le secteur du Bâtiment compte **89 215 salariés**, dont **7 606 intérimaires mobilisables**

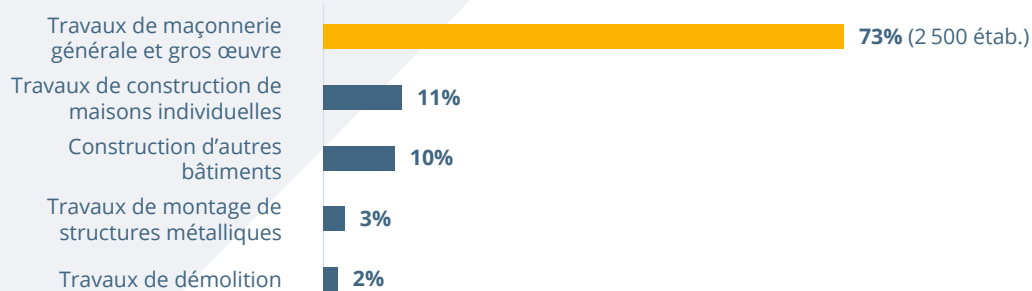
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS SELON LA TRANCHE D'EFFECTIF - FIN 2021



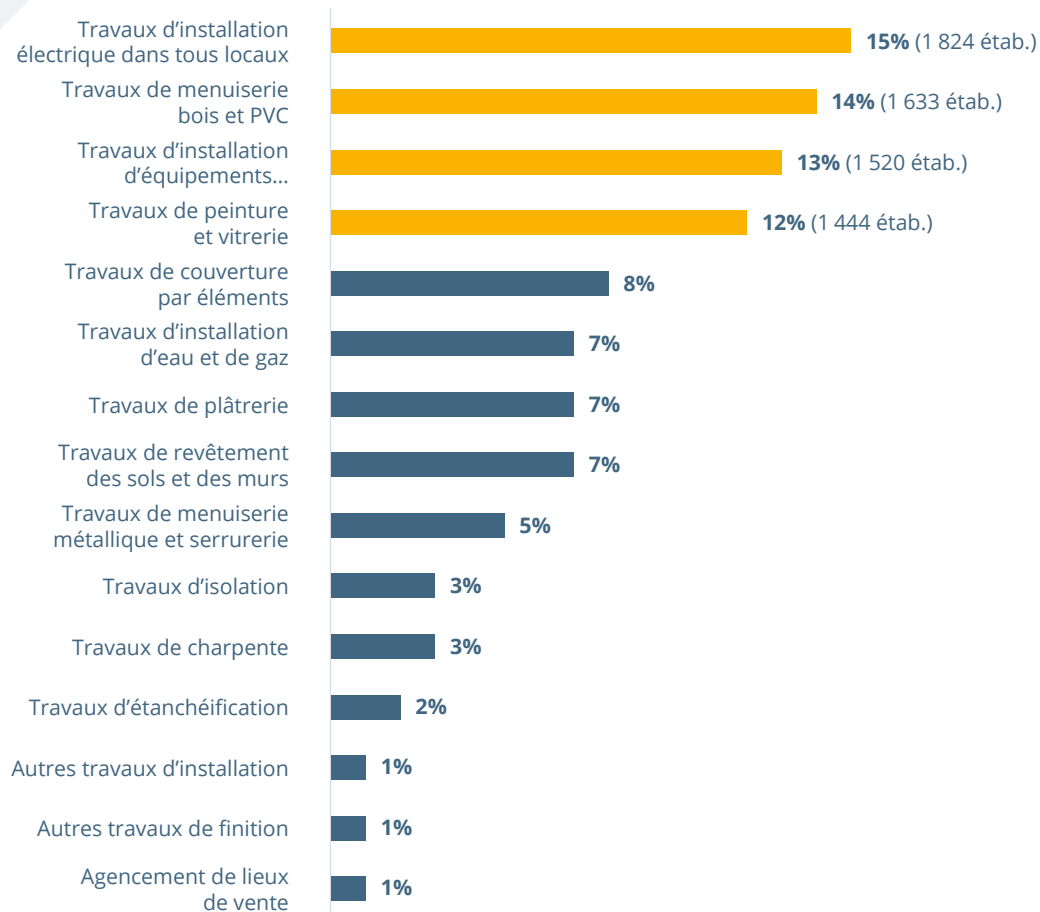
Unité : Nombre d'établissements | Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS SELON LA TRANCHE D'EFFECTIF - FIN 2021

Gros œuvre : 22% des établissements



Second œuvre : 78% des établissements



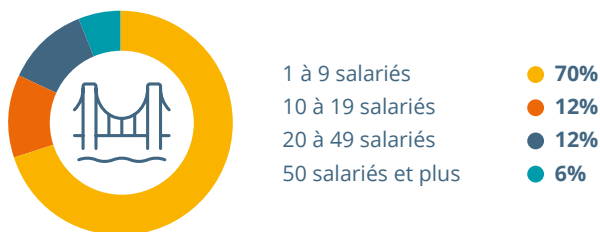
Unité : Nombre d'établissements | Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

Le tissu économique

DANS LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS

- **1 719 établissements employeurs** (au moins 1 salarié) – fin 2021
- **70 % des établissements comptent moins de 10 salariés** et fournissent **16% des effectifs du secteur.**
- **6 %** des établissements ont **plus de 50 salariés** et emploient **43 % de la main d'œuvre**
- **45%** des établissements concentrés dans les **travaux de terrassement courants et travaux préparatoires** employant **22% des effectifs salariés**
- **Une polarisation des établissements dans et autour des grands centres urbains**
- Fin 2021, le secteur de Travaux Publics compte **22 150 salariés**

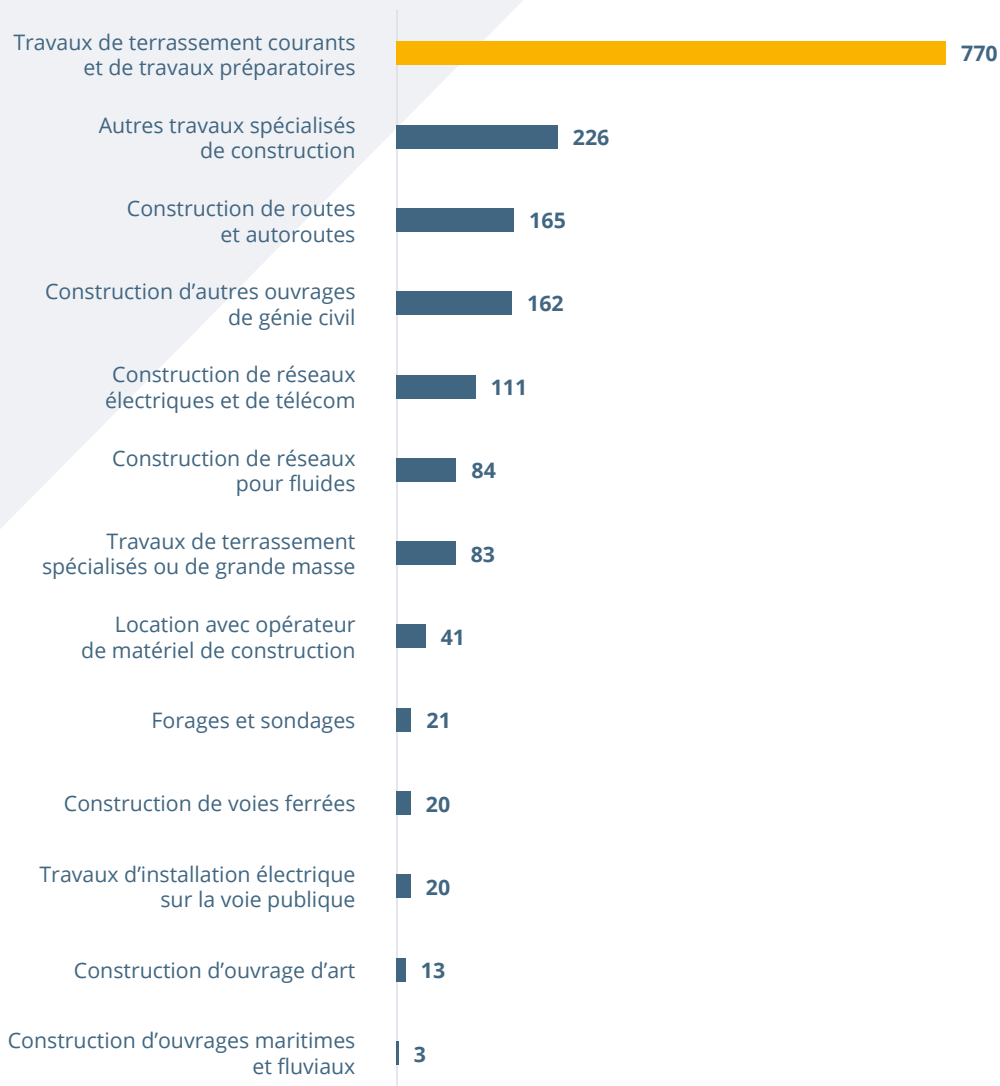
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS PAR TAILLE D'EFFECTIF DANS LES TRAVAUX PUBLICS - FIN 2020



RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT DANS LES TRAVAUX PUBLICS



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS DES TRAVAUX PUBLICS - FIN 2021



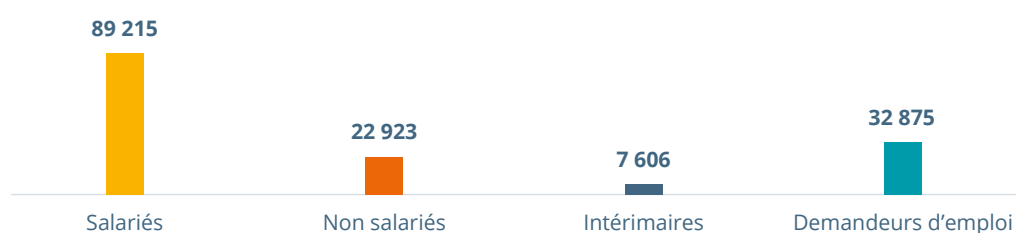
Unité : nombre d'établissements - Source : ACOSS-URSSAF au 31/12/2020 - Traitements Réseau des CERC

L'emploi salarié

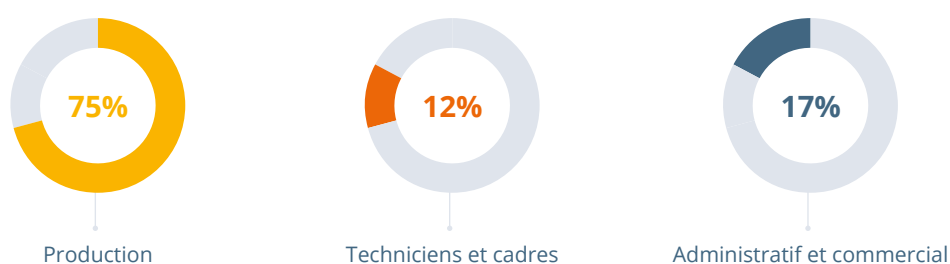
DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT

- Fin 2021, **112 138** actifs mobilisés dans le secteur Bâtiment (salariés et non-salariés)
- Un total de **89 215** salariés et près de **23 000** actifs non salariés (parmi eux une part importante d'artisans et micro-entrepreneurs)
- **7 606** intérimaires mobilisables
- **71 %** des salariés dans des activités de production, contre 70,3 % au niveau national
- **En Grand Est, une forte concentration des emplois salariés** dans quelques corps de métiers du bâtiment : **maçon, menuisier, peintre, électricien, chauffagiste**. (Au niveau national, les métiers des travaux de maçonnerie générale, des travaux d'installation électrique, des travaux de menuiserie bois et PVC et des travaux de peinture et vitrerie sont les plus représentés).

ACTIFS DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT - FIN 2021



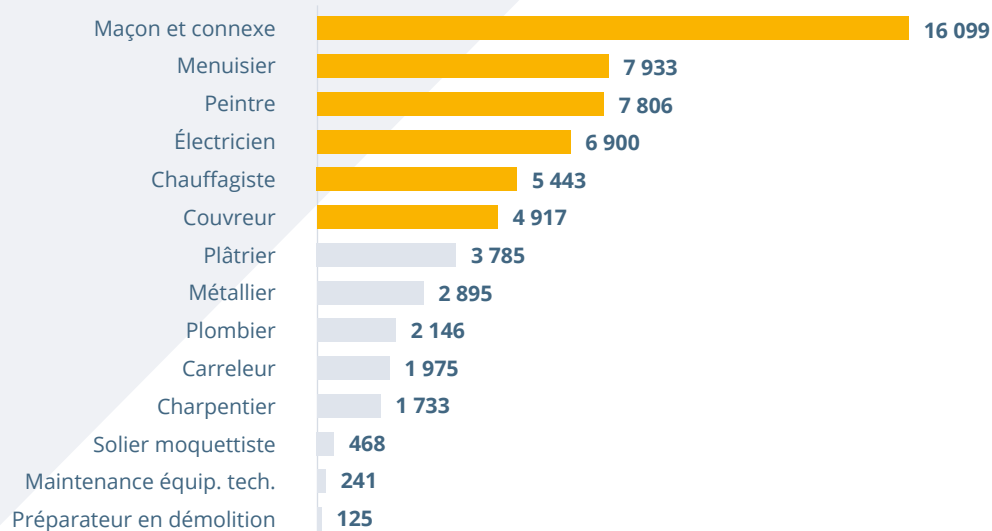
RÉPARTITION DES SALARIÉS DU BÂTIMENT - FIN 2021



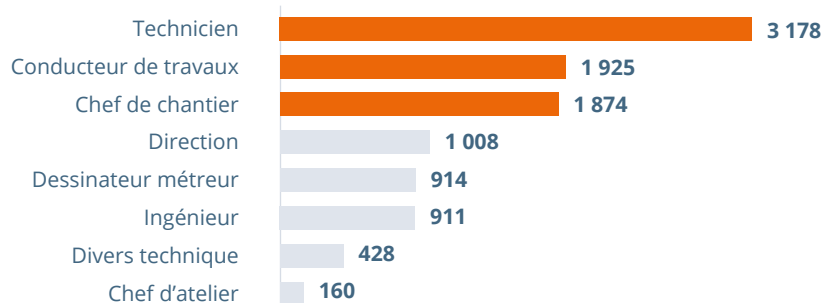
Sources : ACOSS, DARES, France Travail - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES SALARIÉS DU BÂTIMENT FIN 2021 PAR ACTIVITÉ

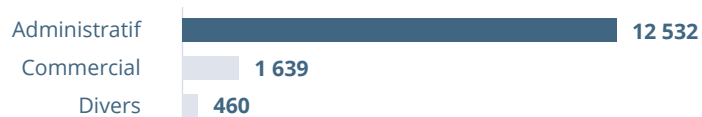
Production : 71%



Techniciens et cadres : 12%



Administratif et commercial : 17%



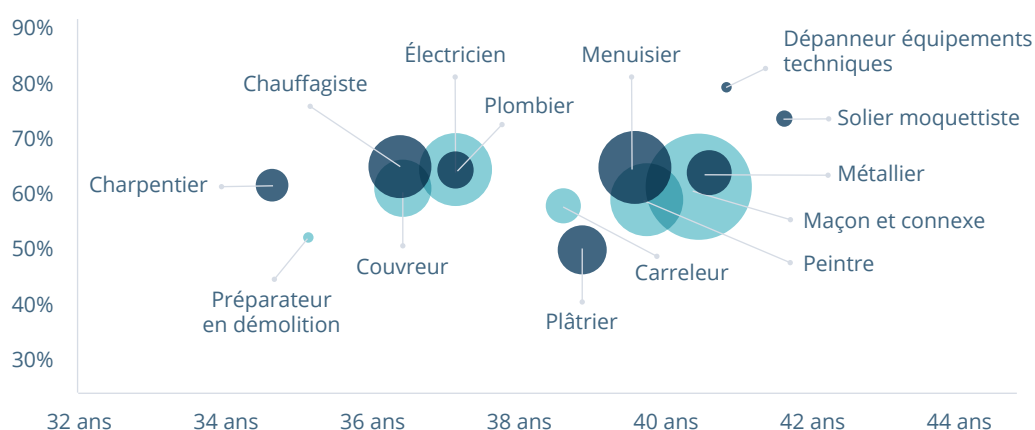
Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

L'emploi salarié

DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT

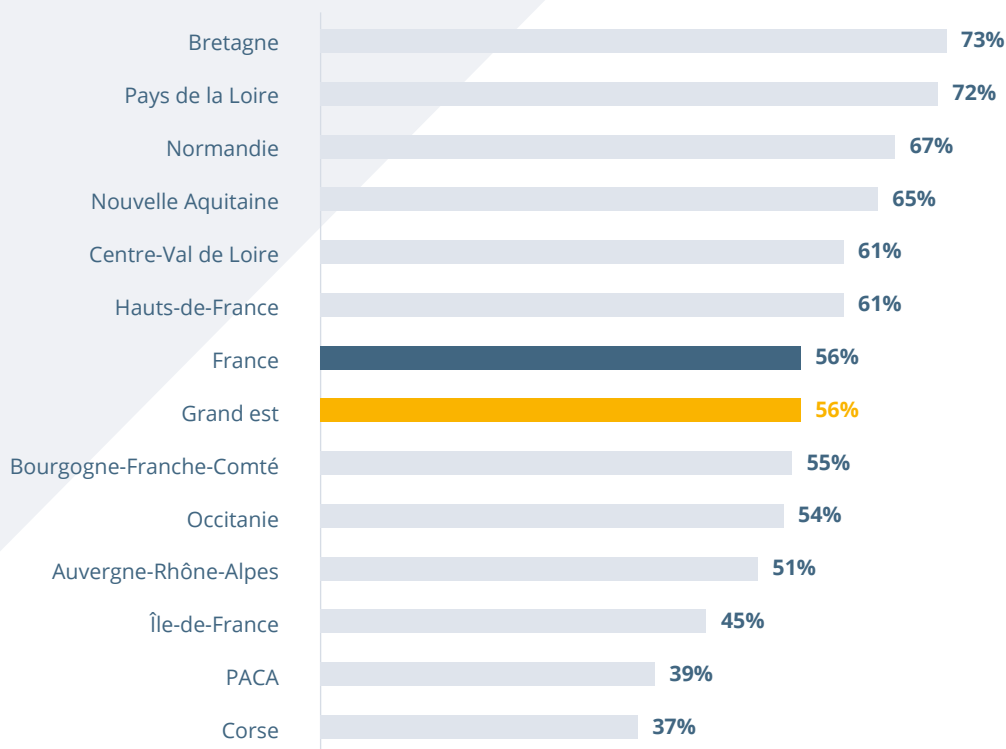
- Fin 2021, **plus de 2/3 des ouvriers** du Bâtiment du Grand Est sont considérés comme **qualifiés et très qualifiés (78 %)**
- **Le niveau de qualification moyen des ouvriers est très variable selon les métiers, sans être corrélé avec l'âge**

ÂGE MOYEN ET PART DES OUVRIERS QUALIFIÉS ET TRÈS QUALIFIÉS SELON LES MÉTIERS – FIN 2021



Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

PART DE OUVRIERS QUALIFIÉS ET TRÈS QUALIFIÉS DU BÂTIMENT - FIN 2021



RÉPARTITION DES OUVRIERS SELON LEUR QUALIFICATION - FIN 2021



Ouvriers peu qualifiés ● 21,70%
 Ouvriers qualifiés ● 44,10%
 Ouvriers très qualifiés ● 34,20%

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

L'emploi salarié

DANS LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS

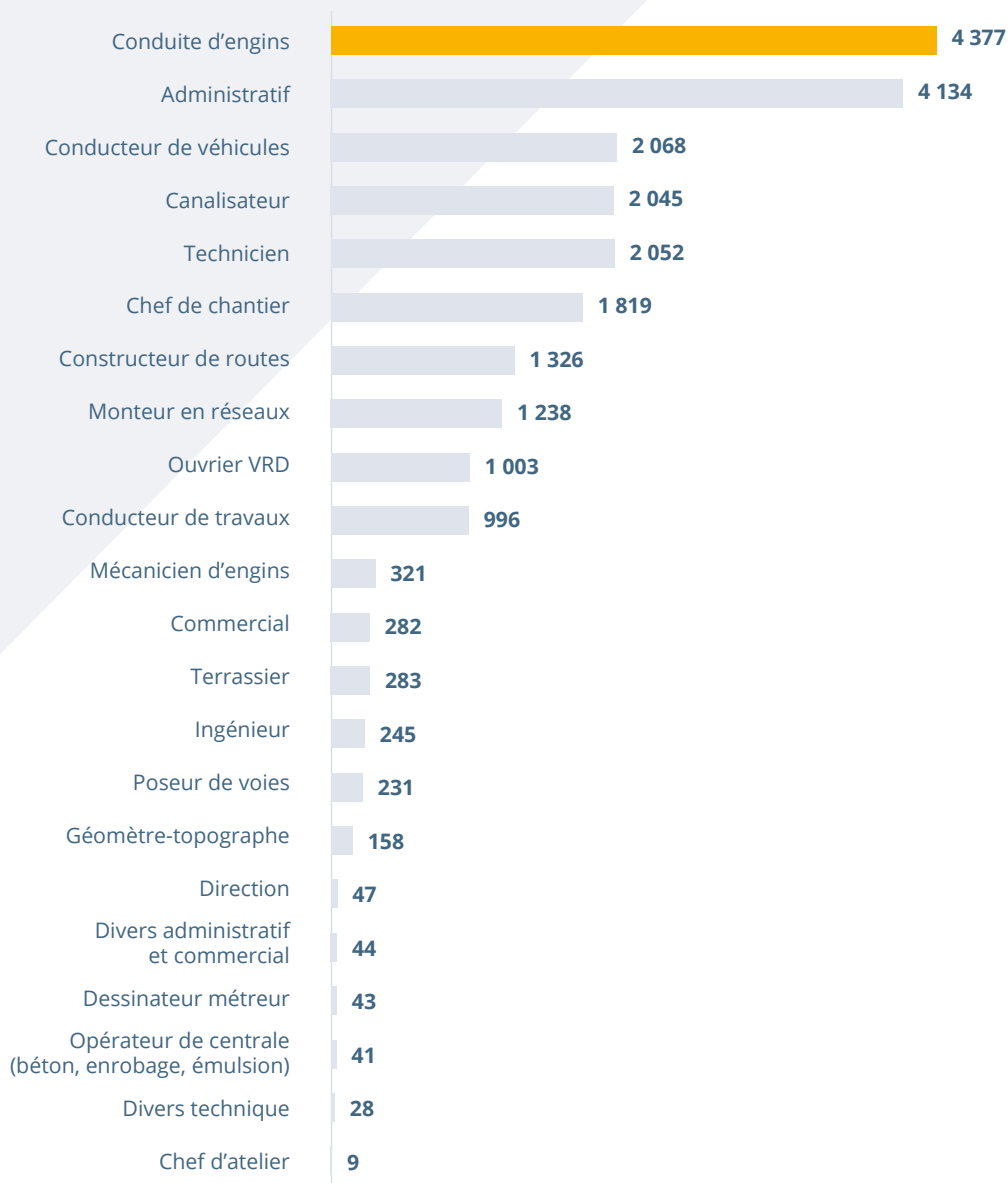
- Fin 2021, le secteur du Travaux publics enregistre un total de **22 150 salariés**.
- **58 % des salariés dans les activités de production**, contre 23 % de techniciens supérieurs et de cadres et 19 % d'administratifs et de commerciaux.
- 65 % des emplois salariés se concentrent dans trois domaines d'activité : **Construction de routes et autoroutes (27,2 %)**, **Travaux de terrassement courants et préparatoires (22,4 %)** et **Construction de réseaux électriques et de télécommunication (14,9 %)**.

RÉPARTITION DES SALARIÉS DES TRAVAUX PUBLICS PAR ACTIVITÉ



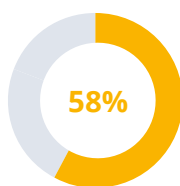
Source : ACOSS & DARES - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES EMPLOIS SALARIÉS DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021 PAR MÉTIER

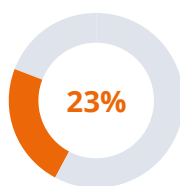


Source : UCF - CIBTP - Salariés des entreprises adhérentes

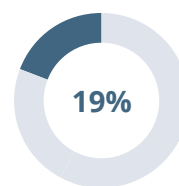
RÉPARTITION DES SALARIÉS DU SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS - FIN 2021



Production



Techniciens et cadres



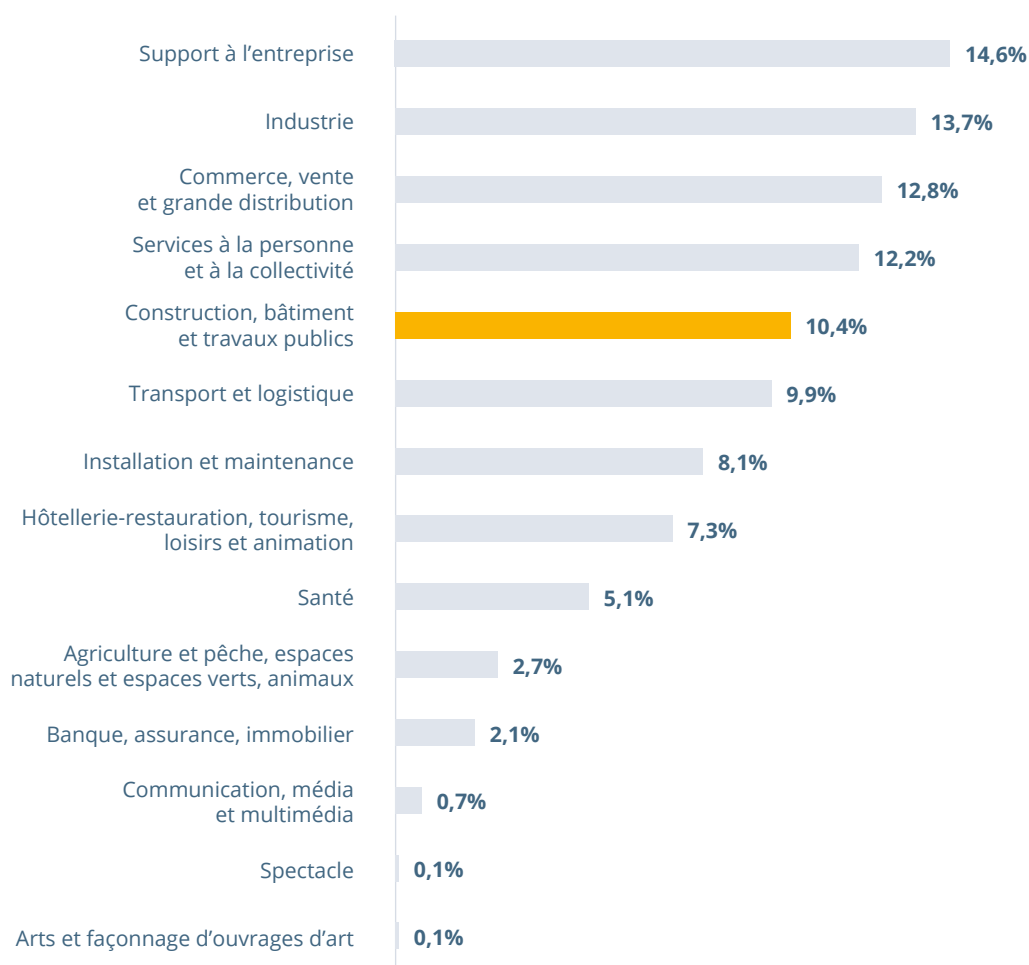
Administratif et commercial

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

L'offre d'emploi

- Au 3^{ème} trimestre 2023, **21 920** offres d'emploi diffusées dans le domaine de la Construction (Bâtiment et Travaux Publics) en région Grand Est.
- Soit, **10,4%** du total des offres (209 910 au 3^{ème} trimestre 2023).
- + 3 830 offres en 1 an, pour des métiers des domaines de la Construction (Bâtiment et des Travaux Publics). + 21,2 % entre le 3^{ème} trimestre 2022 et le 3^{ème} trimestre 2023.

OFFRES DIFFUSÉES AU 3^{ÈME} TRIMESTRE 2023 PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ EN GRAND EST



Sources : France Travail, offres diffusées, données brutes, Grand Est.

OFFRES DIFFUSÉES PAR DOMAINE PROFESSIONNEL AU 3^{ÈME} TRIMESTRE 2023
EN GRAND EST

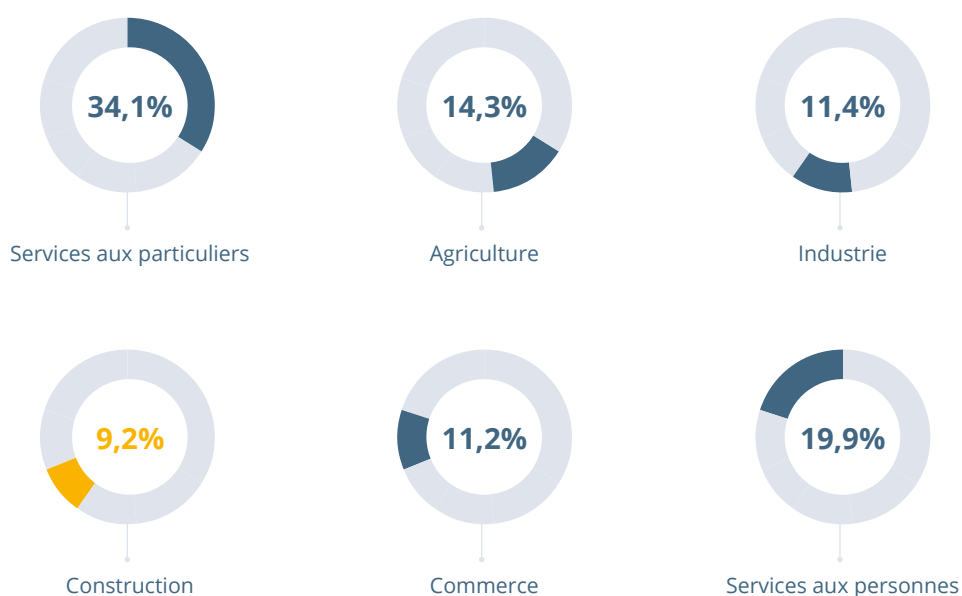
Domaines professionnels	Nombre d'offres	Part des offres	Évolution sur 1 an	Part des offres durables
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, animaux	5 770	2,7%	-4%	22,7%
Arts et façonnage d'ouvrages d'art	310	0,1%	24%	48,4%
Banque, assurance, immobilier	4 440	2,1%	11%	86,0%
Commerce, vente et grande distribution	26 960	12,8%	16,30%	76,3%
Communication, média et multimédia	1 450	0,7%	10,70%	68,3%
Construction	21 920	10,4%	21,2%	45,7%
Hôtellerie- restauration, tourisme, loisirs et animation	15 280	7,3%	2,30%	73,9%
Industrie	28 750	13,7%	20,30%	44,8%
Installation et maintenance	16 960	8,1%	25,40%	70,7%
Santé	10 790	5,1%	-10%	66,1%
Services à la personne et à la collectivité	25 650	12,2%	-3,90%	74,5%
Spectacle	140	0,1%	7,70%	57,1%
Support à l'entreprise	30 690	14,6%	-6,70%	80,4%
Transport et logistique	20 800	9,9%	3,60%	35,2%

Sources : France Travail , offres diffusées, données brutes, Grand Est.

Les projets de recrutement

- D'après l'enquête BMO, la région Grand Est enregistre **203 244 projets de recrutement en 2023 tous secteurs confondus, avec 57,9% jugés difficiles** (117 736 projets d'embauche), soit un niveau comparable à celui de 2022 (- 0,4 point par rapport à 2022).
- Le secteur **de la Construction concerne 9,2%** des projets de recrutement (soit presque **18 700 intentions d'embauche** dont 17 569 projets non saisonniers).
- Parmi les métiers présentant les plus forts taux de difficulté de recrutement, on trouve notamment des métiers du Bâtiment : **couvreur, plombiers-chauffagistes, électriciens...**
- Parmi les 10 métiers les plus recherchés, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (2 898 projets) et les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (2 747 projets) arrivent respectivement en 9 et 10^{ème} position.

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ AGRÉGÉ



Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre en 2023 – France Travail Grand Est

LES 10 MÉTIERS PRÉSENTANT LE PLUS GRAND NOMBRE D'INTENTIONS D'EMBAUCHE NON SAISONNIÈRE EN 2023

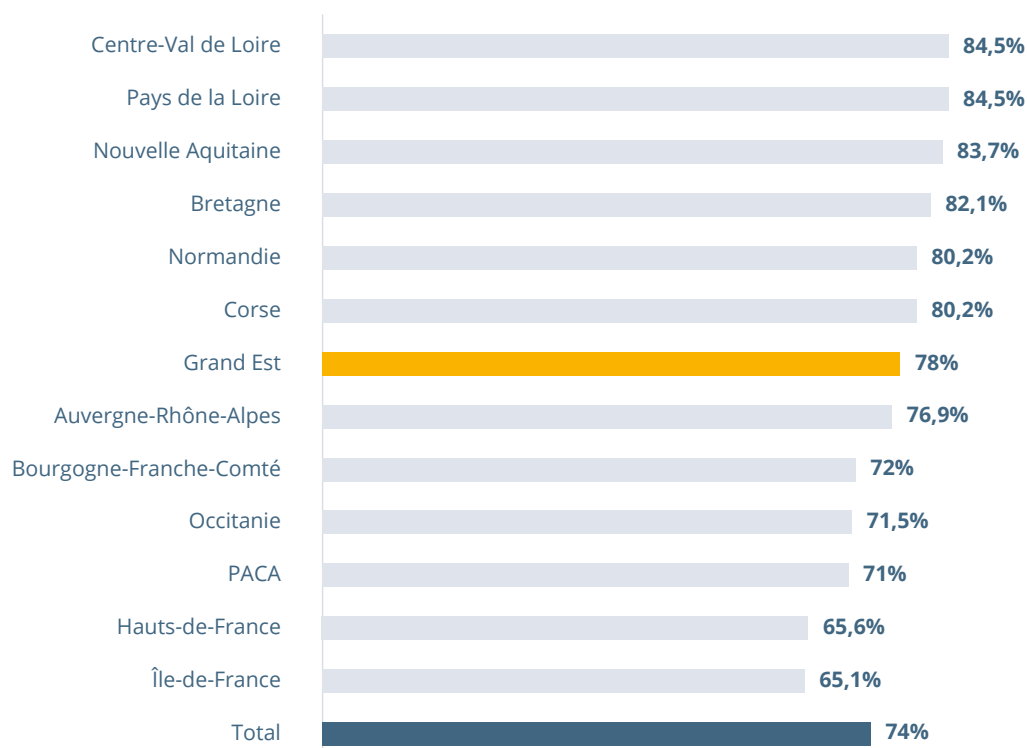
	Total des projets de recrutement non saisonniers	% des projets non saisonniers
Aides à domicile et aides ménagères	5 726	87,9%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	5 553	77,6%
Aides-soignants	5 269	81,0%
Aides apprentis employés polyvalents de cuisine	4 156	69,0%
Infirmiers cadres infirmiers et puéricultrices	3 419	91,9%
Conducteurs routiers et grands routiers	3 419	94,0%
Serveurs de cafés de restaurants	3 313	58,9%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 209	67,0%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2 898	95,6%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	2 747	94,5%

Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre en 2023 – France Travail Grand Est

Les tensions dans les secteurs du BTP [Référence NAF – Construction]

- En région Grand Est, **78%** des projets de recrutement dans le secteur de la Construction sont jugés difficiles (contre 61 % au niveau national – tous secteurs confondus).
- Les difficultés de recrutement dans le secteur de la Construction sont présentes dans quasiment toute la France avec dans certaines régions des taux dépassant 80 % (82 % en Bretagne et 84,5 % en Centre Val de Loire et en Pays de la Loire).

PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILE - 2023 - CONSTRUCTION (NAF)



Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre en 2023 – France Travail Grand Est

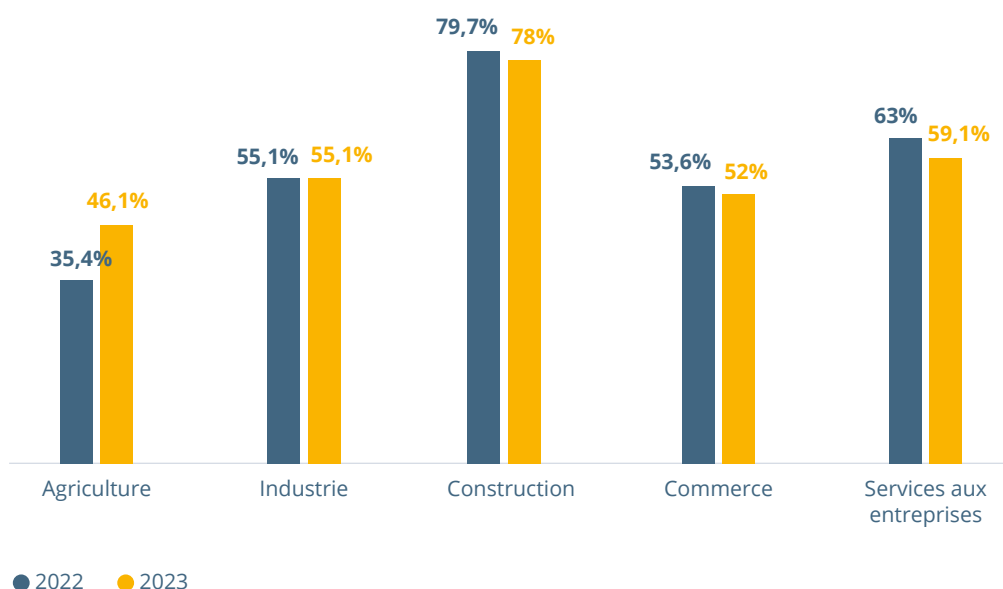


Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre en 2023 – France Travail Grand Est

Les métiers en tension

- En 2023, en région Grand Est, le secteur de la Construction est le secteur le plus marqué par les difficultés de recrutement (78 % des offres d'emploi jugés difficiles), bien avant les Services aux entreprises (59,1 %), l'Industrie (55,1 %), le Commerce (52 %) et l'Agriculture (46,1 %).
- Près de 8 entreprises sur 10 anticipent ainsi des difficultés de recrutement.
- Les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics sont sur représentés parmi les métiers les plus concernés par les difficultés (8 métiers dans les 10 premiers), et parmi eux les 4 métiers présentant le plus de difficultés sont :
 - Couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés (92,3 %)
 - Plombiers, chauffagistes qualifiés (85,7 %)
 - Électriciens du bâtiment qualifié (81,3 %)
 - Ouvriers qualifiés des travaux publics du béton et de l'extraction (80,7 %)

ÉVOLUTION DE LA PART DE RECRUTEMENT JUGÉS EN TENSION PAR LES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ EN GRAND EST



Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre en 2023 – France Travail Grand Est

LES 20 MÉTIERS PRÉSENTANT LES PARTS LES PLUS ÉLEVÉES DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

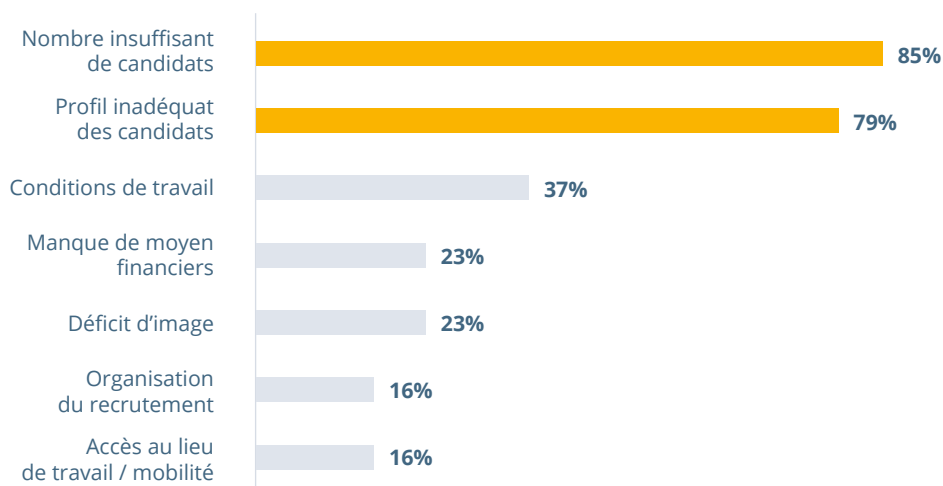
	Part des projets de recrutement difficiles	Nombre total de projets de recrutement
Couvreur, couvreur zingueur qualifié	92,3%	1 181
Plombier, chauffagiste (ouvrier qualifié)	85,7%	1 264
Électricien du bâtiment (ouvrier qualifié)	81,3%	1 094
Ouvrier qualifié des travaux publics du béton et de l'extraction	80,7%	1 425
Aides à domicile et aides ménagères	79,1%	6 514
Mécanicien et électronicien de véhicules	78,9%	1 333
Menuisier et ouvrier qualifié de l'agencement et de l'isolation	78,4%	1 529
Maçon plâtrier carreleur... (ouvrier qualifié)	77,9%	2 176
Ouvrier qualifié de la peinture et de la finition du bâtiment	77,5%	1 124
Ouvrier non qualifié du gros œuvre du bâtiment	77,4%	3 030
Infirmier, cadres infirmiers et puéricultrices	77,1%	3 722
Coiffeur esthéticien hydrothérapeute	75,3%	1 888
Employé de maison et personnels de ménage	75,2%	2 683
Agents de sécurité et de surveillance	73,6%	1 887
Formateurs	72,9%	1 100
Conducteur de véhicules légers (taxis ambulances...)	70,4%	1 499
Ouvrier qualifié de la maintenance en mécanique	70,1%	1 318
Conducteur routier et grand routier	69,2%	3 636
Ouvrier non qualifié du second œuvre du bâtiment (peintre...)	69,2%	2 908
Conducteur de transport en commun sur route	68,5%	1 607
Ensemble tous métiers confondus	57,9%	20 324

Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre en 2023 – France Travail Grand Est

Les bassins d'emploi en tension en région Grand Est

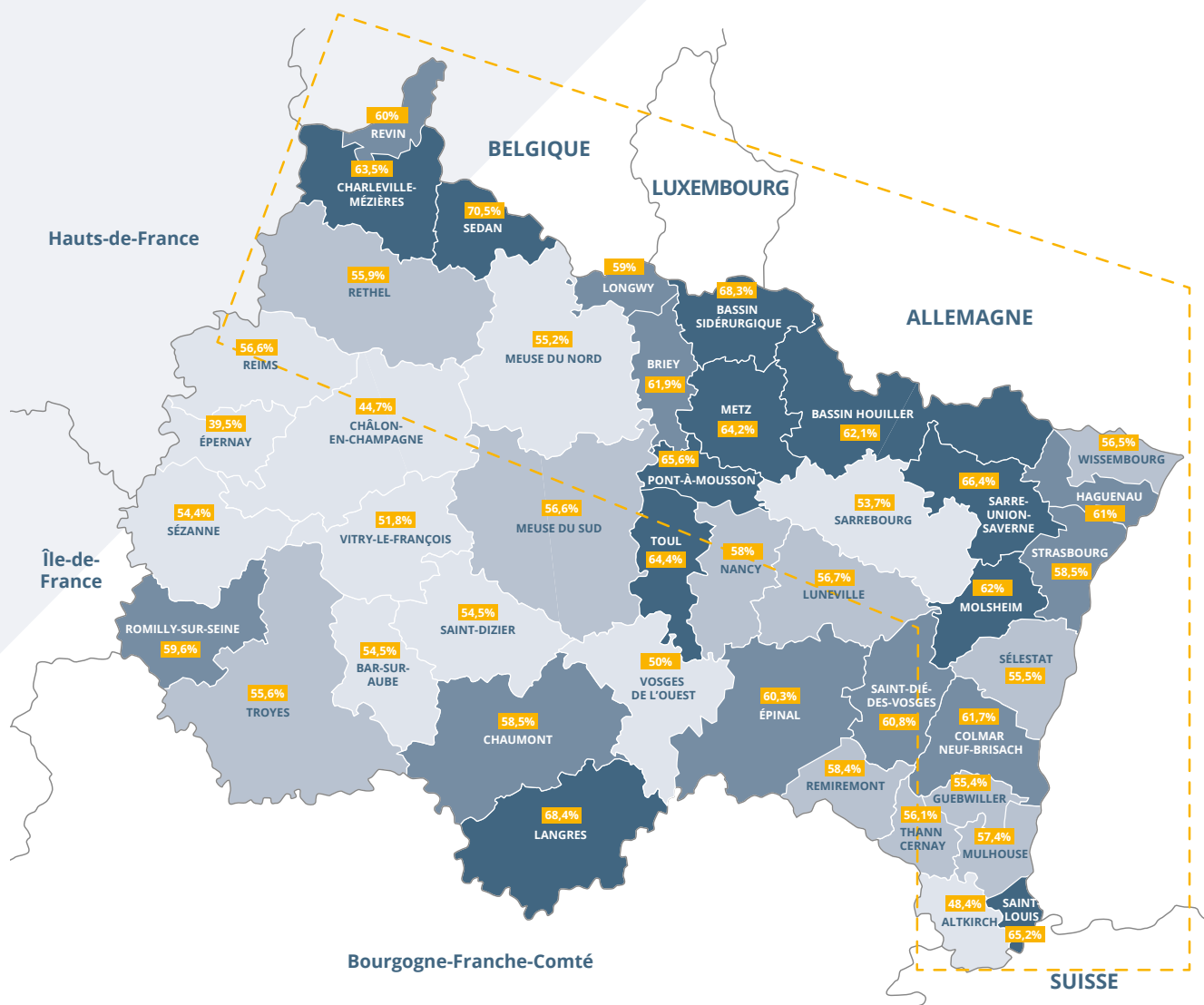
- **Les difficultés de recrutement sont très marquées selon les bassins d'emploi de la région, en particulier ceux à proximité des zones frontalières.** Ainsi 23 bassins de la région présentent une proportion de projets jugés difficiles, supérieurs à la moyenne régionale (58 %).
- **Parmi les bassins d'emploi des départements frontaliers 10 dépassent le taux de 62 % de projets de recrutement jugés difficiles :** Charleville-Mézières (63,5 %) ; Sedan (70,5 %) ; Le Bassin sidérurgique (68,3 %) ; Le Bassin Houiller (62,1 %) ; Metz (64,2 %) ; Pont-à-Mousson (65,6 %) ; Toul (64,9 %) ; Sarre-Union-Saverne (66,4 %) ; Molsheim (62 %) et Saint-Louis (65,2 %)
- **La pénurie de candidat est le premier motif de tension déclaré par les employeurs. Il concerne plus de 85% d'entre eux.** Le deuxième motif de tension, déclaré par près des deux tiers des employeurs, est **l'inadéquation du profil des candidats (79 %)**, que ce soit en termes de diplôme, de motivation ou encore de compétences.

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre en 2023 – France Travail Grand Est

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS EN TENSION DANS LES BASSINS D'EMPLOI EN 2023



- Moins de 55,3%
- De 55,3% à moins de 58,5%
- De 58,5% à moins de 62%
- 62% et plus

Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre en 2023 – France Travail Grand Est



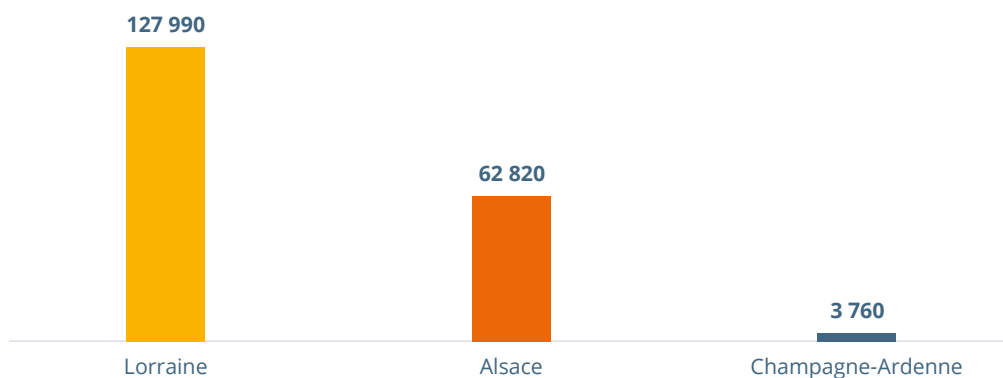
DONNÉES DE CADRAGE SUR L'EMPLOI FRONTALIER EN GRAND EST

- L'emploi frontalier
 - Les travailleurs transfrontaliers sortants
 - Les métiers du BTP recherchés par les pays voisins
- Les facteurs d'attractivité pour chaque pays frontalier :
Allemagne, Belgique, Luxembourg et Suisse

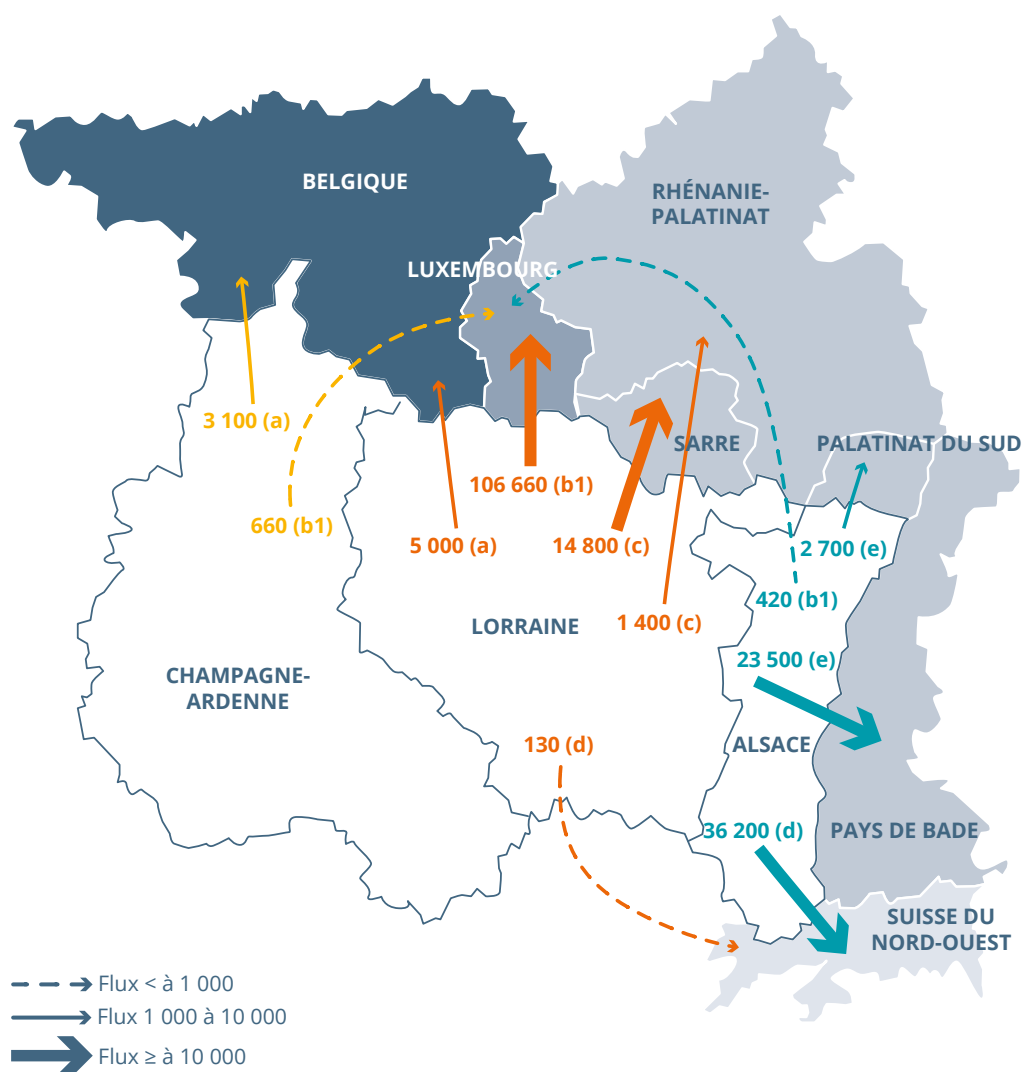
L'emploi frontalier en région Grand Est [Première région transfrontalière de France]

- Avec près de **750 km de frontières partagées** avec la Belgique, la Suisse, le Luxembourg et l'Allemagne, la région Grand Est est la **première région frontalière de France**.
- En 2020, selon l'INSEE, **190 095 habitants du Grand Est travaillaient dans l'un des quatre pays frontaliers de la région**, soit **8,4 % des actifs en emploi résidant dans le Grand Est**. Ce chiffre est estimé à près de **200 000 pour l'année 2023**.
- Selon l'INSEE, le nombre de travailleurs frontaliers entrants est quant à lui de 2 500 (données 2019) : 1 500 en provenance de l'Allemagne, 600 de la Belgique, 300 du Luxembourg et 100 de la Suisse.
- **127 990 travailleurs frontaliers sortants résident en Lorraine (66 %) : plus de 80 % d'entre eux ont une activité professionnelle au Luxembourg**, contre 11 % en Allemagne (Sarre) et moins de 4 % en Belgique (Wallonie).
- **62 820 travailleurs frontaliers sortants résident en Alsace (32%) : 58 % d'entre eux ont une activité professionnelle en Suisse du nord-ouest**, contre 41 % en Allemagne (37 dans Pays de Bade et 4 % dans la Palatinat du Sud).
- **3 760 travailleurs frontaliers sortants résident en Champagne-Ardenne (2 %) : 82 % d'entre eux ont une activité professionnelle en Belgique (Wallonie)**.

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS SORTANTS



PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS EN TENSION DANS LES BASSINS D'EMPLOI EN 2023



Sources :
 (a) INSEE, Fichier Mobilité professionnelle, données 2018
 (b1) IGSS, données au 1^{er} trimestre 2021, data.public.lu
 (b2) STATEC, données juillet 2022, lostat.statec.lu
 (c) OIE, données 2019, www.iba-oie.eu
 (d) OFS, données au 2^{ème} trimestre 2022, www.bfs.admin.ch
 (e) Conférence du Rhin Supérieur, données 2018
 Traitement : Région Grand Est

Évolution et répartition des travailleurs frontaliers sortants

→ **49%** des travailleurs frontaliers sortants exercent une activité professionnelle au **Luxembourg**, contre 25 % en Allemagne, 21 % en Suisse et 4 % en Belgique.

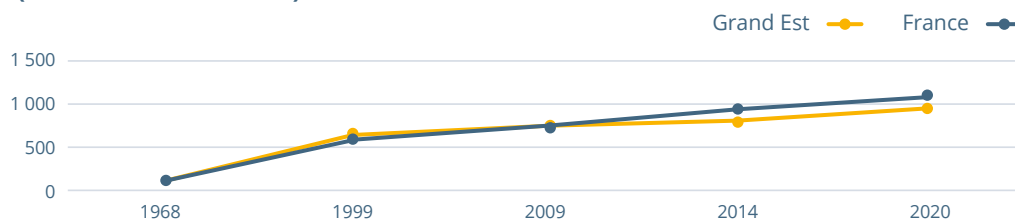
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIER SELON LE PAYS DE DESTINATION (GRAND EST - 2020)



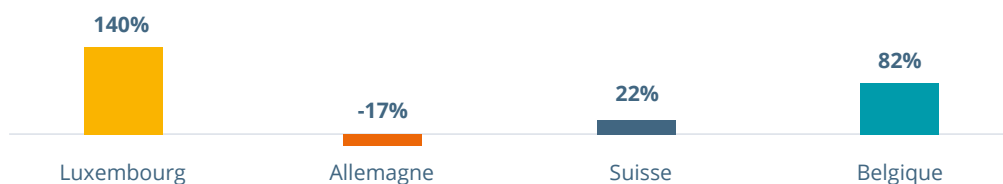
Source : Insee, 2020, traitement OREF Grand Est

- Le nombre de travailleurs frontaliers sortants a augmenté de **+ 39 % en 20 ans (1999-2019)**.
- **En Grand Est, une hausse de 17,2 % entre 2014 et 2020**, contre +14,2 % à l'échelle nationale.
- Cette hausse est particulièrement prononcée s'agissant de **flux de sortie vers le Luxembourg (+ 140 %)** et dans une moindre mesure **vers la Belgique (+82 %)** et **la Suisse (+ 22 %)**. Inversement, le nombre de travailleurs frontaliers sortants en direction de l'Allemagne a baissé (- 17 %).

ÉVOLUTION DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS SORTANTS ENTRE 1968 ET 2020 (GRAND EST ET FRANCE) - BASE 100



VARIATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS FRONTALIERS SORTANTS ENTRE 1999 ET 2019



Source : Insee, recensement de la population 2019 Grand Est

/ Répartition des travailleurs frontaliers sortants selon les bassins d'emploi

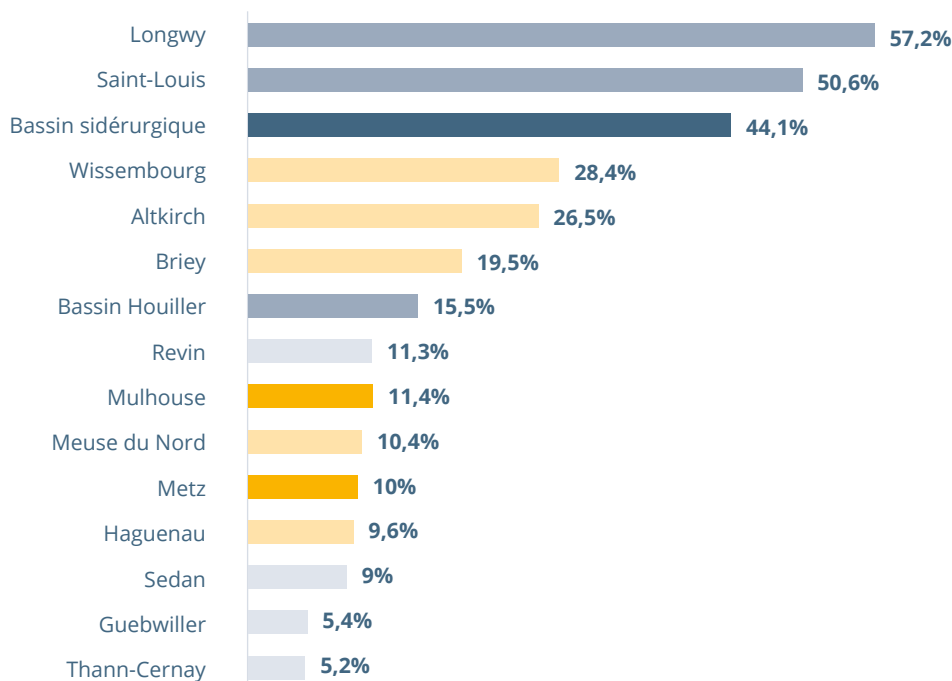
→ **4 bassins d'emploi concentrent à eux seuls près de 56 % de l'ensemble des travailleurs frontaliers régional :**

- Bassin sidérurgique : 25,1 % (47 713)
- Longwy : 10,9 % (20 700)
- Bassin Houiller : 10,5 % (19 960)
- Saint Louis : 9,4 % (17 869)

→ **Dans certains bassins plus d'1 résident actif occupé sur 2 est un travailleur frontalier sortant. Les travailleurs frontaliers sortants représentent plus de la moitié des travailleurs du territoire :**

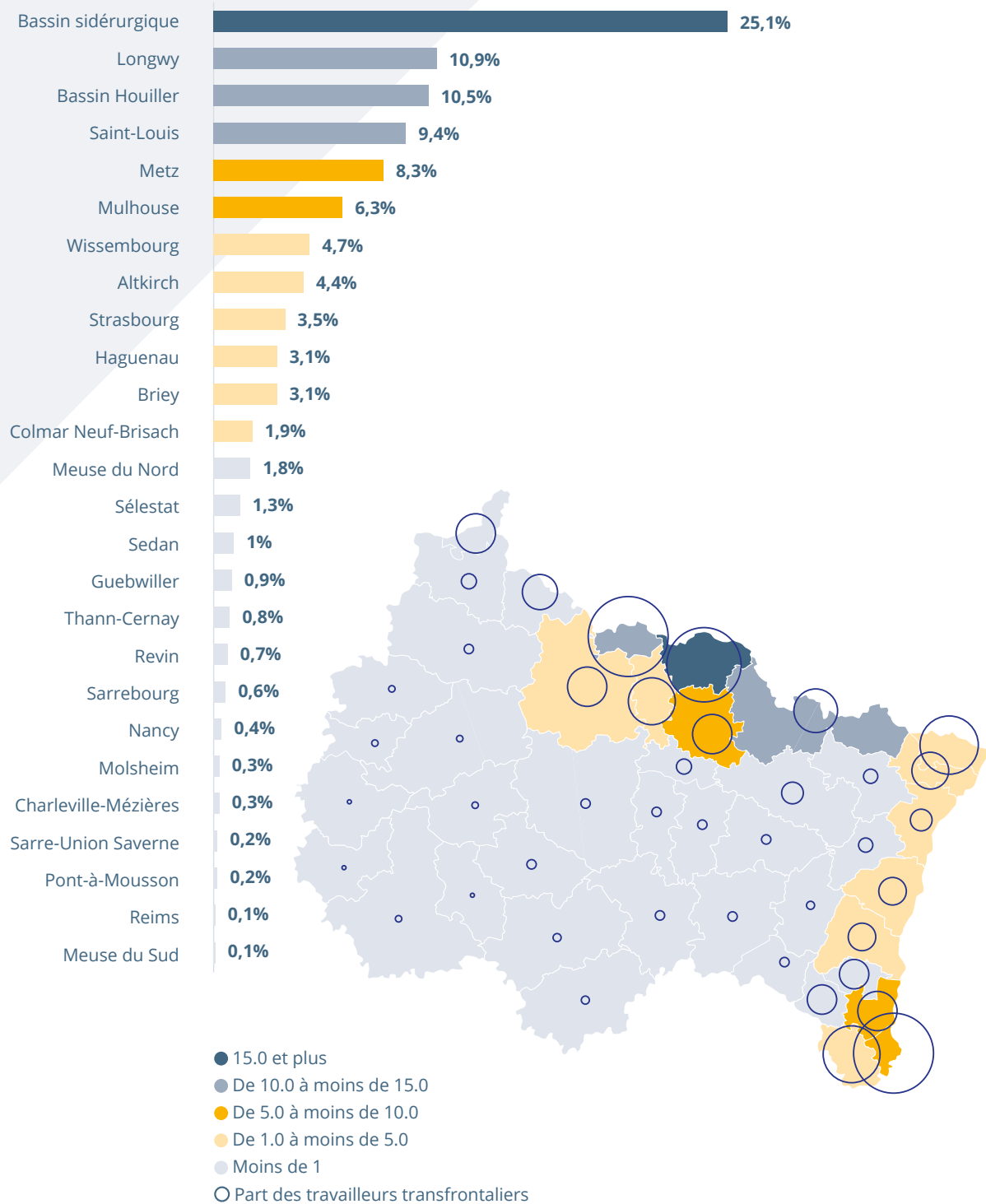
- Longwy: 57,2 %
- Saint-Louis: 50,6 %

PART DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS PAR BASSIN D'EMPLOI



Source : Insee, 2020, traitement OREF Grand Est

RÉPARTITION DE L'EMPLOI FRONTALIER EN 2020 PAR BASSIN D'EMPLOI

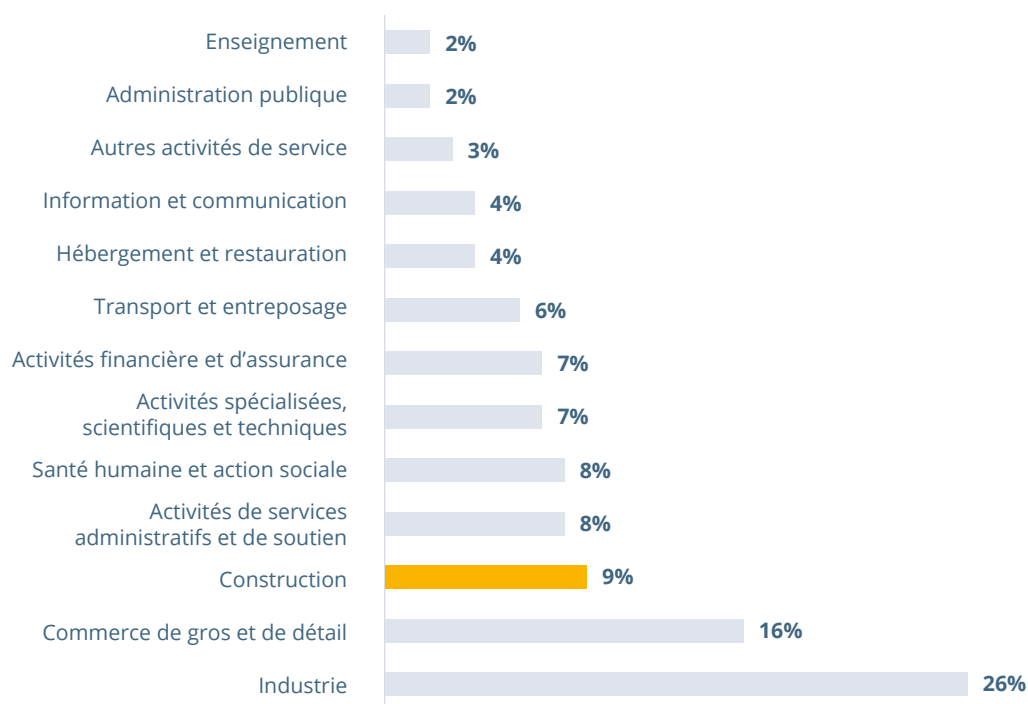


Source : Insee, 2020, traitement OREF Grand Est

Répartition de travailleurs frontaliers sortants par secteur d'activité

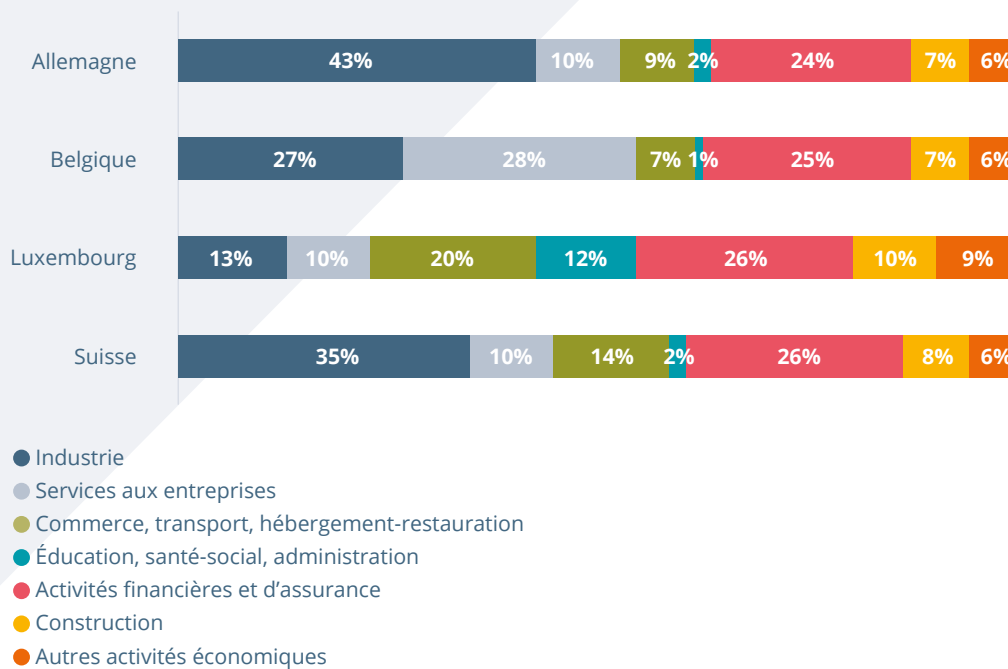
- La répartition du secteur d'appartenance des travailleurs frontaliers sortants varie sensiblement selon les pays.
- **L'industrie est le principal employeur des travailleurs frontaliers de la région Grand Est** (26 % du total des travailleurs frontaliers).
- **Le secteur de la construction concentre quant à lui 9% de l'ensemble des travailleurs frontaliers.**

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS FRONTALIER PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Insee, recensement de la population 2018, exploitation complémentaire.

PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS DU GRAND EST SELON LE PAYS DE DESTINATION (INSEE - 2018)

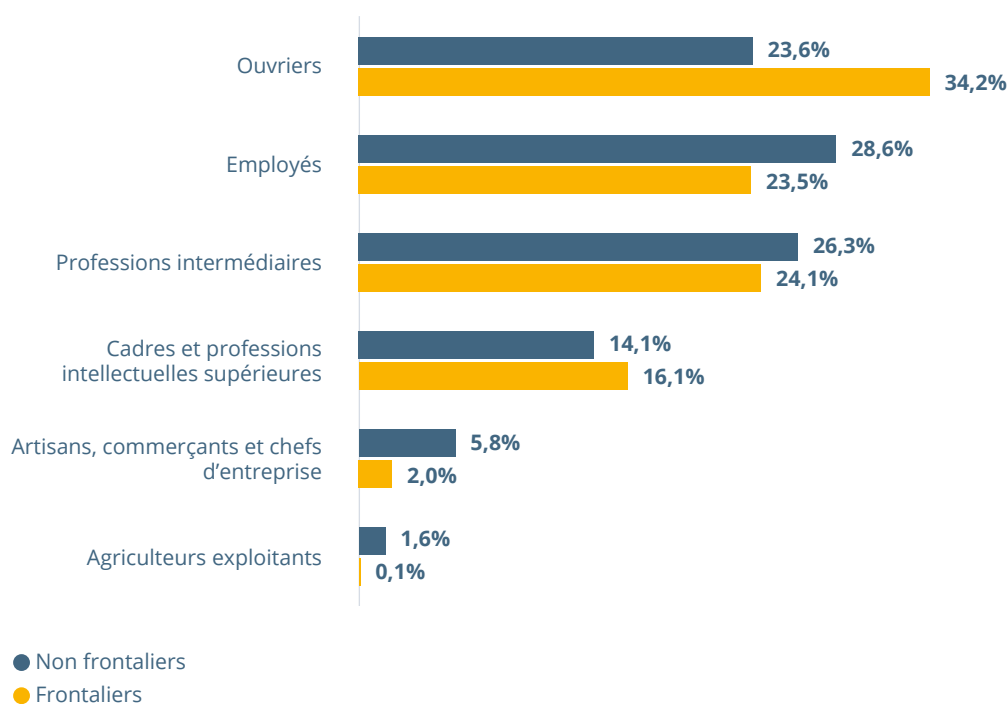


Source : Insee, recensement de la population 2019 Grand Est

Caractéristiques des travailleurs frontaliers sortants et profil type

- Les travailleurs frontaliers sortants en région Grand Est sont majoritairement **des hommes, à 62 %** (contre 51,4 % pour les non frontaliers).
- Ils sont à presque **70 % âgés entre 30 et 54 ans** (contre 63 % pour les non frontaliers).
- Ils ont à **34,2 % le statut d'ouvrier** (contre 23,6 % pour les non frontaliers), **24,1 % occupent des professions intermédiaires** (contre 26,3 % pour les non frontaliers) et **23,5 % sont des employés** (contre 28,6 % pour les non frontaliers).

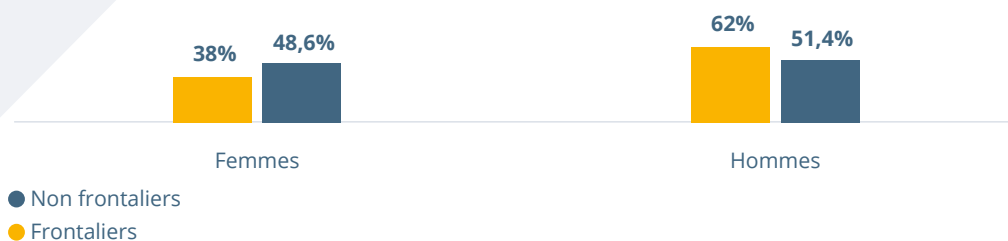
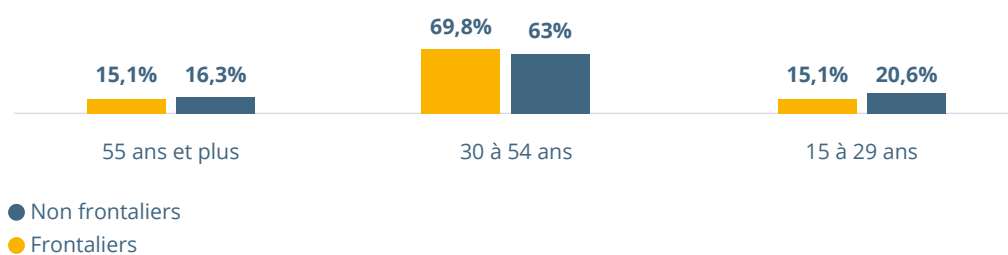
CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES (CSP) DES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS



Source : Insee, 2020, traitement OREF Grand Est

LE PROFIL TYPE DU TRAVAILLEUR FRONTALIER SORTANT :

- Il est lorrain (128 000 personnes, soit 2/3 des frontaliers du GE)
- Il réside dans le Bassin Sidérurgique (1/4)
- Il est un homme (62 %)
- Il est âgé de 42 ans en moyenne
- Il se rend au Luxembourg (55 % des frontaliers du GE)
- Il est de nationalité française
- Il travaille dans l'industrie (26 %), dans le commerce (16 %) ou la construction (9 %)

GENRE DES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS**ÂGE DES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS**

Source : Insee, recensement de la population 2019 Grand Est

Le niveau de formation des travailleurs frontaliers sortants

- En Suisse et au Luxembourg, les travailleurs frontaliers sont proportionnellement plus nombreux à exercer une profession très qualifiée : 21 % et 16 %, contre 14 % en Allemagne et 9 % en Belgique.
- En Allemagne, la part d'ouvriers non qualifiés reste forte (17 %) ; ils sont 6 % dans la mécanique, dont la moitié dans l'industrie automobile. Le travail frontalier en Belgique se caractérise par une plus forte proportion d'employés peu qualifiés (17 %).
- Parmi les ouvriers non qualifiés, les frontaliers sont plus âgés que les non-frontaliers. Près de 36 % des frontaliers ouvriers non qualifiés ont plus de 50 ans (contre 30 % pour l'ensemble des travailleurs frontaliers).
- Entre 1999 et 2019, la proportion d'ouvriers non qualifiés de plus de 50 ans a augmenté de 26 points chez les frontaliers et de 15 points chez les non-frontaliers.

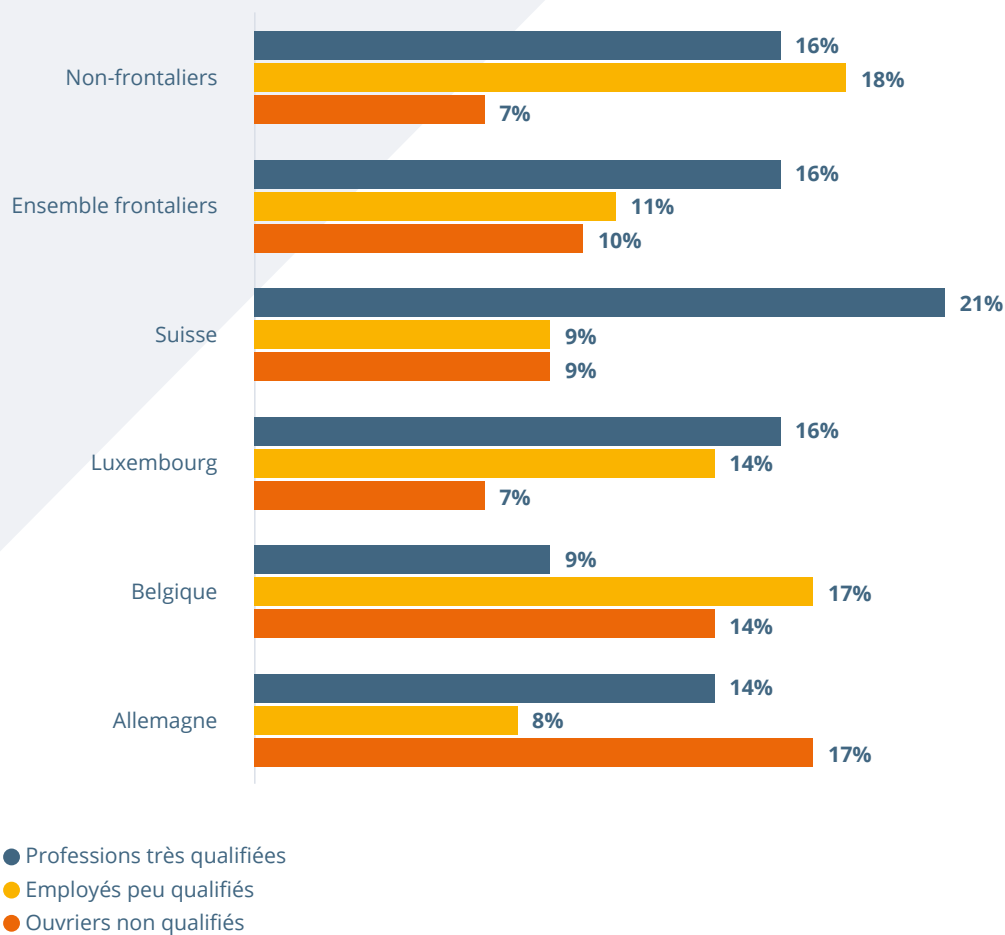
RÉPARTITION DES FRONTALIERS ET DES NON-FRONTALIERS SELON LA QUALIFICATION ET LA CLASSE D'ÂGE EN 2019

Qualification	Répartition frontaliers / non-frontaliers		Répartition des frontaliers par classe d'âge			
	Frontaliers	Non frontaliers	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans ou plus
Tous actifs en emploi	8%	92%	15%	25%	30%	30%
Ouvriers non qualifiés	12%	88%	17%	20%	28%	36%
Employés peu qualifiés	5%	95%	15%	23%	30%	32%
Professions très qualifiées	8%	92%	12%	30%	33%	25%

Champ : actifs occupés résidant dans le Grand Est.

Source : Insee, recensement de la population 2019, exploitation complémentaire.

PART DES OUVRIERS NON QUALIFIÉS, DES EMPLOYÉS PEU QUALIFIÉS ET DES PROFESSIONS TRÈS QUALIFIÉES SELON LE PAYS DE TRAVAIL EN 2019



Champ : actifs occupés résidant dans le Grand Est.

Source : Insee, recensement de la population 2019, exploitation complémentaire.

Les principaux métiers du BTP des travailleurs frontaliers selon le pays de travail

L'emploi frontalier vers les pays limitrophes de la région Grand Est, tels que le Luxembourg, la Belgique, l'Allemagne et la Suisse a un **impact significatif sur certains métiers du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP)**. Les travailleurs frontaliers sont souvent attirés par des opportunités d'emploi offrant de meilleurs salaires, des conditions de travail avantageuses et parfois, un cadre fiscal plus favorable (surtout au Luxembourg et en Suisse). Voici des exemples de **métiers particulièrement concernés** :

→ MAÇONS :

Le métier de maçon fait partie de ceux qui sont très recherchés, en raison de la croissance du secteur dans certains pays frontaliers. Les maçons disposant de compétences spécifiques, notamment dans la construction durable ou la restauration de bâtiments anciens, sont particulièrement prisés.

→ ÉLECTRICIENS :

L'électrification croissante des infrastructures et la complexité des installations électriques modernes génèrent un besoin de compétences spécialisées. Des projets de grande envergure et des réglementations strictes sur l'efficacité énergétique dans les pays voisins attirent souvent des électriciens qualifiés.

→ PLOMBIERS ET CHAUFFAGISTES :

Avec l'évolution des normes environnementales, notamment pour les systèmes de chauffage et de sanitaires, la demande pour des plombiers et des chauffagistes capables de travailler sur des systèmes économes en énergie est en hausse.

→ INGÉNIEURS CIVILS ET INGÉNIEURS EN BTP :

Ces professionnels sont sollicités pour la conception et la supervision de projets de construction et d'infrastructures. Ils sont souvent recrutés dans le cadre de projets transfrontaliers ambitieux.

→ CONDUCTEURS D'ENGINS DE CHANTIER :

La machinerie lourde et les équipements spécialisés nécessitent des opérateurs qualifiés, et les projets d'envergure dans les pays limitrophes offrent souvent de meilleures opportunités pour ces professionnels.

→ CHEFS DE CHANTIER ET CONDUCTEURS DE TRAVAUX :

Ils jouent un rôle clé dans la gestion quotidienne des sites de construction. Une expertise dans la gestion de projets transnationaux peut être très recherchée.

→ FERRAILLEURS ET SOUDEURS :

La construction d'infrastructures telles que des ponts, des immeubles de grande hauteur ou des installations industrielles nécessite l'expertise de ferrailleurs et de soudeurs qualifiés.

→ PEINTRES EN BÂTIMENT ET FAÇADIERS :

La finition des structures implique souvent des travaux de peinture et de revêtement de façades, métiers pour lesquels une main-d'œuvre spécialisée est recherchée.

→ TECHNICIENS EN INSTALLATIONS DE VENTILATION ET CLIMATISATION :

Les bâtiments modernes avec des exigences élevées en matière de confort climatique requièrent des techniciens qualifiés.

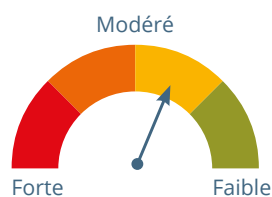
→ COUVREUR ET ÉTANCHEUR :

Spécialistes de la toiture et de l'isolation, leur savoir-faire est capital pour garantir l'efficacité énergétique des bâtiments.

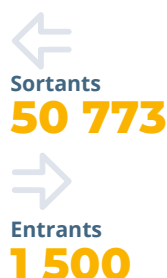
Emploi transfrontalier en Allemagne et facteurs d'attractivité



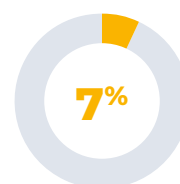
ATTRACTIVITÉ DU PAYS



NBRE DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS



% DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS FRANÇAIS TRAVAILLANT DANS LA CONSTRUCTION

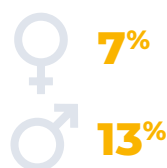


NIVEAU DE DIPLÔME DES TRANSFRONTALIERS



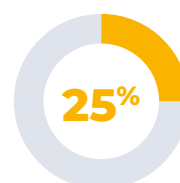
des frontaliers qui travaillent en Allemagne ont un **CAP/BEP**, contre 28 % des résidents du Grand Est non frontaliers.

PYRAMIDE DES ÂGES DES TRANSFRONTALIERS



des frontaliers du Grand Est qui travaillent en Allemagne sont âgés de 50 à 55 ans.

PART DES SALARIÉS transfrontaliers de la région Grand Est travaillant en Allemagne



VARIATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS

Sortants entre 1999 et 2019



DURÉE DU TRAVAIL



La durée de travail varie entre **35-40 heures** dépendant des **Länder** et des **secteurs**, le BTP suivant souvent un modèle autour de 40 heures.

RÉMUNÉRATIONS

Salairé brut mensuel minimum en Allemagne :

2 054 €

Les salaires varient d'une région à l'autre selon les **Länders** mais peuvent être compétitifs par rapport à la France, surtout pour les travailleurs hautement qualifiés.

FISCALITÉ

Impôt sur le revenu progressif, avec des tranches d'imposition allant de :

0% à 45%

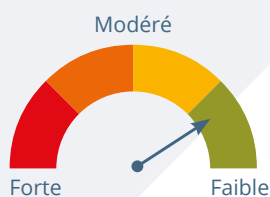
pour les revenus les plus élevés.

L'imposition peut être avantageuse pour les faibles revenus, mais les charges sociales sont conséquentes.

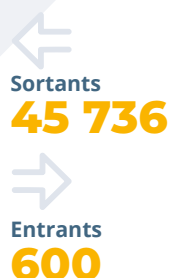
Emploi transfrontalier en Belgique et facteurs d'attractivité



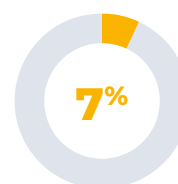
ATTRACTIVITÉ DU PAYS



NBRE DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS



% DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS FRANÇAIS TRAVAILLANT DANS LA CONSTRUCTION

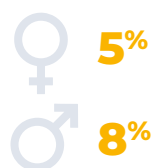


NIVEAU DE DIPLÔME DES TRANSFRONTALIERS



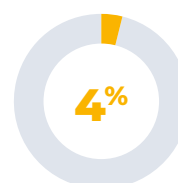
des frontaliers qui travaillent en Belgique ont un **CAP/BEP**, contre 28 % des résidents du Grand Est non frontaliers.

PYRAMIDE DES ÂGES DES TRANSFRONTALIERS



des frontaliers du Grand Est qui travaillent en Belgique sont âgés de 50 à 55 ans.

PART DES SALARIÉS transfrontaliers de la région Grand Est travaillant en Belgique



VARIATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS

Sortants entre 1999 et 2019



DURÉE DU TRAVAIL



Des conventions collectives spécifiques peuvent s'appliquer dans le secteur du BTP. Les travailleurs frontaliers bénéficient généralement des mêmes conditions que les travailleurs belges.

RÉMUNÉRATIONS

Salaire brut mensuel minimum en Belgique :

1 994,18 €

Les salaires sont comparables à ceux de la France, mais peuvent offrir des avantages supplémentaires comme des plans de pension.

FISCALITÉ

Impôt sur le revenu progressif, avec des tranches d'imposition allant de :

0% à 45%

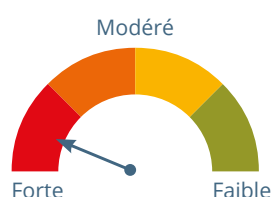
pour les revenus les plus élevés.

L'imposition peut être avantageuse pour les faibles revenus, mais les charges sociales sont conséquentes.

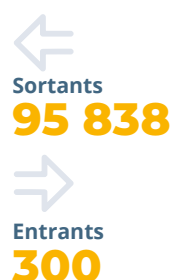
/ **Emploi transfrontalier au Luxembourg et facteurs d'attractivité**



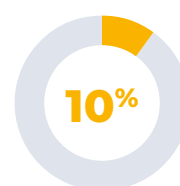
ATTRACTIVITÉ DU PAYS



NBRE DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS



% DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS FRANÇAIS TRAVAILLANT DANS LA CONSTRUCTION

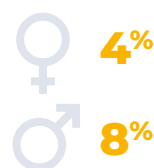


NIVEAU DE DIPLÔME DES TRANSFRONTALIERS



des frontaliers qui travaillent au Luxembourg ont un **CAP/BEP**, contre 28 % des résidents du Grand Est non frontaliers.

PYRAMIDE DES ÂGES DES TRANSFRONTALIERS



des frontaliers du Grand Est qui travaillent au Luxembourg sont âgés de 50 à 55 ans.

PART DES SALARIÉS transfrontaliers de la région Grand Est travaillant au Luxembourg



VARIATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS

Sortants entre 1999 et 2019



DURÉE DU TRAVAIL



La durée légale du travail est de **40 heures par semaine**.

RÉMUNÉRATIONS

Salaire brut mensuel minimum au Luxembourg :

2 570,93 €

Le salaire minimum luxembourgeois est donc nettement supérieur au salaire minimum français.

FISCALITÉ

Impôt sur le revenu progressif, avec des tranches d'imposition allant de :

8% à 42%

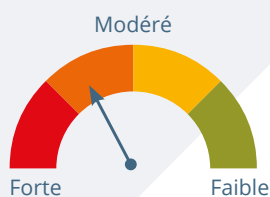
pour les revenus les plus élevés.

Connu pour un **système fiscal avantageux**, ce qui peut conduire à des charges fiscales et sociales relativement inférieures pour les travailleurs frontaliers.

Emploi transfrontalier en Suisse et facteurs d'attractivité



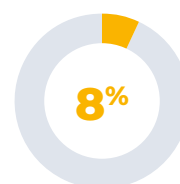
ATTRACTIVITÉ DU PAYS



NBRE DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS



% DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS FRANÇAIS TRAVAILLANT DANS LA CONSTRUCTION

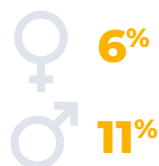


NIVEAU DE DIPLÔME DES TRANSFRONTALIERS



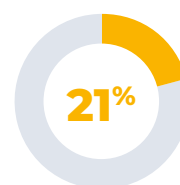
des frontaliers qui travaillent en Suisse ont un **CAP/BEP**, contre 28 % des résidents du Grand Est non frontaliers.

PYRAMIDE DES ÂGES DES TRANSFRONTALIERS



des frontaliers du Grand Est qui travaillent en Suisse sont âgés de 50 à 55 ans.

PART DES SALARIÉS transfrontaliers de la région Grand Est travaillant en Suisse



VARIATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS

Sortants entre 1999 et 2019



DURÉE DU TRAVAIL



En Suisse, la durée légale du travail est de 42 à 45 heures par semaine. Cependant, les heures de travail peuvent varier selon les conventions collectives, les accords sectoriels ou les contrats individuels.

RÉMUNÉRATIONS

En Suisse, il n'existe pas de salaire minimum fixé au niveau national. Le salaire minimum s'applique au niveau cantonal (certains cantons proposent un salaire minimum, d'autres pas) et au niveau des conventions collectives.

Selon les cantons, il peut varier entre :

2 900 à 4 000 € brut

FISCALITÉ

Globalement, les taux d'imposition en Suisse sont particulièrement bas comparativement à de nombreux autres pays européens.

Au global les taux (fédéral + cantonal) varient entre environ :

20% et 40%



PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉTUDE ET PRÉCONISATIONS

- La fidélisation des salariés et le maintien dans l'emploi
- Le recrutement

La fidélisation des salariés et le maintien dans l'emploi

Une part significative d'entreprises rencontrent des difficultés liées à la fidélisation de leurs salariés.

→ **64%** des entreprises interrogées déclarent avoir rencontré des difficultés manifestes pour fidéliser / maintenir en emploi certains de leurs salariés.

- 41 % jugent ces difficultés très importantes
- 23 % ont eu des difficultés qu'ils estiment être plus mesurées

La fidélisation des salariés constitue donc un enjeu fort pour les entreprises des secteurs du BTP.

→ **62%** des entreprises interrogées ont vu au moins un salarié quitter l'entreprise au cours de ces deux dernières années.

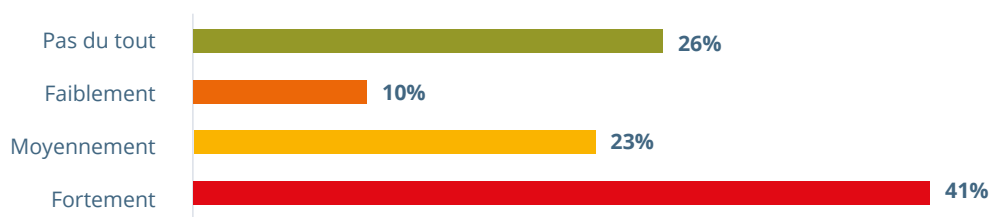
« Ce sont des dizaines de salariés qui sont partis au Luxembourg pour aller chercher un salaire plus intéressant. Pour les salariés avec un ou plusieurs enfants, c'est encore plus attrayant puisque qu'ils bénéficient des allocations familiales luxembourgeoises. C'est plus de 300 euros par enfant. On ne peut pas vraiment lutter ».

[Entreprise du bâtiment – PME – Moselle]

« On prend en France des jeunes, on les forme, ils restent 3 ou 5 ans et ils vont travailler au Luxembourg. Et ça recommence. Au final, le Luxembourg embauche les salariés qualifiés, les meilleurs et nous on se contente du reste ».

[Entreprise du bâtiment – PME – Meurthe-et-Moselle]

CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES, DIRIEZ-VOUS QUE VOTRE ENTREPRISE À RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES POUR FIDÉLISER / MAINTENIR EN EMPLOI CERTAINS DE VOS SALARIÉS ?



241 répondants

La proximité avec la frontière et l'obtention d'un nouvel emploi à l'étranger ne sont pas forcément les raisons principales des départs.

→ **Des raisons de départ très diverses :**

- Raisons personnelles et de santé (33 %)
- Niveau de salaire jugé trop bas (27 %)
- Nouvel emploi dans une autre entreprise en France (16 %)
- Évolution de carrière jugée trop difficile ou inenvisageable (15 %)
- **Nouvel emploi frontalier dans une entreprise étrangère (13 %)**
- Conditions de travail insatisfaisantes (11 %)

Plus l'entreprise est implantée à proximité de la frontière, plus l'attractivité des entreprises étrangères se fait ressentir.

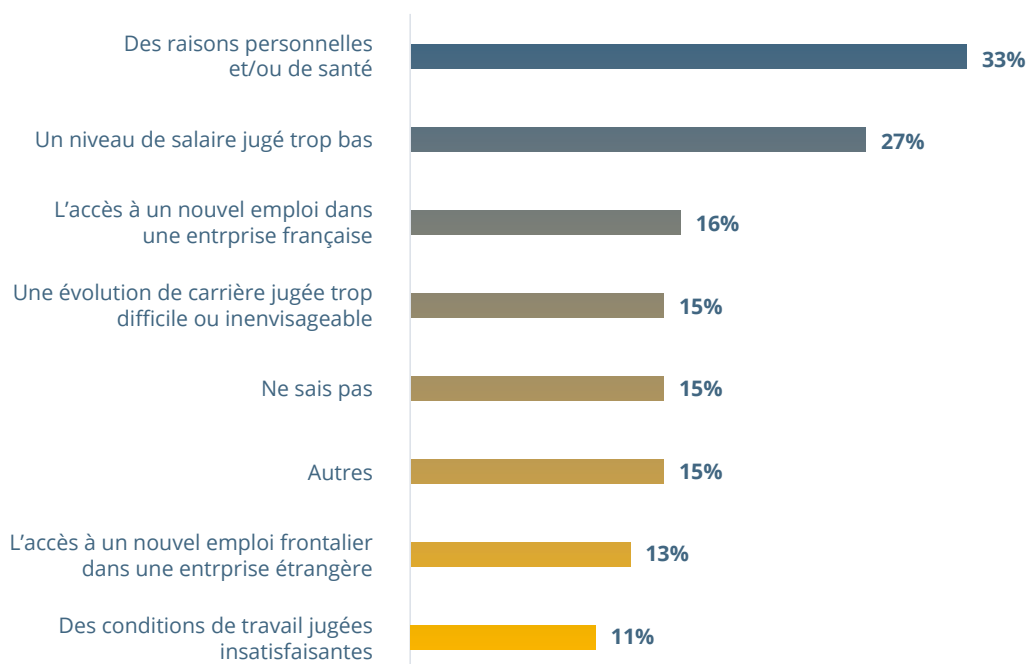
→ Les dirigeants dont les entreprises sont implantées dans un département n'ayant **pas de frontière directe avec un pays étranger** (Marne, Aube, Vosges, Haute-Marne) **ne citent qu'à 3 % l'accès à un nouvel emploi frontalier dans une entreprise étrangère comme une raison de départ.**

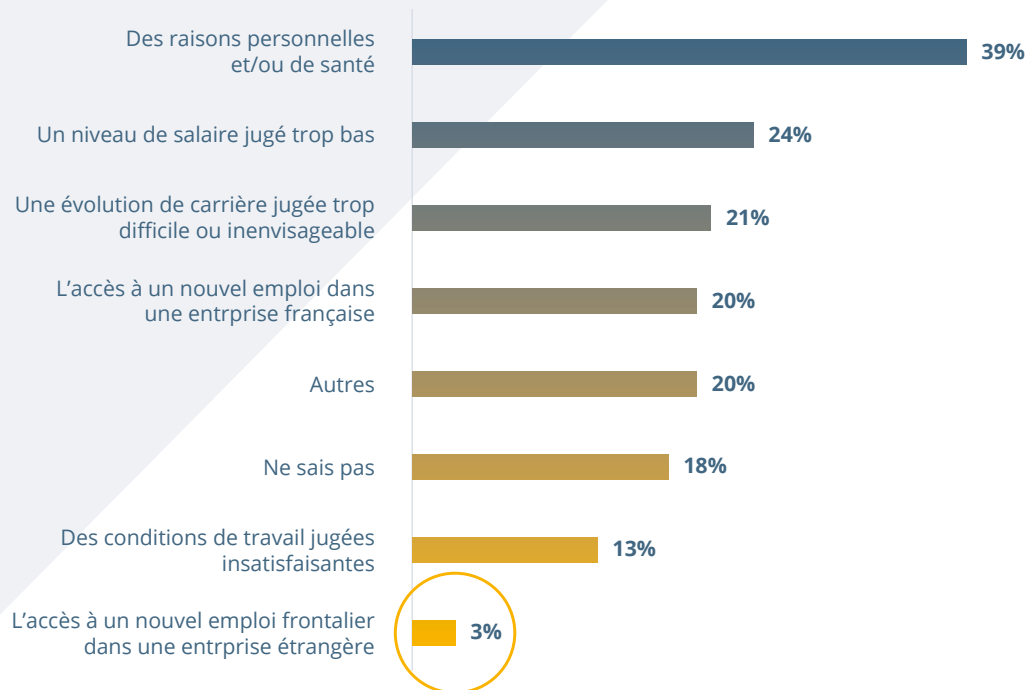
« Depuis quelques années, on ne peut pas dire qu'il y a des problèmes de maintien dans l'emploi. Plus de la moitié de notre effectif actuel est là depuis plus de 10 ans. Il y a peu de turnover. [...] On ne ressent pas l'attractivité du Luxembourg ou de l'Allemagne. On reste assez éloigné »

[Entreprise du bâtiment – PME - Meuse]

SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES RAISONS EXPLIQUANT CES DÉPARTS ?

Total des répondants

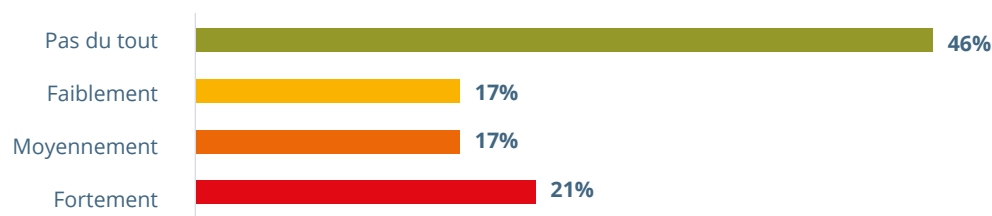


Marne, Haute-Marne, Aube et Vosges (départements non frontaliers)*46 répondants*

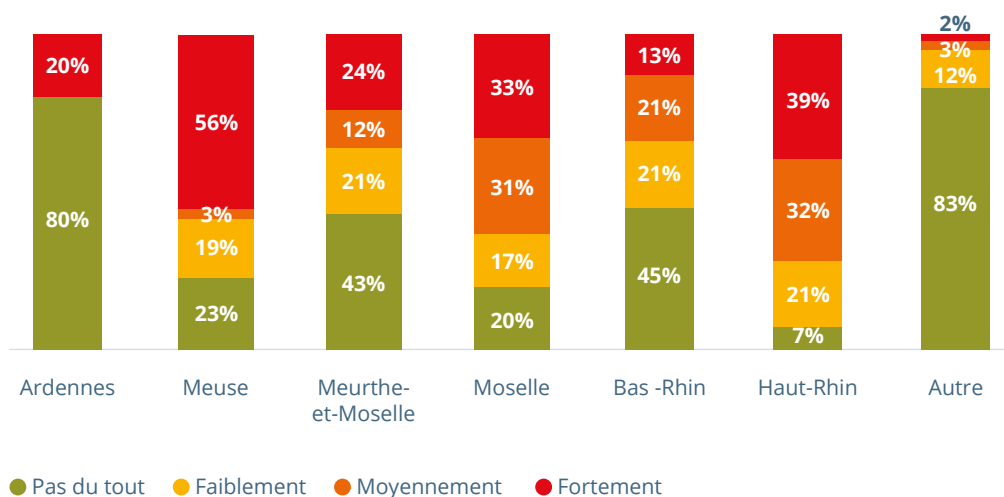
21 % des entreprises considèrent que la situation frontalière de leur entreprise à une influence sur les difficultés rencontrées pour fidéliser leurs salariés.

- La quasi-totalité de ces entreprises est implantée dans l'un des 6 départements ayant une frontière directe avec un ou plusieurs pays étrangers.
- Les territoires concentrant le plus grand nombre d'entreprises déclarant ressentir une forte **influence de leur position géographique sur les difficultés rencontrées pour fidéliser leurs salariés sont les départements ayant une frontière directe avec un ou plusieurs pays étrangers.**
 - Meuse 56 %, Haut-Rhin 39 %, Moselle 33 %, Meurthe-et-Moselle 24 %, Ardennes 20 %, Bas-Rhin 13 %, Total des autres départements 2 %.
- **14 %** des entreprises interrogées disent avoir enregistré **au moins un départ pour un emploi frontalier au cours de ces deux dernières années.** Ces entreprises sont toutes, ou presque, situées dans l'un des 6 départements ayant une frontière directe avec un ou plusieurs pays étrangers.

SELON VOUS, LA SITUATION GÉOGRAPHIQUE FRONTALIÈRE DE VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE UNE INFLUENCE SUR LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES POUR FIDÉLISER/ MAINTENIR EN EMPLOI CERTAINS DE VOS SALARIÉS ?



235 répondants



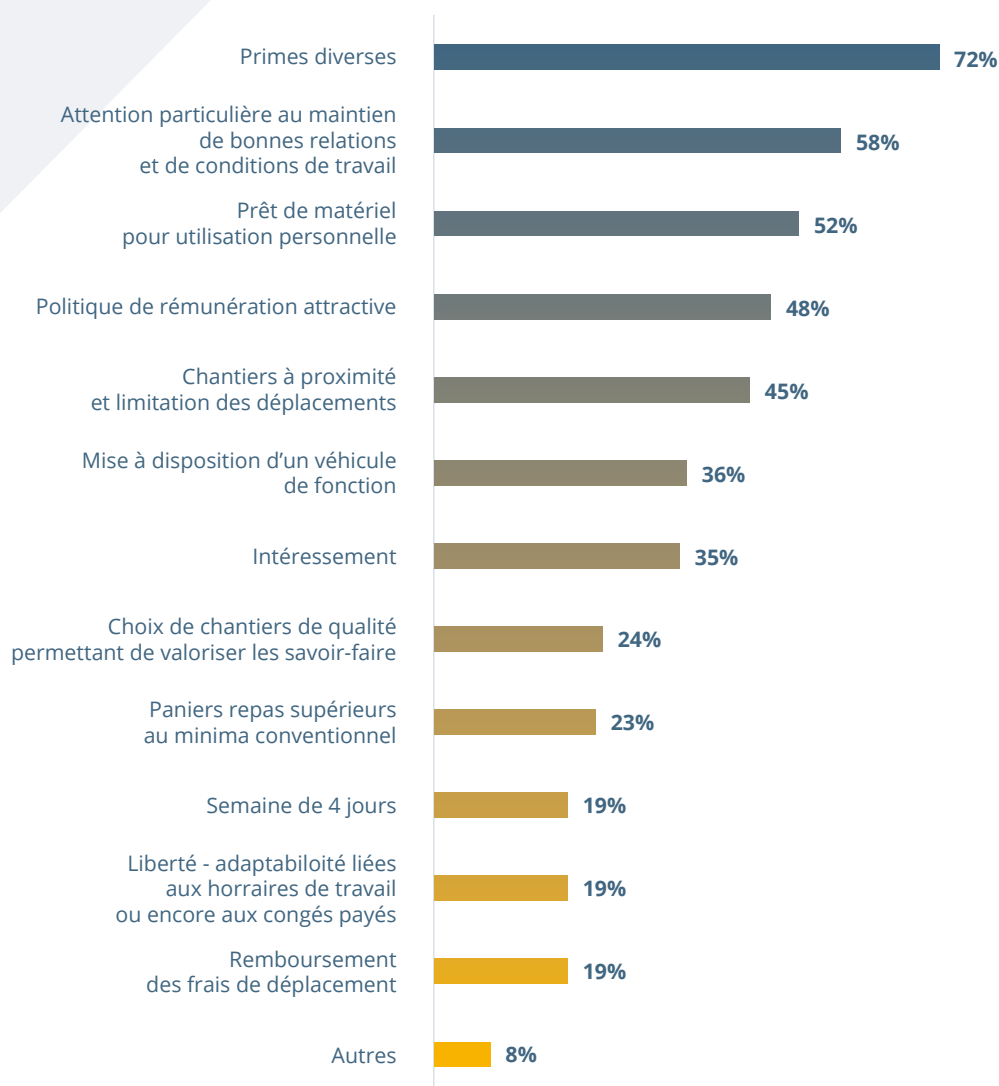
235 répondants

31 % des entreprises interrogées déclarent avoir mis en place des actions pour atténuer l'attractivité des entreprises étrangères.

« On est obligé d'être attractif par d'autres dimensions que le niveau de salaire. L'entreprise a fait beaucoup d'effort sur le niveau de la rémunération des salariés. Aujourd'hui c'est difficile d'aller plus loin »

[Entreprise du bâtiment – PME – Haut-Rhin]

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES MISES EN ŒUVRE POUR FIDÉLISER LES SALARIÉS EN EMPLOI, ET PLUS PRÉCISÉMENT POUR ATTÉNUER L'ATTRACTIVITÉ DES PAYS VOISINS



76 répondants

CONSTATS PORTANT SUR LA FIDÉLISATION DES SALARIÉS

- **La fidélisation des salariés constitue un enjeu fort pour les entreprises des secteurs du BTP en région Grand Est.** 64 % des entreprises interrogées déclarent avoir rencontré des difficultés manifestes pour fidéliser / maintenir en emploi certains de leurs salariés.
- **62 % des entreprises interrogées a vu au moins un salarié quitter l'entreprise au cours de ces deux dernières années.**
- **La proximité avec la frontière et les mobilités vers l'étranger ne sont pas les principaux motifs de départ.** Seulement 13 % des entreprises interrogées font de l'accès à un nouvel emploi dans une entreprise étrangère un déterminant des départs. L'emploi frontalier arrive après d'autres déterminants tels que des raisons personnelles et de santé, un niveau de salaire jugé trop bas, un nouvel emploi dans une autre entreprise en France ou une évolution de carrière jugée trop difficile ou inenvisageable
- **14 % des entreprises interrogées déclarent avoir enregistré au moins un départ pour un emploi frontalier au cours de ces deux dernières années.** Ces entreprises sont toutes, ou presque, situées dans l'un des 6 départements ayant une frontière directe avec un ou plusieurs pays étrangers
- **3 entreprises sur 10 mettent en œuvre des actions particulières pour atténuer l'attractivité des entreprises étrangères :** instauration de primes, revalorisation des salaires ou attention particulière à la bonne qualité de la vie au travail.

ENJEU PORTANT SUR LA FIDÉLISATION DES SALARIÉS

AIDER LES ENTREPRISES À FIDÉLISER LEURS SALARIÉS PAR LA MISE EN PLACE DE MESURES OU DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

→ PISTES D'ACTIONS INDENTIFIÉES

Actions prioritaires

1.1 Soutenir les entreprises dans la construction de parcours d'évolution professionnelle interne, en intégrant si nécessaire des périodes de formation

- Accord de GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels en entreprise), formalisation de parcours professionnels au niveau de la branche (passerelles métiers), valorisation de l'ancienneté et la progression salariale, etc.

1.2 Renforcer la communication sur les avantages proposés aux salariés du BTP

- Production et diffusion aux entreprises d'un livret dédié répertoriant et valorisant les avantages du secteur.

1.3 Sensibiliser les entreprises à la problématique de la qualité de vie au travail et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle; les accompagner dans la mise en œuvre de dispositions spécifiques en la matière :

- Animer des Webinaires, réaliser un guide sur la QVT en partenariat avec l'ANACT, etc.

1.4 Mobiliser les salariés autour de projets d'entreprise

- Encourager l'implication des salariés dans des initiatives porteuses pour leur entreprise et valoriser les atouts du secteur de la construction

1.5 Développer et diffuser des outils de formation numériques internes

- Créer et généraliser des solutions numériques pour faciliter la formation interne et la transmission des savoirs.

1.6 Augmenter et enrichir les messages portés par la branche sur le secteur de la construction en mettant en valeur les leviers d'attractivité du secteur :

- Diffusion de messages inspirants via la branche professionnelle, promotion des leviers d'attractivité du secteur en collaboration avec des acteurs comme le CCCA-BTP.

1.7 Promouvoir la santé au travail

- Soutenir les entreprises dans la prévention des problèmes de santé liés à la pénibilité de certains métiers (Webinaires, etc.)
- Favoriser la mise en place de mesures préventives, etc.

→ POSITIONNEMENT DES PISTES D’ACTIONS SELON LE NIVEAU DE BÉNÉFICIE ATTENDU ET LE DEGRÉ DE FAISABILITÉ



Le recrutement

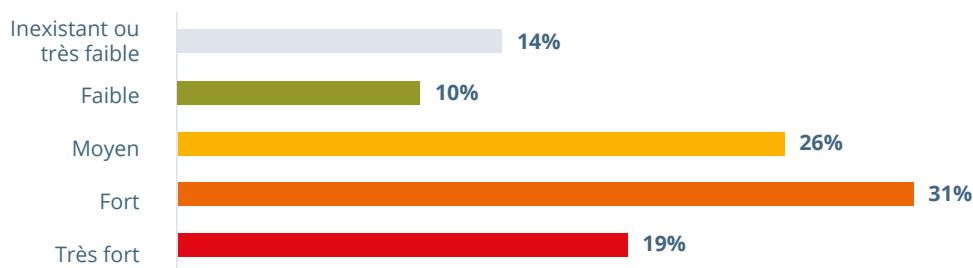
Près de 3 entreprises sur 4 déclarent avoir rencontré des difficultés particulières de recrutement au cours des deux dernières années.

- **72%** des entreprises interrogées disent avoir eu des **difficultés particulières pour recruter** aux cours de ces deux dernières années.
- **56%** émettent une forte voire très forte urgence à recruter un ou plusieurs salariés.
- **50%** jugent important, ou très important, le niveau de difficultés des démarches de recrutement engagées ces deux dernières années.

« C'est très difficile de recruter des peintres en bâtiment qualifiés. Il y a un manque de candidats ou lorsqu'il y a un candidat les compétences manquent » [...] « On dépose des offres d'emploi via France Travail etc., mais on n'a pas de retour. On a le sentiment que les gens ne veulent plus travailler alors que le taux de chômage dans le bassin d'emploi reste important ».

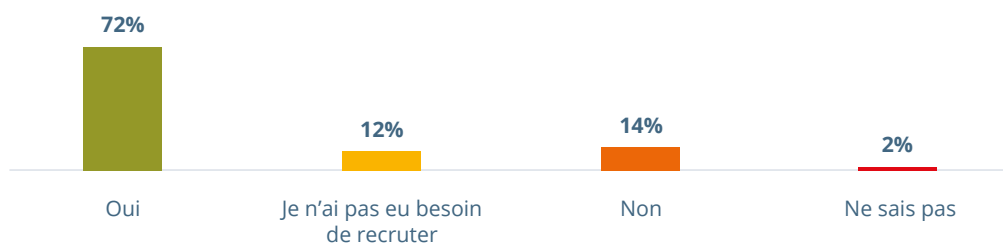
[Entreprise bâtiment – TPE – Moselle]

COMMENT ÉVALUEZ-VOUS LE NIVEAU DE DIFFICULTÉ DES DÉMARCHES DE RECRUTEMENT QUE VOUS AVEZ ENGAGÉES CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES ?



218 répondants

CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES, DIRIEZ-VOUS QUE VOTRE ENTREPRISE A RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES DE RECRUTEMENT ?



218 répondants

Des difficultés de recrutement identifiées pour une grande diversité de métiers.

- Les métiers les plus cités sont les suivants : zingueur 15 %, maçon 13 %, couvreur 11 %, poseur 11 %, charpentier 9 %, plaquiste 7 %.

77 % des entreprises interrogées ont recruté au moins un salarié au cours de ces deux dernières années.

- La tension au recrutement reste particulièrement marquée dans les deux branches d'activité et quel que soit le métier.

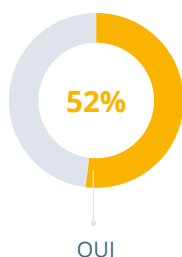
« Il y a eu plusieurs recrutements, mais cela a été difficile. Le problème principal, c'est qu'on ne trouve pas des personnes avec les compétences recherchées. On recherche surtout des ouvriers qualifiés, solier et spécialisé dans les sols souples. Pour solutionner ce problème, on recrute donc des ouvriers qualifiés spécialisés dans la pose de carrelage et on les forme aux techniques de pose spécifiques aux sols souples. C'est un coût »

[Entreprise bâtiment – PE – Bas-Rhin]

Un peu plus de la moitié des entreprises interrogées ont un ou des projets de recrutement immédiats.

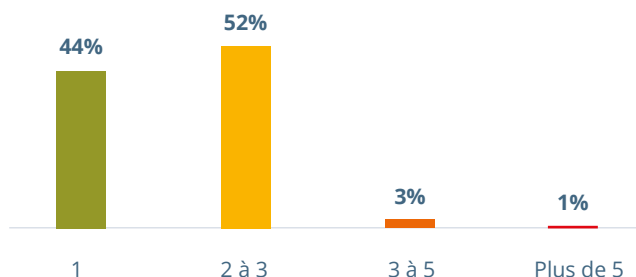
- Près de la moitié de ces entreprises souhaitent recruter un salarié et l'autre moitié entre 2 et 3 salariés.
- 66 % des entreprises interrogées ont des projets de recrutement à court ou moyen terme (3 à 5 ans).
- 44 % d'entre elles souhaitent recruter un salarié et 52 % entre 2 ou 3 salariés.

AVEZ-VOUS DES PROJETS DE RECRUTEMENT IMMÉDIATS ?



215 répondants

NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT D'ICI 3 À 5 ANS



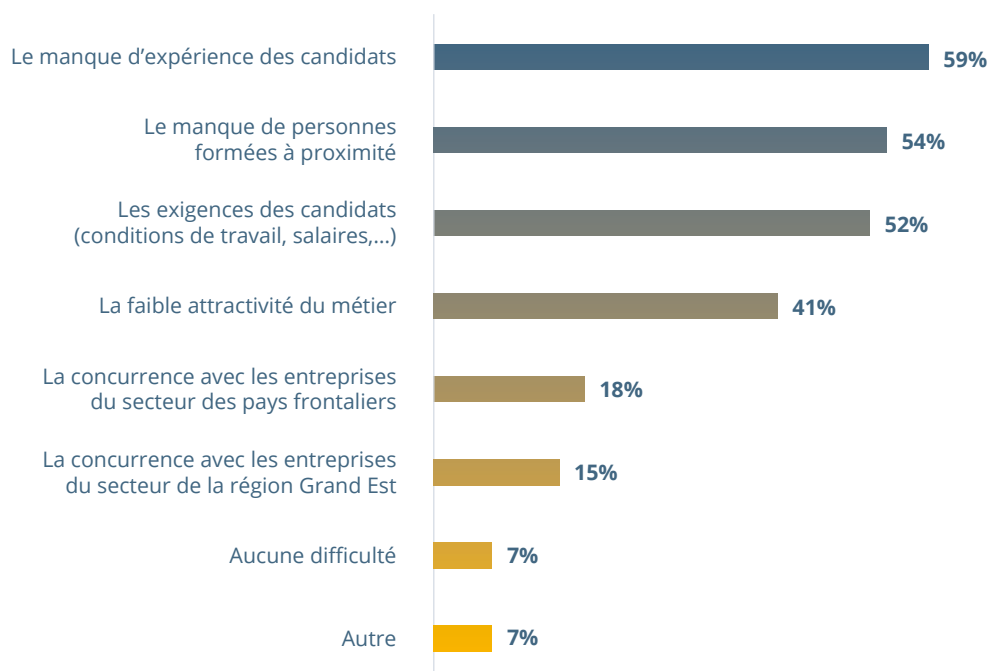
121 répondants

La concurrence avec des entreprises étrangères n'apparaît pas comme l'explication première des difficultés de recrutement des entreprises.

- Seulement **18%** des entreprises interrogées font de la concurrence et de l'attractivité des entreprises étrangères un critère explicatif de leurs difficultés de recrutement. La totalité des entreprises ayant coché cette réponse sont implantées dans l'un des 6 départements ayant une ou plusieurs frontières avec un pays étranger.
- Quatre facteurs explicatifs des difficultés de recrutement des entreprises :
- **Le manque d'expérience des candidats** (59 %)
 - **Le manque de personne formée à proximité** (54 %)
 - **Les exigences des candidats** (52 %)
 - **La faible attractivité du métier** (41 %)

« On cherche principalement à combler des postes de production. On dépose des offres d'emploi via France Travail etc., mais les candidats sont rares. J'ai le sentiment que les gens ne veulent plus travailler alors que le taux de chômage dans le bassin d'emploi reste important. La proximité avec la Suisse a clairement un effet sur ces difficultés de recrutement. En Suisse, à qualification égale, un salarié peut toucher 2 à 3 fois plus qu'ici ».
[Entreprise du bâtiment – PE – Haut-Rhin]

QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE VOUS RENCONTREZ LORS DU RECRUTEMENT DE NOUVEAUX SALARIÉS ?



215 répondants

Environ 4 entreprises sur 10 trouvent que leur proximité avec la frontière influe fortement sur leurs difficultés de recrutement.

→ **10%** des entreprises ressentent cet effet « très fortement »

→ **13%** des entreprises le ressentent « fortement »

→ **21%** le ressentent « un peu »

« Nous sommes régulièrement à la recherche de conducteurs d'engins ou encore de maçons qualifiés. C'est un vrai parcours du combattant pour embaucher. Il y a de moins en moins de candidats, le secteur n'attire plus beaucoup, surtout les jeunes. Et puis le Luxembourg n'est qu'à quelques kilomètres. Les entreprises luxembourgeoises proposent des salaires plus élevés qui attirent, surtout les jeunes. Pour un père de famille, il y a aussi les allocations familiales »

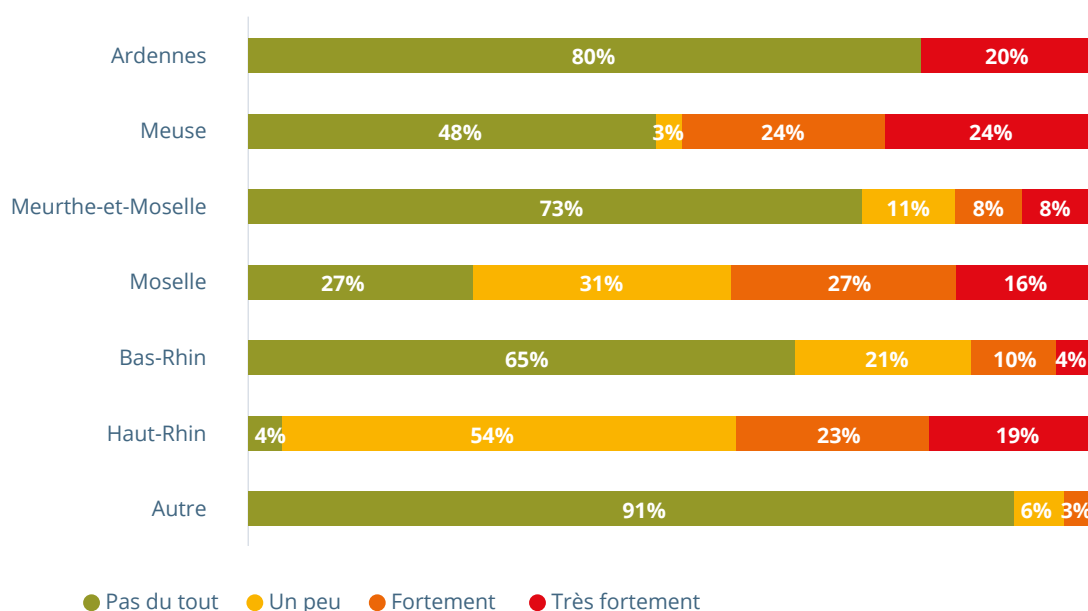
[Entreprise du bâtiment, TPE, Meurthe-et-Moselle]

Un effet ressenti de la concurrence des entreprises étrangères circonscrit presque totalement aux 6 départements ayant une frontière directe avec un ou plusieurs pays étrangers.

→ **91%** des entreprises situées dans des départements n'ayant pas de frontière directe avec un pays étranger (**Marne, Aube, Vosges, Haute-Marne**) disent **ne ressentir aucune influence de l'emploi frontalier sur le recrutement.**

→ 6 % ressentent un peu d'influence et seulement 3 % un fort effet.

DIRIEZ-VOUS QUE LA PROXIMITÉ GÉOGRAPHIQUE DE VOTRE ENTREPRISE AVEC LA FRONTIÈRE INFLUE SUR VOS DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?



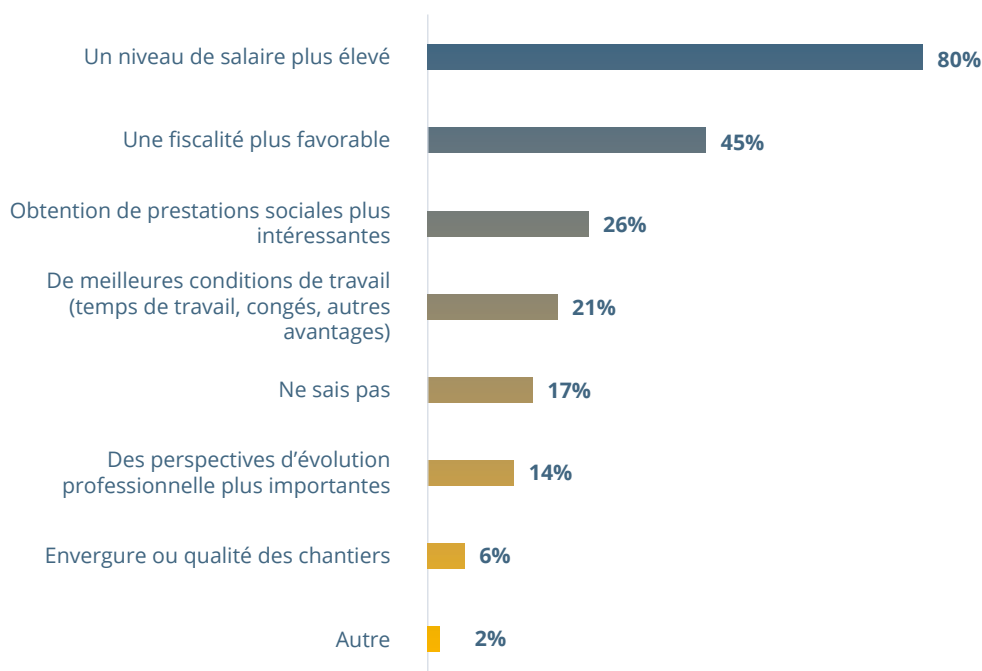
Le niveau de salaire plus élevé, la fiscalité et l'obtention de prestations sociales avantageuses apparaissent comme les facteurs premiers de l'attractivité des emplois frontaliers.

- **80%** des entreprises interrogées pensent que le niveau de salaire plus élevé proposé à l'étranger constitue le principal facteur d'attractivité des emplois frontaliers et par conséquent l'élément déclencheur et explicatif des choix de mobilité professionnelle.
- Un premier indicateur pertinent pour comparer les niveaux de salaire appliqués en France et dans les pays voisins est le salaire brut mensuel minimum. En France, il s'élève à 1 766,92 € (Eurostat 2024). Il est de 1 994,18 € en Belgique, de 2 054 € en Allemagne, de 2 570 € au Luxembourg et il peut atteindre 3 000 € et plus dans certains cantons en Suisse.
- Après le niveau de salaire, **45 % des entreprises interrogées évoquent la fiscalité comme un autre déterminant des choix de mobilité**, s'ajoutant à cela, pour **26 %** des répondants, l'obtention de **prestations sociales plus intéressantes**.

« Ici, un salarié en production va gagner 2000 ou 2100 euros. En Suisse, il gagne 5 000 à 7 000 francs suisse, quasiment équivalent à l'euro. On ne peut pas lutter sur ce terrain des salaires ».

[Entreprise du bâtiment – PME – Bas-Rhin]

SELON VOUS QUELLES SONT LES PRINCIPAUX FACTEURS POUVANT EXPLIQUER L'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS FRONTALIERS ?

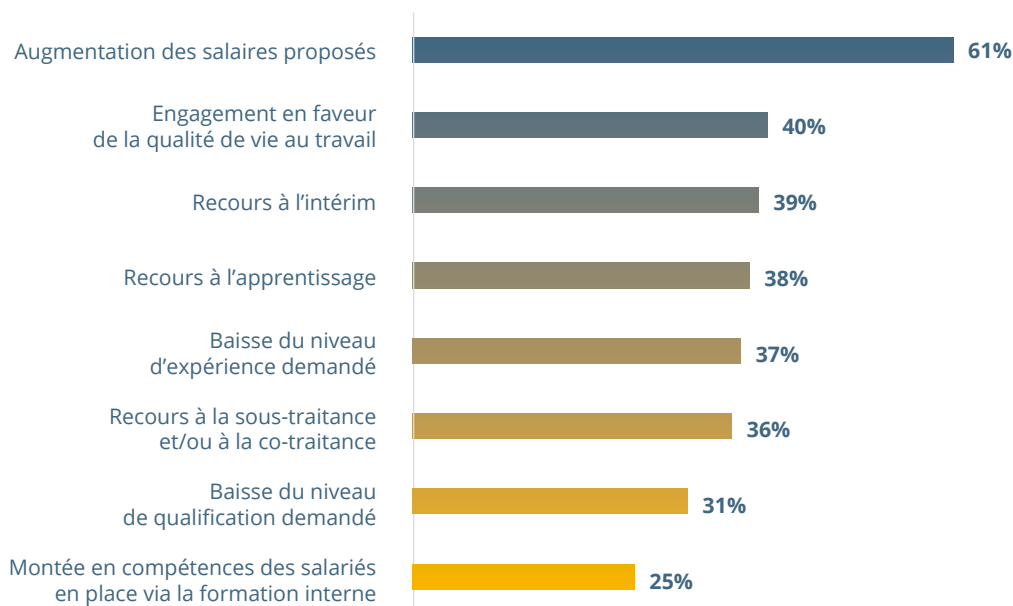


17% des entreprises interrogées déclarent avoir mis en place des actions pour surmonter les difficultés de recrutement, notamment liées à leur position géographique frontalière.

- Les initiatives les plus appliquées sont les suivantes :
 - **l'augmentation des salaires proposés** (61 %)
 - **l'engagement en faveur de la qualité de vie au travail** (40 %)
 - **le recours à l'intérim** (39 %)
 - **le recours à l'apprentissage** (38 %)
 - **la baisse du niveau d'expérience demandé** (37 %)
 - **le recours à la sous-traitance et/ou la co-traitance** (36 %)
- Il s'observe un **recours assez important à l'intérim et à l'apprentissage** (confirmé par les entretiens conduits) pour :
 - **pallier les difficultés d'embauche** dans des périodes de forte activité
 - **servir de « sas à l'embauche »** de nouveaux salariés dans le cadre de contrat de travail se voulant plus pérennes.

« La perle rare se recherche toujours. On est presque constamment à la recherche de nouveaux ouvriers, qu'on souhaite garder. Quand on dépose des offres à France Travail ou ailleurs pas ou peu de candidats. L'entreprise a une autre stratégie qui est d'embaucher des jeunes en contrat d'apprentissage pour les former et dans l'objectif bien sûr de les garder ».
[Entreprise bâtiment – PE – Moselle]

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES MISES EN ŒUVRE POUR SURMONTER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, NOTAMMENT LIÉES À LA POSITION GÉOGRAPHIQUE FRONTALIÈRE DE L'ENTREPRISE

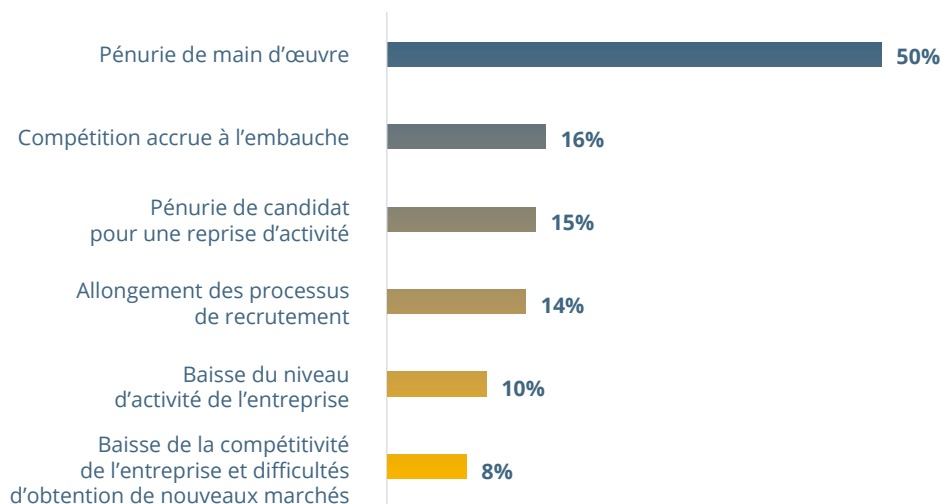


L'impact de l'emploi frontalier sur les entreprises répondantes se manifeste surtout par une pénurie de main d'œuvre, une compétition accrue à l'embauche et un allongement des processus de recrutement.

- **50%** des entreprises répondantes jugent que l'emploi frontalier entraîne une pénurie de main d'œuvre.
- Pour **16 %** d'entre elles, l'emploi frontalier génère une compétition accrue à l'embauche et pour **14 %** un allongement significatif des processus de recrutement.
- Des impacts plus graves comme la **baisse du niveau d'activité de l'entreprise (10 %)** ou encore **la baisse de la compétitivité de l'entreprises et la difficulté à l'obtention de nouveaux marchés (8 %)** sont aussi cités.

Beaucoup d'entreprises interrogées ont une projection vers l'avenir très négative, voire très critique.

AUJOURD'HUI, QUELS SONT LES EFFETS DE L'EMPLOI FRONTALIER SUR VOTRE ENTREPRISE ?



201 répondants

CONSTATS PORTANT SUR LE RECRUTEMENT

- **Près de 3 entreprises sur 4 disent avoir rencontré des difficultés particulières de recrutement au cours de ces deux dernières années.** La moitié d'entre elles jugent important, ou très important, le niveau de difficultés des démarches de recrutement engagées ces deux dernières années.
- **Moins de 4 entreprises sur 10 ressentent un effet (plus ou moins fort) de la proximité géographique de leur entreprise avec une frontière.** Cet impact ressenti de la concurrence des entreprises étrangères concerne presque exclusivement des entreprises implantées dans l'un des 6 départements ayant une frontière directe avec un ou plusieurs pays étrangers.
- **Seulement 18 % des entreprises interrogées font de la concurrence et de l'attractivité des entreprises étrangères un critère explicatif de leurs difficultés de recrutement.** Le niveau de salaire plus élevé, la fiscalité et l'obtention de prestations sociales avantageuses apparaissent comme les facteurs premiers de l'attractivité des emplois frontaliers.
- **Quatre facteurs explicatifs des difficultés de recrutement des entreprises ressortent :** « un manque d'expérience des candidats » 59 %, « le manque de personne formée à proximité » 54 %, « les exigences des candidats » 52 % et « la faible attractivité du métier » 41 %.
- **17 % des entreprises interrogées mettent en place des actions particulières** pour surmonter les difficultés de recrutement, notamment liées à leur position géographique frontalière : « l'augmentation des salaires proposés » 61 %, « l'engagement en faveur de la qualité de vie au travail » 40 %, « le recours à l'intérim » 39 %, « le recours à l'apprentissage » 38 %, « la baisse du niveau d'expérience demandé » 37 % ou encore « le recours à la sous-traitance et/ou la co-traitance » 36 %.

ENJEU PORTANT SUR LE RECRUTEMENT

AGIR POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ ET LIMITER (ANTICIPER) LES TENSIONS AU RECRUTEMENT NOTAMMENT EN RAISON DE LA CONCURRENCE DES ENTREPRISES ÉTRANGÈRES

→ **PISTES D' ACTIONS INDENTIFIÉES**

Actions prioritaires

2.1 Renforcer l'attractivité des métiers du BTP, prioritairement auprès des jeunes

- Renforcer la promotion des métiers et des carrières du BTP auprès des collégiens et de leurs parents, en collaboration avec les organisations professionnelles et faciliter l'accueil de stagiaires de 3^{ème} dans les entreprises pour faire découvrir les métiers du BTP.
- Sensibiliser les jeunes à l'échelle locale en ouvrant les chantiers aux écoles et en organisant des visites pour les élèves et leurs familles.
- Renforcer l'implication des organisations professionnelles dans la promotion des métiers du secteur.
- Valoriser les métiers et les carrières du BTP via des supports attractifs (vidéos, fiches métiers, etc.) et les diffuser largement auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi.

2.2 Encourager le recours à l'apprentissage pour un recrutement durable

- Renforcer les liens entre les entreprises et les CFA (Centres de Formation des Apprentis).
- Soutenir les entreprises dans l'accueil des jeunes en apprentissage et leur fournir des outils adaptés.
- Favoriser la fidélisation des apprentis à l'entreprise à la fin de leur contrat.
- Développer des partenariats avec des plateformes telles que WALT ou d'autres initiatives étatiques dédiées à l'apprentissage.

2.3 Faciliter les reconversions professionnelles vers les métiers du BTP

- Créer des passerelles accessibles pour permettre aux salariés et demandeurs d'emploi d'intégrer le secteur.
- Déployer des actions spécifiques pour valoriser les métiers en tension et attirer de nouveaux talents, etc.

2.4 Améliorer l'accès à la formation professionnelle pour assurer une montée en compétences adaptée aux besoins des entreprises et aux évolutions du secteur

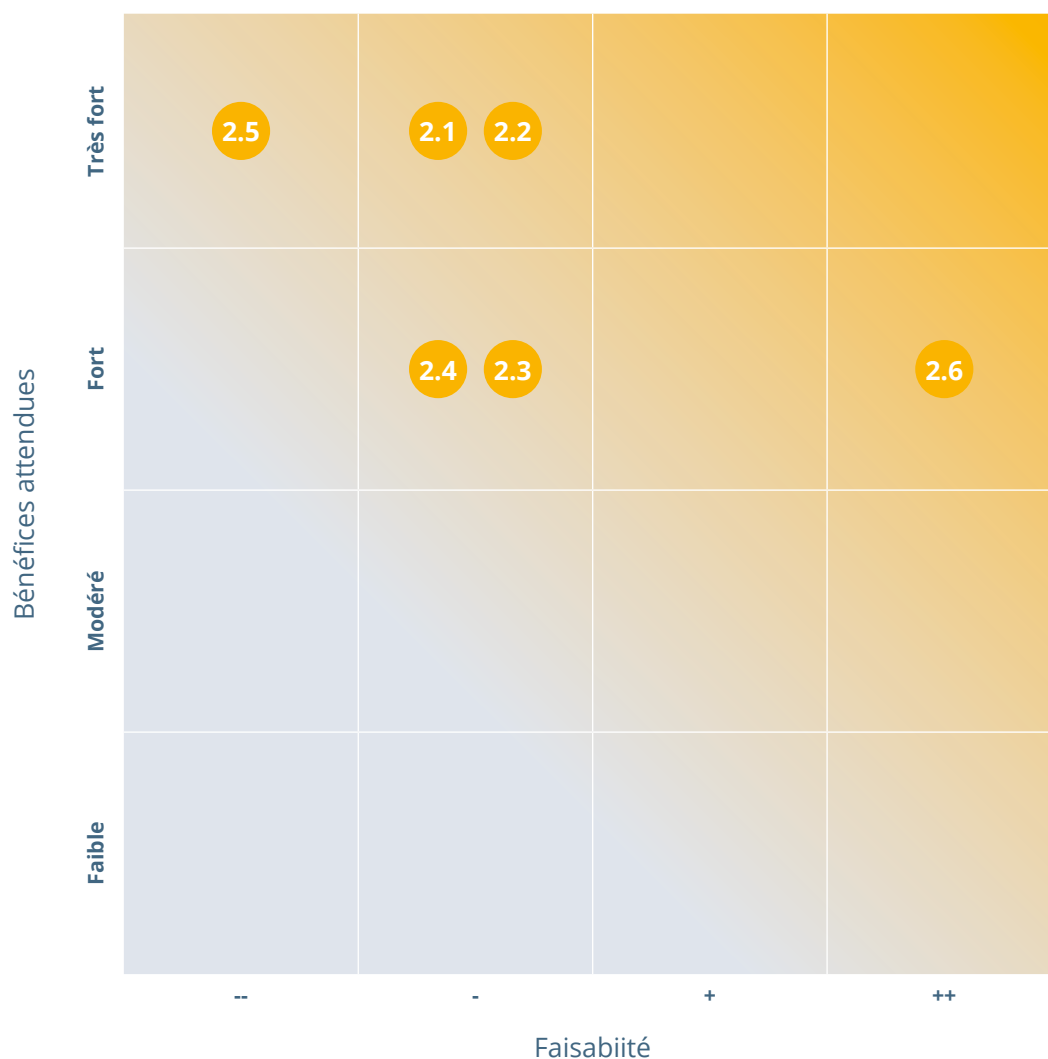
- Flécher les fonds de formation vers les métiers en tension et les filières stratégiques.
- Valoriser et développer les formations professionnelles proposées par les Chambres de métiers (CTM, BTM, etc.), Mutualiser les efforts de formation interne, etc.

2.5 Assouplir les règles sur le temps de travail, les contrats, pour s'adapter aux besoins et permettre des formes d'emploi plus flexibles

2.6 Continuer à anticiper les compétences stratégiques de demain via des études pour soutenir le développement des entreprises et le recrutement de ressources stratégiques

- IA, la préfabrication, les nouvelles technologies, les nouvelles normes notamment écologiques

→ POSITIONNEMENT DES PISTES D'ACTIONS SELON LE NIVEAU DE BÉNÉFICIE ATTENDU ET LE DEGRÉ DE FAISABILITÉ



04

FICHES ACTIONS

- Enjeu 1 : Aider les entreprises à fidéliser leurs salariés par la mise en place de mesures ou dispositions spécifiques
- Enjeu 2 : Agir pour renforcer l'attractivité et limiter [anticiper] les tensions au recrutement notamment en raison de la concurrence des entreprises étrangères

Enjeu 1 : Aider les entreprises à fidéliser leurs salariés par la mise en place de mesures ou de dispositions spécifiques

1.1 FICHE ACTION N° 1.1 : SOUTENIR LES ENTREPRISES DANS LA CONSTRUCTION DE PARCOURS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE INTERNE, EN INTÉGRANT SI NÉCESSAIRE DES PÉRIODES DE FORMATION



Publics cibles

- Entreprises
- Salariés

Acteurs impliqués

- Partenaires sociaux
- Organisations professionnelles

LES OBJECTIFS

- Offrir aux salariés la possibilité d'une évolution de carrière dans l'entreprise.
- Proposer aux salariés des formations adaptées pour favoriser la montée en compétences et faciliter les évolutions de carrière dans l'entreprise.
- Sensibiliser les entreprises sur les possibilités de prise en charge possibles pour investir dans le développement des compétences et l'employabilité de leurs collaborateurs.

ACTIONS À MENER

- Développer et structurer des possibilités de parcours professionnels au niveau des branches (passerelles métiers).
- Sensibiliser et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de parcours professionnels.
- Anticiper les compétences d'avenir liées notamment aux évolutions et mutations en cours (digitalisation, développement durable, évolutions énergétiques...).
- Développer des accords de GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels en entreprise).
- ...

BÉNÉFICES

- Des salariés plus impliqués dans l'entreprise (fidélisation) et pouvant évoluer professionnellement.
- Des entreprises plus à même de fidéliser leurs salariés et d'attirer de nouveaux talents.

1^{ères} actions à lancer :

- Relayer et travailler ce sujet en CPREF
- Faire le point sur les opportunités de financements et les formations adaptées aux enjeux du BTP

Acteurs à mobiliser :

- Partenaires sociaux

1.2 FICHE ACTION N° 1.2 : RENFORCER LA COMMUNICATION SUR LES AVANTAGES PROPOSÉS AUX SALARIÉS DU BTP



Publics cibles

- Entreprises
- Salariés

Acteurs impliqués

- Partenaires sociaux
- Organisations professionnelles

LES OBJECTIFS

- Fournir aux entreprises un listing des avantages pouvant être proposés à leurs salariés pour renforcer leur marque employeur, fidéliser leurs collaborateurs et attirer de nouveaux talents.
- Sensibiliser les salariés et les demandeurs d'emploi au cadre salarial et conventionnel du secteur et valoriser les divers avantages offerts.

ACTIONS À MENER

- Production et diffusion aux entreprises d'un livret dédié répertoriant et valorisant les avantages du secteur, intégrant des éléments de langage facilement utilisables par les dirigeants d'entreprise.
- S'assurer de l'actualisation de ce document au regard de l'évolution régulière des cadres légaux et réglementaires.
- ...

BÉNÉFICES

- Des entreprises disposant des informations nécessaires pour communiquer sur les avantages du secteur.
- Une fidélisation renforcée des salariés à l'entreprise.

1^{ère} action à lancer :

- Produire un premier document d'informations sur les règles relatives aux droits et conditions de travail dans le secteur, valorisant les avantages et intégrant des éléments de langage facilement utilisables par les dirigeants d'entreprise

Acteurs à mobiliser :

- Partenaires sociaux et organisations professionnelles.

1.3 FICHE ACTION N° 1.3 : SENSIBILISER LES ENTREPRISES À LA PROBLÉMATIQUE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET À L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE; LES ACCOMPAGNER DANS LA MISE EN ŒUVRE DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES EN LA MATIÈRE



Publics cibles

- Entreprises
- Salariés

Acteurs impliqués

- Partenaires sociaux
- Organisations professionnelles
- ARACT Grand Est

LES OBJECTIFS

- Favoriser le bien-être au travail et veiller au bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour fidéliser les salariés à l'entreprise.
- Sensibiliser les dirigeants d'entreprise aux démarches de QVT et les accompagner à la mise en œuvre d'initiatives concrètes en la matière.

ACTIONS À MENER

- Animer des webinaires sur le sujet pour sensibiliser les dirigeants d'entreprise.
- Réaliser un guide sur la QVT en partenariat avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et le mettre à la disposition des dirigeants d'entreprise.
- Accompagner les entreprises à l'instauration de temps de discussion en interne sur le sujet, réunissant des salariés et/ou représentants du personnel et la direction.
- ...

BÉNÉFICES

- Des conditions de travail et un bien-être au travail amélioré qui fidélisent les salariés à l'entreprise.
- Des entreprises sensibilisées sur la question et engagées dans la mise en œuvre d'initiatives favorables à l'amélioration de la QVT.

1^{ères} actions à lancer :

- Relayer ce sujet en CPREF auprès des différents partenaires sociaux
- Solliciter l'ARACT Grand Est
- Engager un travail visant la production d'un guide QVT prenant en compte les particularités du secteur et travailler parallèlement à l'organisation de webinaires sur le sujet

Acteurs à mobiliser :

- Partenaires sociaux, Organisations professionnelles, ARACT Grand Est

Enjeu 2 : Agir pour renforcer l'attractivité et limiter (anticiper) les tensions au recrutement notamment en raison de la concurrence des entreprises étrangères

2.1 FICHE ACTION N° 2.1 : RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU BTP, PRIORITAIREMENT AUPRÈS DES JEUNES



Publics cibles

- Entreprises
- Jeunes
- Parents

Acteurs impliqués

- Partenaires sociaux
- Organisations professionnelles
- Éducation Nationale

- Établissements scolaires
- France travail
- Région Grand Est

LES OBJECTIFS

- Promouvoir davantage les métiers et les carrières du BTP auprès des jeunes.
- Renforcer l'implication des organisations professionnelles dans la promotion des métiers du secteur.

ACTIONS À MENER

- Renforcer les actions de promotion des métiers et des carrières du BTP dans les établissements scolaires, dès le collège, à l'attention de jeunes et de leurs parents.
- Faciliter l'accueil de stagiaires de 3ème dans les entreprises pour faire découvrir les métiers du BTP.
- Localement, ouvrir les chantiers aux établissements scolaires en y organisant des visites pour les élèves et leurs familles.
- Valoriser les métiers et les carrières du BTP via des supports attractifs (vidéos, fiches métiers, etc.) et les diffuser largement auprès des jeunes en parcours de formation et en recherche d'emploi.
- Impliquer davantage le monde économique dans le monde éducatif.

BÉNÉFICES

- Une meilleure visibilité sur les métiers des banches et des domaines d'activité du BTP auprès des jeunes et des parents.
- Une valorisation des métiers du secteur et mise en lumière des possibilités de carrière.

1^{ères} actions à lancer :

- Relayer ce sujet en CPREF auprès des différents partenaires sociaux
- Continuer la collaboration avec l'Education Nationale dans le cadre des conventions de coopération
- Solliciter France Travail en organisant des temps d'échange sur le sujet

Acteurs à mobiliser :

- Partenaires sociaux, Education Nationale, France travail, Région Grand Est

2.2 FICHE ACTION N° 2.2 : ENCOURAGER LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE POUR UN RECRUTEMENT DURABLE

Niveau de priorité



Faisabilité



Bénéfice attendu



Publics cibles

- Entreprises
- Jeunes

Acteurs impliqués

- Partenaires sociaux
- Organisations professionnelles
- Éducation Nationale
- CCI
- CFA

LES OBJECTIFS

- Développer l'apprentissage en tant qu'outil de recrutement durable.
- Sécuriser le bon déroulement des contrats d'apprentissage.

ACTIONS À MENER

- Renforcer les liens et développer les partenariats entre les entreprises et les CFA du BTP avec le relai du CCCA BTP.
- Soutenir les entreprises dans l'accueil des jeunes en apprentissage et leur fournir des outils adaptés (accompagnement des tuteurs, outils de suivi des jeunes, etc.).
- Faciliter la mise en relation des jeunes avec les entreprises du BTP via les plateformes telles que WALT ou d'autres initiatives étatiques dédiées à l'apprentissage et développer les partenariats.
- Favoriser l'embauche et la fidélisation des apprentis au terme du contrat d'apprentissage dans l'entreprise d'accueil.
- ...

BÉNÉFICES

- Un recours plus important des entreprises à l'apprentissage et des modalités d'accueil des jeunes en entreprises sécurisées.
- Une progression des embauches au terme du contrat d'apprentissage.

1^{ères} actions à lancer :

- Relayer ce sujet en CPREF auprès des différents partenaires sociaux
- Solliciter et impliquer l'Éducation Nationale, la CCI de la région Grand Est, des CFA

Acteurs à mobiliser :

- Partenaires sociaux, Organisations professionnelles, Éducation nationale, CCI, CFA

2.3 FICHE ACTION N° 2.3 : FACILITER LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES VERS LES MÉTIERS DU BTP



Publics cibles

- Entreprises
- Salariés et DE

Acteurs impliqués

- Organisations professionnelles
- Entreprises
- Transition PRO Grand Est
- Région Grand Est

LES OBJECTIFS

- Attirer de nouveaux talents engagés dans un processus de reconversion professionnelle.

ACTIONS À MENER

- Créer des passerelles pour permettre aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'intégrer le secteur.
- Déployer des actions spécifiques pour valoriser les métiers en tension et attirer de nouveaux talents engagés dans un processus de reconversion professionnelle.
- Continuer les communications initiées par le CCCA BTP sur le thème de « La construction » pour attirer des profils en reconversion.

BÉNÉFICES

- L'embauche de nouveaux salariés par le biais des dispositifs de transition professionnelle.

1^{ères} actions à lancer :

- Relayer et travailler ce sujet en CPREF
- Solliciter et impliquer Transition Pro Grand Est pour bénéficier de son expertise sur le sujet

Acteurs à mobiliser :

- Partenaires sociaux, Organisations professionnelles, Transition PRO Grand Est, Région Grand Est

2.4 FICHE ACTION N° 2.4 : AMÉLIORER L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR ASSURER UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES ADAPTÉE AUX BESOINS DES ENTREPRISES ET AUX ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

Niveau de priorité



Faisabilité



Bénéfice attendu



Publics cibles

- Entreprises
- Jeunes

Acteurs impliqués

- Partenaires sociaux
- Organisations professionnelles
- Éducation Nationale
- CCI
- CFA

LES OBJECTIFS

- Assurer la montée en compétence des salariés, notamment des salariés nouvellement embauchés dans l'entreprise.
- Faciliter l'accès aux dispositifs de formation.

ACTIONS À MENER

- Flécher les fonds de formation vers les métiers en tension et les filières stratégiques.
- Valoriser et développer les formations professionnelles proposées par les Chambres de métiers (CTM, BTM, etc.).
- Mutualiser les efforts de formation.
- ...

BÉNÉFICES

- La montée en compétence des salariés.
- Un accès et une utilisation renforcée des dispositifs de formation.
- ...

1^{ère} action à lancer :

- Orienter les financements en fixant des conditions de prise en charge adaptée favorisant le financement des formations sur les métiers en tension

Acteurs à mobiliser :

- Partenaires sociaux, acteurs de la formation...



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