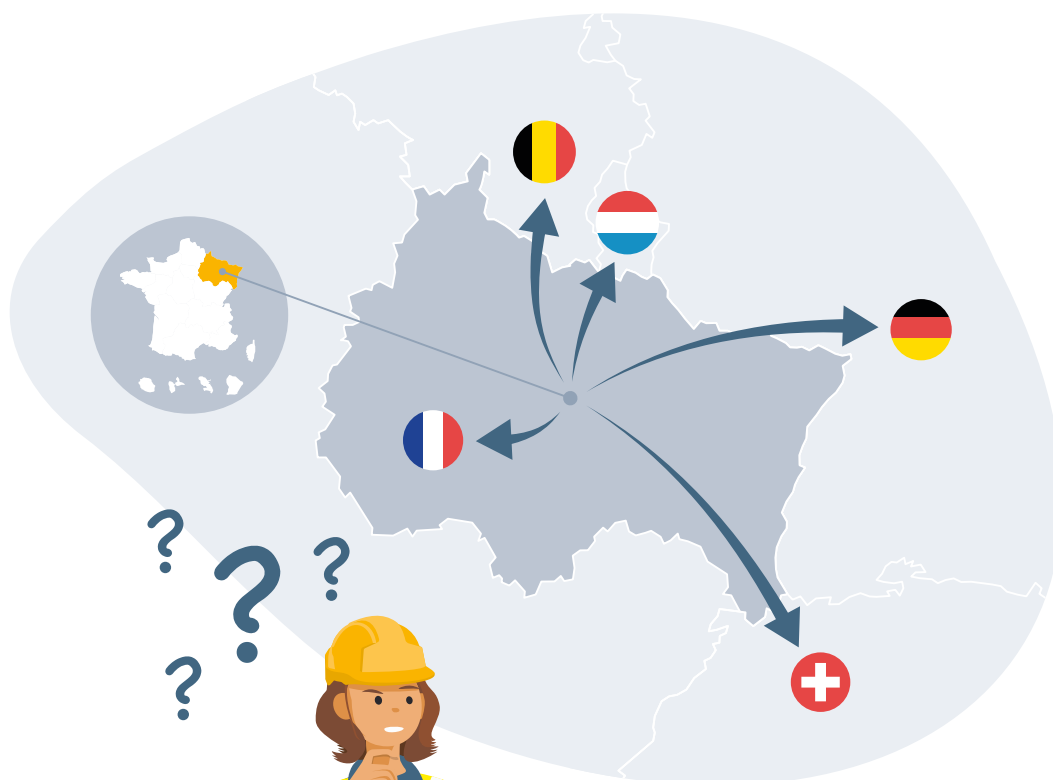


LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DU BTP EN RÉGION GRAND EST

EN LIEN AVEC SA POSITION GÉOGRAPHIQUE FRONTALIÈRE



La région Grand Est avec ses 760 km de frontières détient le titre de 1^{ère} région transfrontalière d'Europe. En 2021 plus de 200 000 habitants ont traversé la frontière quotidiennement 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.

Au vu des difficultés de recrutement dans les secteurs du BTP dans cette région, l'Observatoire des métiers du BTP, en partenariat avec les CPREF conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics de la région Grand Est, a lancé une étude en 2024 afin de mieux cerner l'impact de l'activité transfrontalière sur ces difficultés et identifier des leviers pour aider les entreprises à recruter, former et fidéliser les salariés dans ce contexte de concurrence exacerbée.

Dans ce but, le cabinet Paradoxes a été mandaté pour réaliser l'état des lieux de la situation du BTP en région Grand Est et dans les pays frontaliers, conduire 42 entretiens auprès de chefs d'entreprise en région et à l'étranger, mais aussi auprès de salariés et d'organisations concernées par la problématique. Enfin, un questionnaire online a permis d'obtenir les réponses de 248 chefs d'entreprises.

Sur les difficultés à fidéliser...

64% des entreprises interrogées déclarent rencontrer des **difficultés pour fidéliser ou maintenir en emploi** certains de leurs salariés et 62 % ont vu au moins un salarié quitter l'entreprise au cours de ces deux dernières années.

Les raisons des départs sont 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 %)

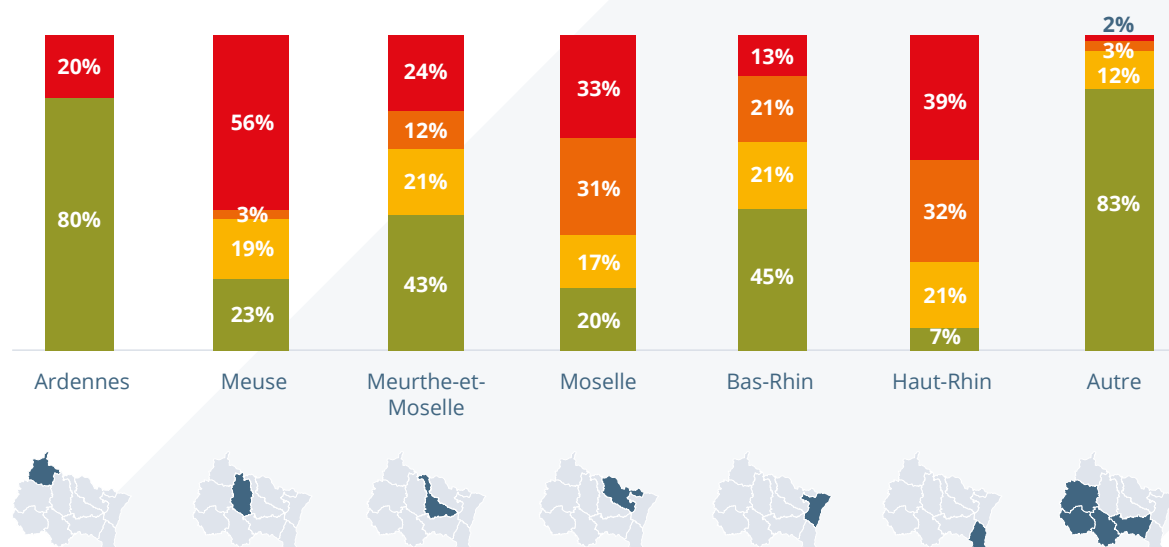


Si la proximité avec une frontière n'est pas la raison principale expliquant les départs des salariés, **21 % des chefs d'entreprise interrogés considèrent néanmoins que la situation frontalière de leur entreprise a une influence sur leurs difficultés pour les fidéliser.**

Le plus souvent, ces entreprises se situent dans un département qui a une frontière directe avec un pays étranger.

LA SITUATION GÉOGRAPHIQUE DE VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE UNE INFLUENCE SUR LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES POUR FIDÉLISER CERTAINS DE VOS SALARIÉS ?

● Pas du tout ● Faiblement ● Moyennement ● Fortement



31% des entreprises interrogées déclarent avoir mis en place des actions pour atténuer l'attractivité des entreprises étrangères aux premiers rangs desquelles : l'attribution de primes diverses, une attention particulière à maintenir de bonnes conditions de travail, une politique de rémunération attractive, la possibilité d'avoir un véhicule de fonction.

Sur les difficultés à recruter...

Près de **3 entreprises sur 4 déclarent avoir rencontré des difficultés particulières de recrutement** au cours des deux dernières années et 52 % déclarent avoir un ou des projets de recrutement immédiat(s). Ces tensions au recrutement concernent autant la branche du Bâtiment que la branche des Travaux Publics. Les raisons principales évoquées :

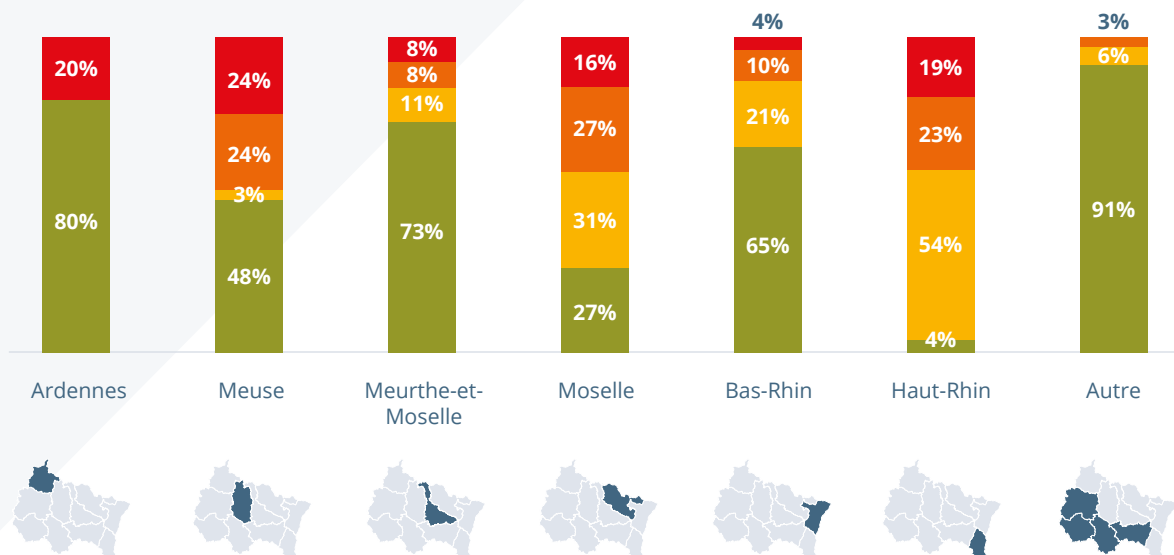
- le manque d'expérience des candidats (59 %)
- le manque de personnes formées à proximité (54 %)
- l'exigence des candidats (52 %)
- la faible attractivité du métier (41 %)
- **la proximité avec une frontière (40 %)**



Cette pression des frontières est ressentie plus ou moins fortement selon le département de l'entreprise.

LA PROXIMITÉ GÉOGRAPHIQUE DE VOTRE ENTREPRISE AVEC LA FRONTIÈRE INFLUE-T-ELLE SUR VOS DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

● Pas du tout ● Faiblement ● Moyennement ● Fortement



Trois éléments rendent les entreprises étrangères particulièrement attractives pour les chefs d'entreprise interrogés : « un niveau de salaire plus élevé » (80 % des répondants), une fiscalité plus avantageuse (45 %) et l'obtention de prestations sociales plus importantes (26 %).

17% des entreprises interrogées déclarent avoir pris des initiatives pour surmonter les difficultés de recrutement, notamment en augmentant les salaires proposés dans environ deux tiers des cas.

Les actions prioritaires à mettre en place

POUR FIDÉLISER SES SALARIÉS :

- **Renforcer la communication sur les avantages proposés aux salariés du BTP** : produire et diffuser un livret répertoriant et valorisant les avantages du secteur.
- **Sensibiliser les entreprises à la qualité de vie au travail** : animer des webinaires, réaliser un guide sur la QVT en partenariat avec l'ANACT, et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de dispositions spécifiques.
- **Soutenir les entreprises dans la construction de parcours d'évolution professionnelle interne** : développer des accords de GEPP, formaliser des parcours professionnels au niveau des branches du Bâtiment et des Travaux Publics, et valoriser l'ancienneté et la progression salariale.

POUR RECRUTER :

- **Renforcer l'attractivité des métiers du BTP auprès des jeunes** : promouvoir les métiers et les carrières du BTP dans les établissements scolaires, faciliter l'accueil de stagiaires de 3^{ème}, et valoriser les métiers via des supports attractifs.
- **Encourager le recours à l'apprentissage** : renforcer les liens entre les entreprises et les CFA, soutenir les entreprises dans l'accueil des jeunes en apprentissage, et favoriser la fidélisation des apprentis à l'entreprise.
- **Faciliter les reconversions professionnelles vers les métiers du BTP** : créer des passerelles pour permettre aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'intégrer le secteur, et déployer des actions spécifiques pour valoriser les métiers en tension.
- **Améliorer l'accès à la formation professionnelle** : 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.

