ETUDE PROSPECTIVE SUR LES BESOINS EN COMPETENCE DE LA FILIERE CONSTRUCTION

Grand Est – Mars 2018

Table des matières

Contexte et enjeux ……..1

I. Méthodologie et descriptif des répondants

1. Déroulement de l'enquête……..4
2. Construction de l'échantillon……..5
3. L'extrapolation des résultats obtenus……..5
4. Qui sont les répondants……5

II. Situation et stratégie des entreprises du BTP aujourd'hui

A. Quelles évolutions dans un contexte économique incertain ?

1. Evolution du chiffre d'affaires au cours des huit dernières années……...7
2. Le sentiment des chefs d'entreprises par rapport au chiffre d'affaires……8
3. Evolution des effectifs salariés au cours des huit dernières années……..9
4. Perception des chefs d'entreprises par rapport à la baisse d'effectifs……..10
5. La perspective à 5 ans……..10

B. Stratégies développées pour faire face à la crise et les évolutions prévues

1. Stratégies déjà mises en œuvre……11
2. La gestion des fluctuations de l'activité……..12
3. Chômage partiel et restructuration……..12
4. La transmission d'entreprises de moins de 11 salariés……12

III. Demain quelles évolutions pour développer l'activité ?

A. Les attentes des entreprises en termes de compétences

1. Les compétences à acquérir pour l'entreprise……13
2. Evolution des compétences des salariés……...14
3. Les compétences à développer en priorité d'ici 2020……...15

B. Le besoin en recrutement

1. Les motifs de sortie……16
2. Le personnel recherché……...16
3. Les difficultés rencontrées au cours des phases de recrutement……...19
4. Les moyens de recrutement……...20
5. L'emploi des travailleurs handicapés……..20

IV. Quelle adéquation entre appareil de formation et besoins des entreprises ?

A. L'opinion des chefs d'entreprises sur la formation

1. Sur la formation des jeunes……...21
2. Sur la formation continue……..22

B. Les besoins en formation des entreprises

1. Les formations suivies……..23
2. Les freins à la formation et les organismes d'accompagnement……...24

Conclusion……25

Contexte

Le secteur de la Construction est au cœur de nombreuses mutations économiques, technologiques et règlementaires. D'importantes évolutions en découlent en termes de compétences, de métiers et d'organisation du secteur. Les entreprises et leurs salariés ont donc tout intérêt de prendre en compte ces évolutions dans leur fonctionnement professionnel futur.
Au niveau des entreprises, il apparait intéressant de proposer des plans d'actions en ressources humaines, notamment aux structures qui envisagent un changement ou un développement d'une nouvelle stratégie. Les entreprises qui éprouvent des difficultés sont également une cible prioritaire. Cette stratégie permettrait entre autres de sécuriser les parcours professionnels des salariés.
Au niveau des salariés, la problématique se pose davantage dans l'anticipation de ces changements, l'ajustement des formations professionnelles initiale et continue et l'orientation des personnes dans des domaines pointés comme porteurs d'avenir.

A l'initiative de la CFDT, la profession du BTP a rencontré la DIRECCTE Lorraine afin d'échanger sur les dispositifs d'accompagnement des entreprises en mutation économique. La DIRECCTE Lorraine a ainsi proposé d'activer un financement supplémentaire dans le cadre de l'EDEC. Financement qui a servi à réaliser cette étude sur les besoins en compétences de la filière et leurs prospectives.
Au cours de la réalisation de l'étude, la DIRECCTE Grand Est a reconduit ce partenariat et préconisée d'y inclure des éléments d'Alsace et de Champagne-Ardenne.

Expertise

À la demande des fédérations professionnelles (FFB, FRTP, CAPEB et FSCOP BTP) et des syndicats (CFDT, CFTC, FO, CGT et CGC) la maîtrise d'œuvre de l'étude est confiée à Constructys et à la CERC. Ces deux organismes ont une connaissance approfondie du secteur du BTP et un réel savoir méthodologique : Constructys dispose d'une connaissance du terrain et des entreprises du Grand Est ainsi que des compétences professionnelles ; la CERC quant à elle a pour objet de produire des notes et des études à partir de l'observation et de l'analyse structurelle, conjoncturelle et prévisionnelle de toutes les composantes de la filière Construction (marché, emploi, formation, matériaux...). L'ensemble des travaux qu'elle produit ont pour objectif d'éclairer à court et à moyen termes les stratégies des professionnels de la Construction et les décisions des acteurs publics.
Ces travaux, portés par les organisations professionnelles, l'Etat et la Région, constituent une aide à la décision sectorielle partenariale de qualité. Toutes ces productions, considérées comme neutres et objectives servent de base pour l'animation au sein de chaque territoire à travers des réunions d'échanges et de concertation.

Enjeux et perspectives

Face aux évolutions importantes se déroulant dans l'organisation et les métiers du secteur de la Construction, il est primordial pour les entreprises de sécuriser les parcours professionnels et pour les salariés d'anticiper et de s'orienter dans des domaines d'avenir.

L'étude sur les besoins en compétences de la filière Construction permet de dresser un état des lieux concernant les besoins en compétences à venir de la filière dans le Grand Est et propose un outil prospectif en forme de plan d'actions destiné aux entreprises du BTP.

Cette démarche permettra de :

- ✓ connaître les compétences existantes dans les entreprises
- ✓ connaître les besoins des entreprises en matière de compétences à maîtriser et à développer;
- ✓ anticiper les attentes des entreprises et adapter l'offre de formation à leurs besoins réels ;
- ✓ proposer des actions RH à mener pour pérenniser les entreprises et leurs personnels.

Selon les disponibilités d'études comparables, une évaluation par rapport aux autres régions sera dressée.

I. Méthodologie et descriptif des répondants

1. Déroulement de l'enquête

Afin de sensibiliser les entreprises à l'intérêt de cette enquête, les trois Présidents des fédérations professionnelles du Grand Est (FFB, FRTP et CAPEB), ont signé un courrier commun adressé aux entreprises du territoire début février 2017.

Trois modes d'enquêtes ont été combinés : les entretiens téléphoniques, l'auto administration du questionnaire via une plateforme d'enquêtes en ligne et des entretiens en face à face. De nombreuses phases de relance ont été nécessaires. La période d'enquête a durée douze mois (de janvier à décembre).

2. Construction de l'échantillon

Deux échantillons ont été constitués, l'un composé principalement d'entreprises de moins de 11 salariés et l'autre composé exclusivement d'entreprises de plus de 11 salariés.

Pour l'échantillon « moins de 11 », il a été construit selon la méthode des quotas pour s'assurer de la représentativité de l'échantillon final. Les trois variables clés qui ont permis de déterminer ces quotas sont les suivantes : le secteur activité (identifié à partir du code NAF), la taille de l'entreprise et la situation géographique des entreprises (répartition par département).

Pour l'échantillon plus de 11, il a été constitué par les conseillers en formation de CONSTRUCTYS en fonction de leur connaissance supposée de l'intérêt des réponses susceptibles d'être apportées par les entreprises.

3. L'extrapolation des résultats obtenus

Les résultats obtenus à partir de l'exploitation des données de l'échantillon ont été extrapolés à l'ensemble des entreprises du Grand Est. Pour ce faire, un poids a été affecté à chaque répondant en fonction de son code NAF et de son effectif salarié. Le caractère déclaratif des données exploitées constitue le principal biais à cette étude. Par ailleurs, la perception des entreprises au moment de l'enquête sur leur environnement économique a peut-être évoluée jusqu'à ce jour.

Des données produites par ailleurs, en lien avec le sujet, pourront servir de compléments à l'analyse des résultats obtenus par l'enquête.

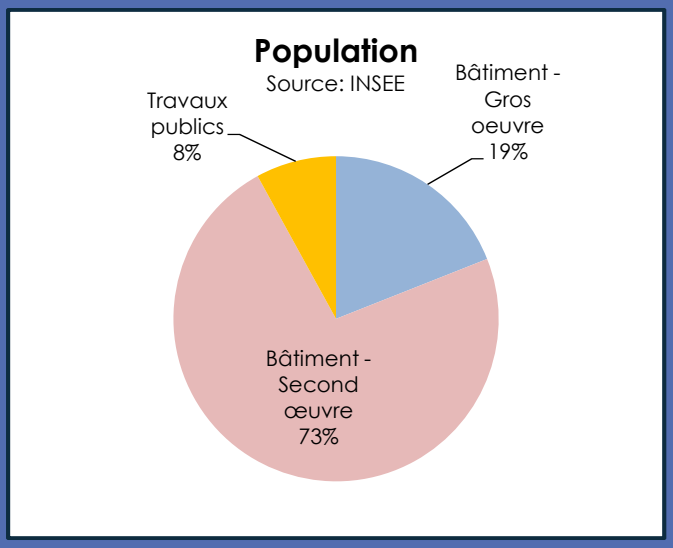
4. Qui sont les répondants

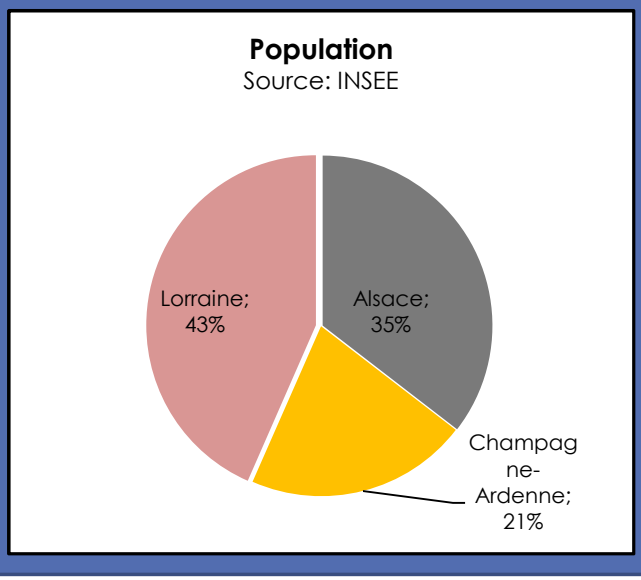
Au total, l'enquête a permis d'obtenir les réponses de **300 entreprises du BTP du GRAND EST.**

La répartition des entreprises répondantes reste assez conforme à la répartition des établissements dans la population des entreprises du Grand Est. Les entreprises dites mixtes sont généralement des entreprises de Bâtiment qui réalisent des travaux de terrassement.

Les graphiques qui vont suivre permettent de connaitre les caractéristiques de la population d'entreprises étudiée.

Répartition des entreprises du BTP dans le Grand-Est





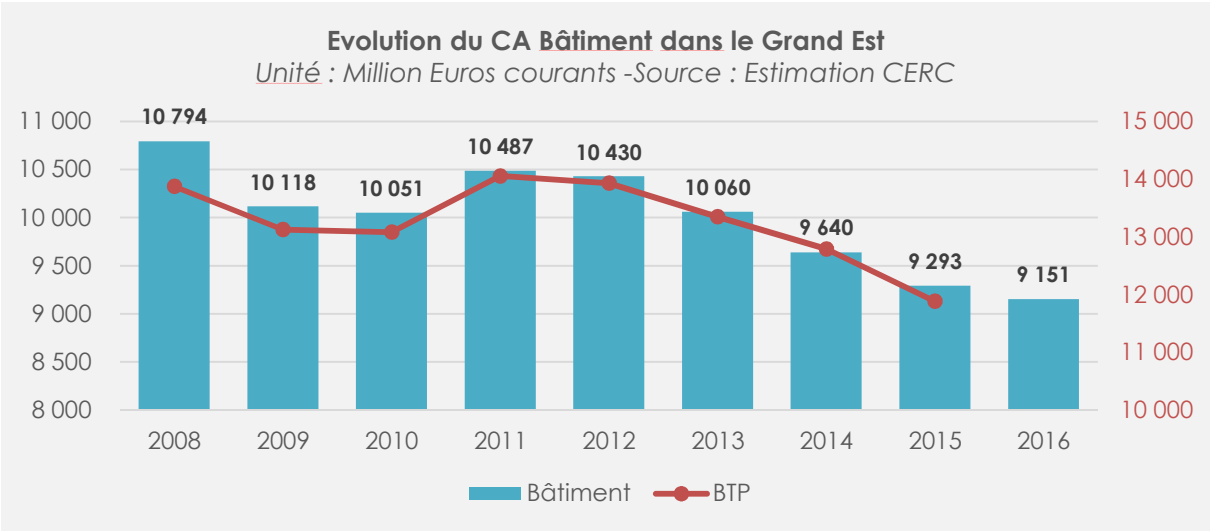
Répartition du nombre de répondants à l'enquête par département

II. Situation et stratégie des entreprises du BTP

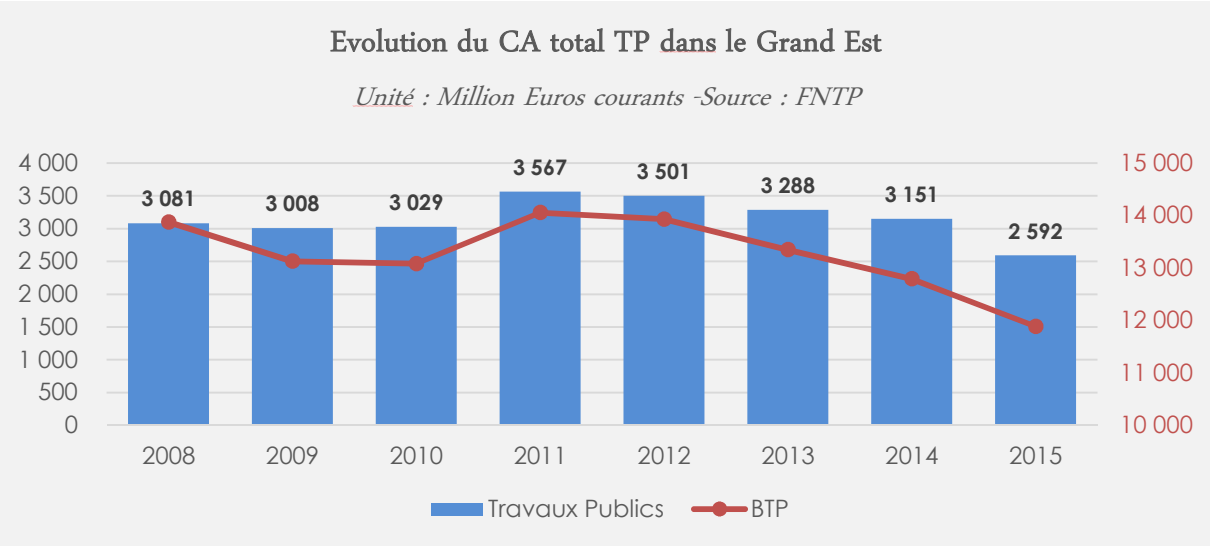
A. Quelles évolutions dans un contexte économique incertain ?

1. *Evolution du chiffre d'affaires au cours des huit dernières années*

Depuis 2012, le chiffre d'affaires bâtiment dans le Grand Est baisse (-12% entre 2012 et 2016). Cette baisse s'explique en grande partie par le ralentissement de la construction neuve. 42% du chiffre d'affaires Bâtiment dans le Grand Est est réalisé par les entreprises alsaciennes (Lorraine 36%, Champagne-Ardenne 22%).



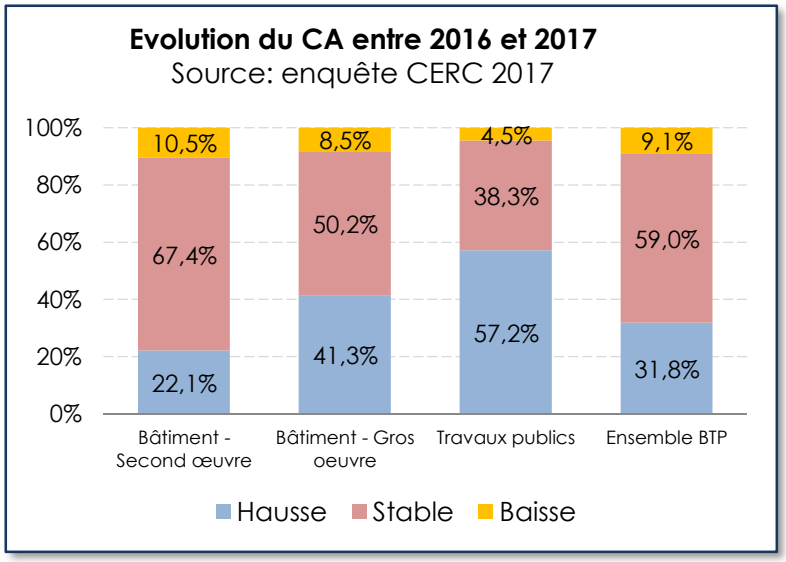
Comme dans le Bâtiment, le chiffre d'affaires dans les travaux publics est en baisse depuis 2012 (-26% entre 2012 et 2015). L'activité dans les travaux publics pâtie de la baisse des investissements des collectivités locales.



2. *Le sentiment des chefs d'entreprises par rapport au chiffre d'affaires*

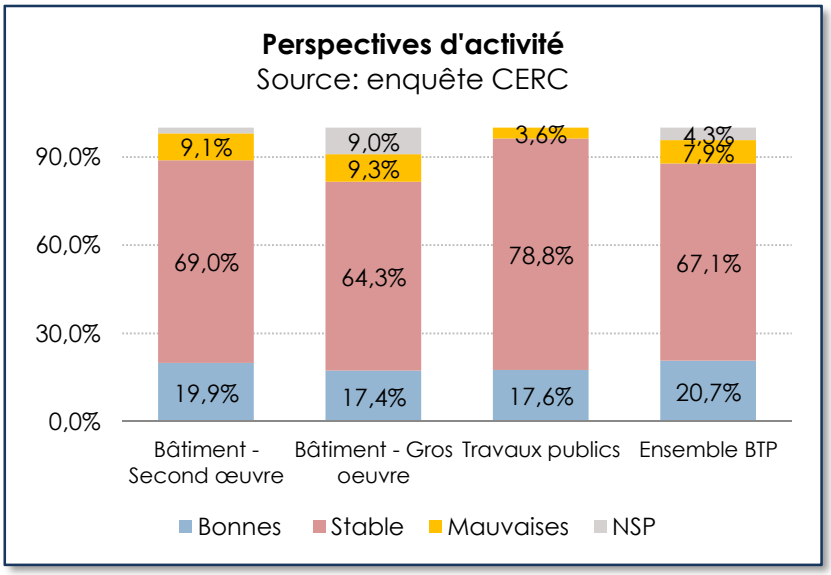
Pour les chefs d'entreprises, la situation semble s'améliorer au niveau de l'activité en 2017. Les soldes d'opinions sont plutôt favorables surtout dans les travaux publics où la majorité des entreprises interrogées considèrent que le chiffre d'affaires devrait progresser en 2017. Malgré tout, les entreprises se montrent très prudentes et souhaitent avant tout que l'amorce de reprise se confirme dans le temps principalement dans le Bâtiment. Le second œuvre est le secteur où on enregistre le plus de chefs d'entreprises prudents quant à l'évolution de leur chiffre d'affaires. Ils sont 67% à estimer que leur chiffre d'affaires 2017 devrait être stable par rapport à 2016.

Solde d'opinions Evolution du CA 2017/2016	
Bâtiment - Gros œuvre	**+33%**
Bâtiment -Second œuvre	**+12%**
Travaux publics	**+53%**
BTP	**+23%**



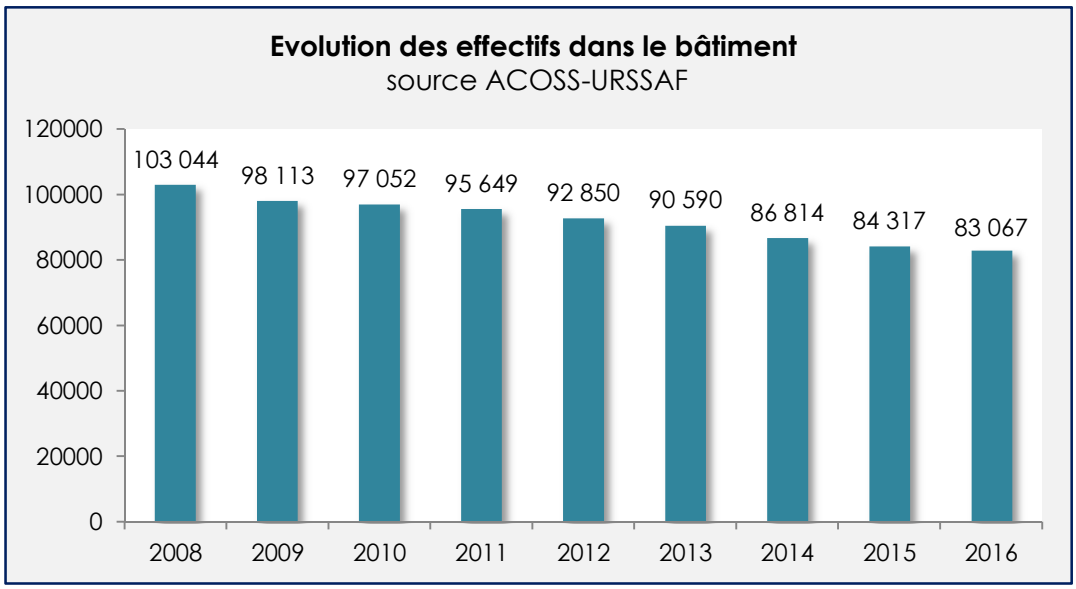
Les perspectives d'activités sont également très prudentes pour des raisons évidentes d'incertitude du marché, même si la tendance est plutôt favorable.

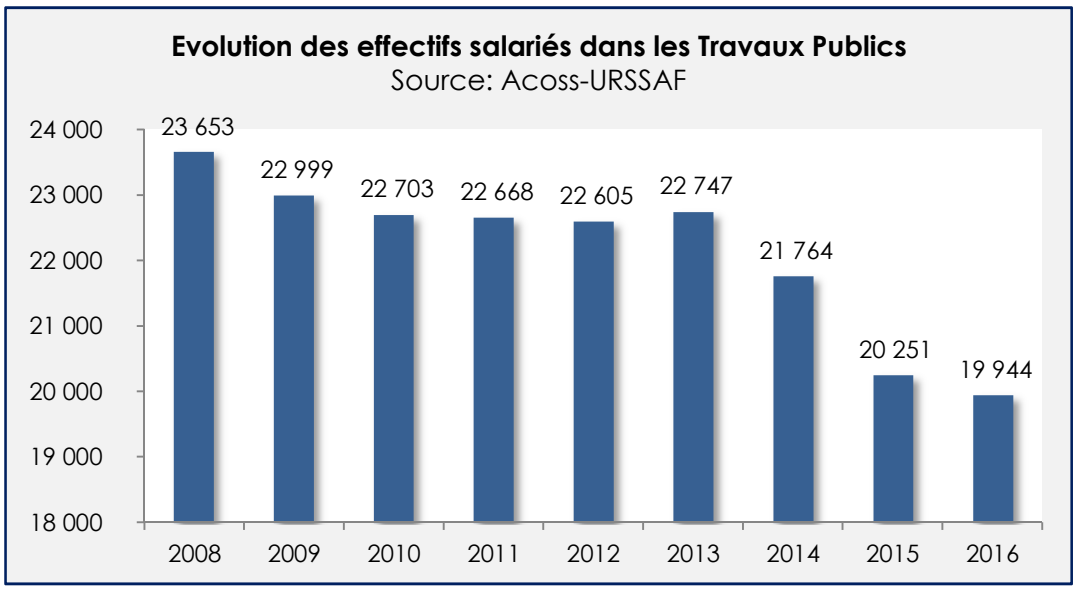
Solde d'opinions Perspectives d'activité	
Bâtiment - Gros œuvre	**10,8%**
Bâtiment -Second œuvre	**8,1%**
Travaux publics	**+14,0%**
BTP	**+12,8%**



3. *Evolution des effectifs salariés au cours des huit dernières années*

Depuis 2008, on observe une baisse continue des effectifs que ce soit dans le Bâtiment ou dans les Travaux Publics.



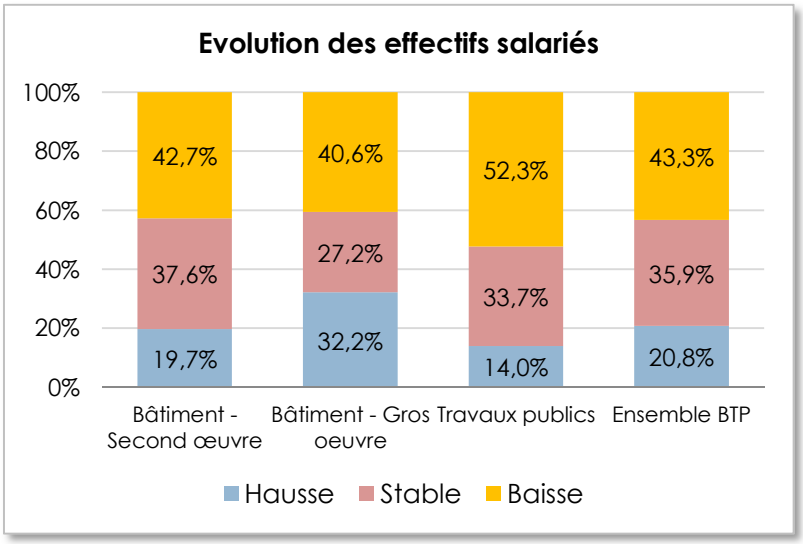


4. *Perception des chefs d'entreprises par rapport à la baisse d'effectifs*

La perception des chefs d'entreprises concernant la baisse des effectifs est plus pessimiste que la réalité des statistiques (-19% dans le bâtiment, -16% dans les TP). C'est dans les Travaux Publics que la perception d'une hémorragie dans les effectifs est la plus importante. Plus de la moitié des entreprises de TP interrogées déclarent avoir perdu des effectifs au cours des deux dernières années.

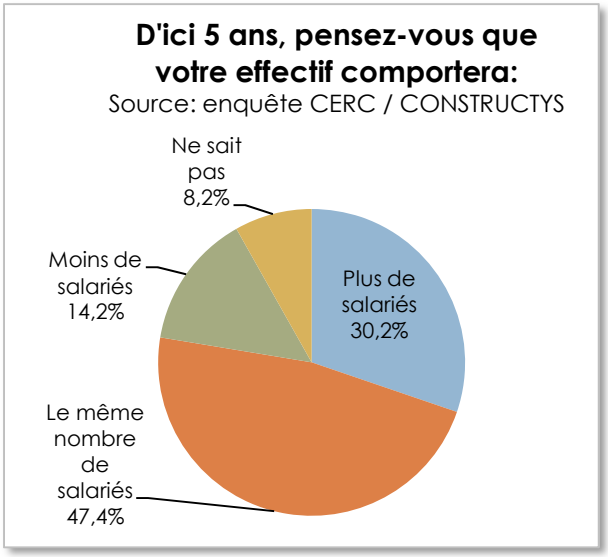
Au sein des plus petites entreprises (moins de 11) la perception relative à l'évolution des effectifs salariés est plus pessimiste que dans la population des entreprises de plus de 11 salariés.

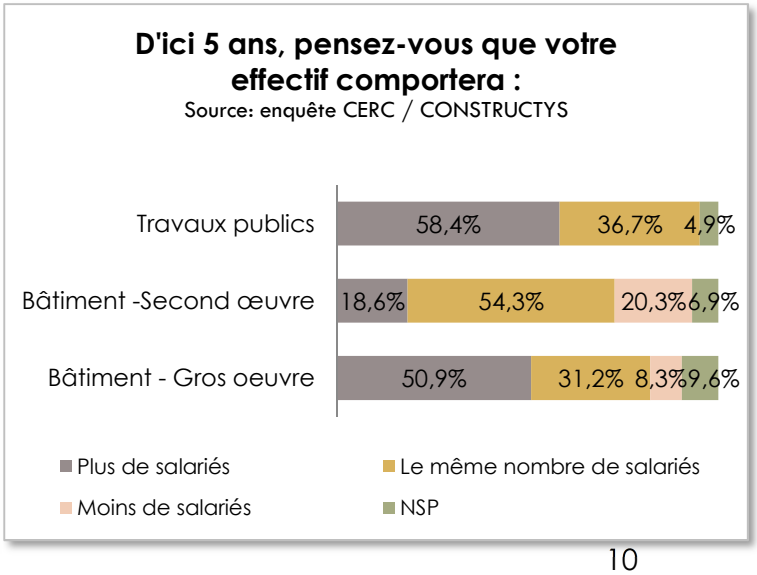
Solde d'opinions	
Bâtiment - Gros œuvre	-23%
Bâtiment -Second œuvre	-8,4%
Travaux publics	-38,4%
BTP	**-22,5%**



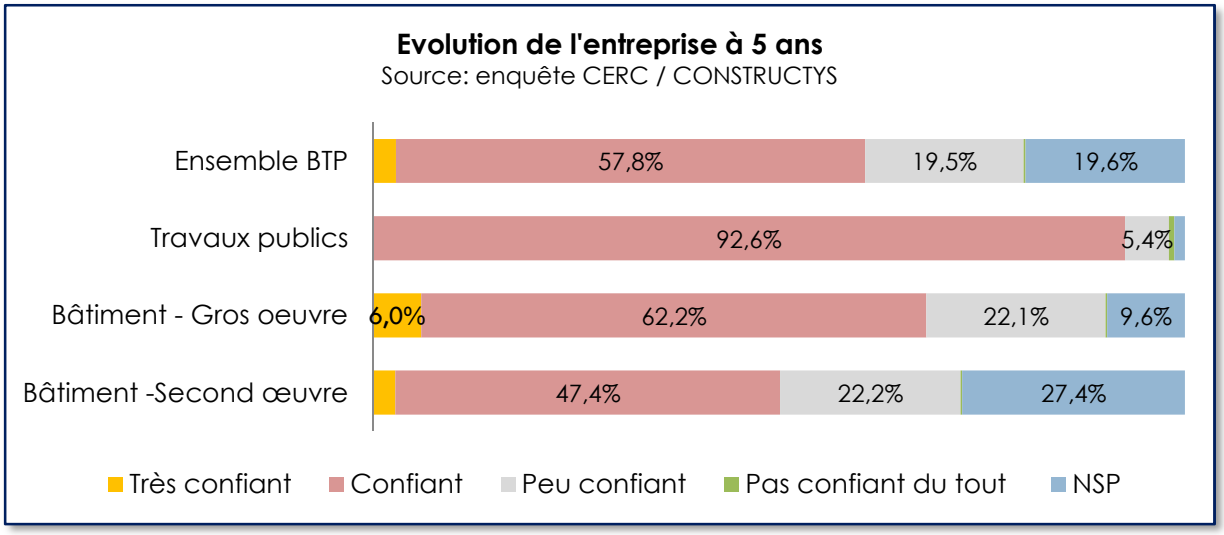
5. *La perspective à 5 ans*

Les chefs d'entreprises affichent une certaine prudence quant à l'évolution de leurs effectifs à 5 ans. C'est dans le second œuvre que les répondants sont les plus frileux. La majorités de ces chefs d'entreprises tablent sur une stabilité des effectifs.





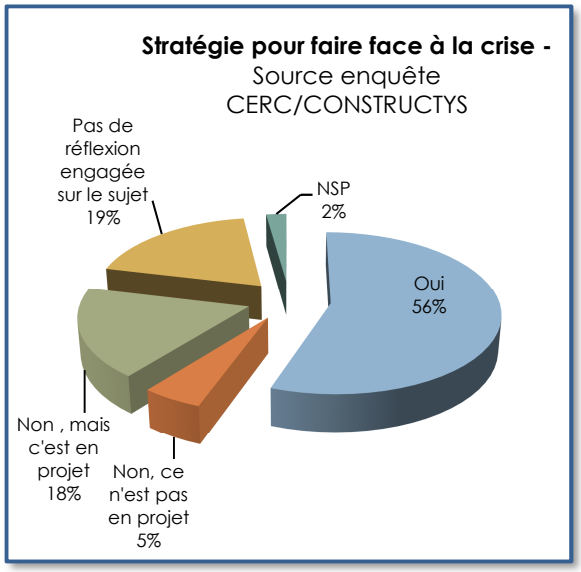
De manière générale les entreprises du BTP sont confiantes par rapport à l'avenir. Toutefois, il existe des disparités suivant les secteurs. C'est dans le secteur des Travaux Publics que les entreprises semblent les plus confiantes durant la période de l'enquête.

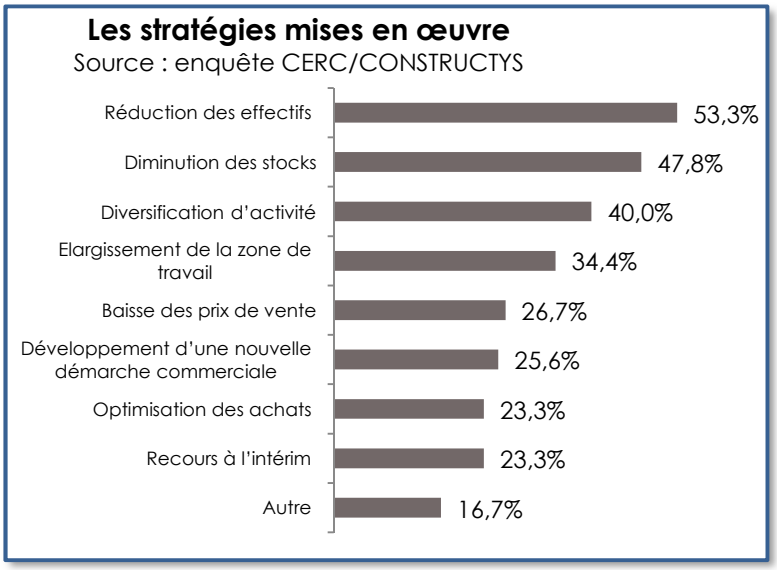


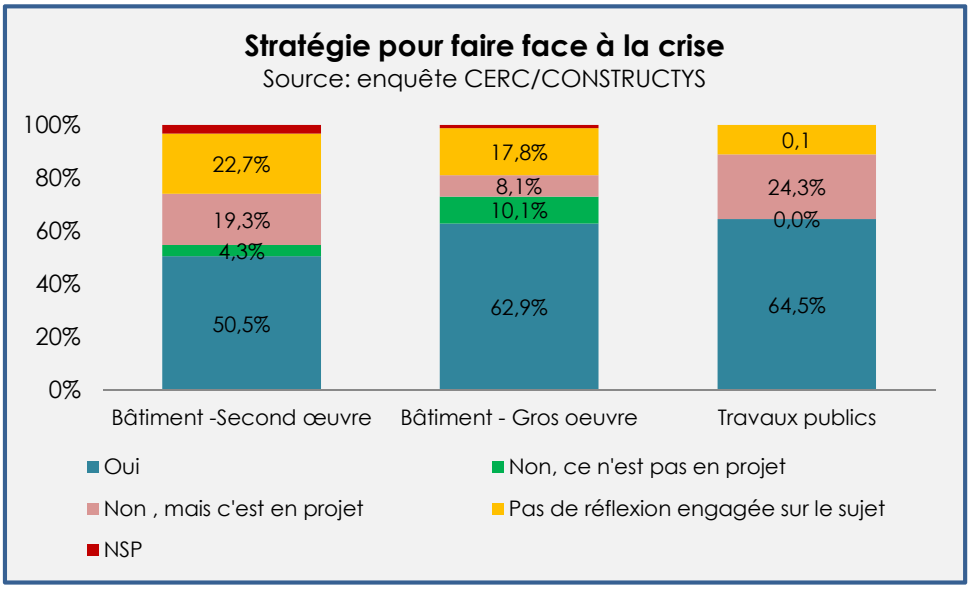
B. Stratégies développées pour faire face à la crise et les évolutions prévues

1. *Stratégies déjà mises en œuvre*

Les entreprises du BTP du Grand Est ont réagi différemment face à la crise. Trois entreprises sur quatre ont mis en place des stratégies pour y faire face. Pour la majorité des entreprises, les actions ont été multiples. Les plus rependues sont : la réduction des effectifs, la diminution des stocks et la diversification des activités. Les entreprises de Travaux Publics sont celles qui ont le plus souvent mis en place une stratégie de crise. L'impact de la crise sur ces entreprises a été plus prononcé que dans le Bâtiment. Au sein des entreprises de plus de 11 salariés, les stratégies développées reposaient essentiellement sur la réintérnalisation d'activités précédemment sous traitées, le recours au travail temporaire et l'activité partielle.







2. *La gestion des fluctuations de l'activité.*

De manière générale, pour faire face aux fluctuations d'activités, les entreprises du BTP ont régulièrement recours au travail temporaire et à la sous-traitance.

La proportion des travailleurs détachés semble marginale dans les entreprises de moins de 11 salariés, alors qu'au sein des entreprises de plus de 11 salariés, 14 % des entreprises y ont eu recours.

3. *Chômage partiel et restructuration*

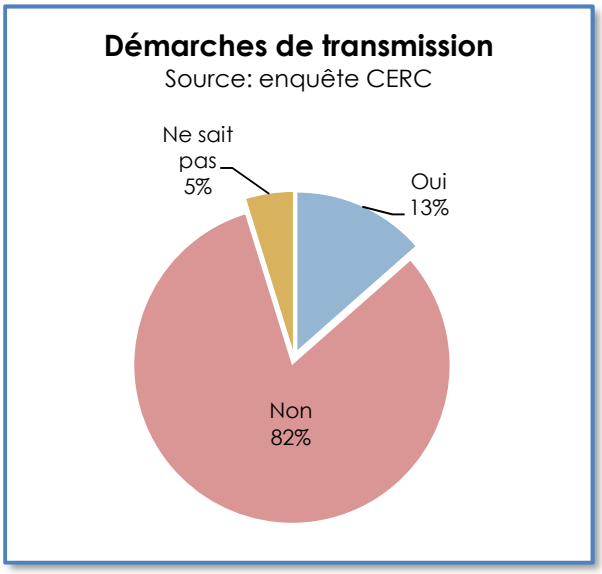
Seulement 7 % des entreprises interrogées ont eu recours à une mesure d'activité partielle (ou à une restructuration pour les moins de 11). L'enquête n'a pas permis de déterminer les principales raisons, les sondés n'ayant pas donné de compléments de réponses. 95% des sondés n'ont pas eu recours à ces dispositifs.

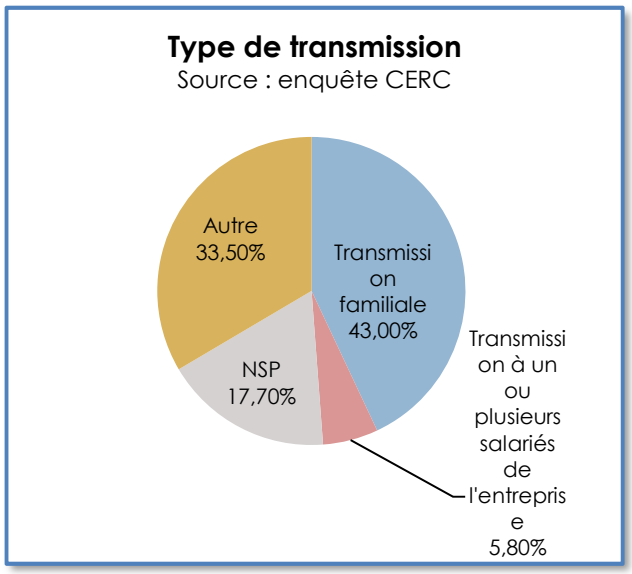
Les entreprises de plus de 11 salariés qui ont fait appel aux services de l'Etat pour mettre en place des mesures d'activité partielle n'ont pas toujours utilisé toutes les heures d'inactivité qui avaient été autorisées.

4. *La transmission d'entreprises de moins de 11 salariés.*

Les difficultés économiques, l'approche de la retraite, ou la reconversion, poussent certains chefs d'entreprises à entreprendre des démarches pour la transmission de leur entreprise. En 2016 on estime que 13% des entreprises du Grand Est ont entrepris cette démarche. Dans quatre cas sur dix il s'agit d'une transmission familiale. Une entreprise sur quatre rencontre des difficultés dans les démarches. Parmi ces

entreprises préparant leur transmission, 1/5 ont demandé de l'aide pour les démarches.





III. Demain quelles évolutions pour développer l'activité ?

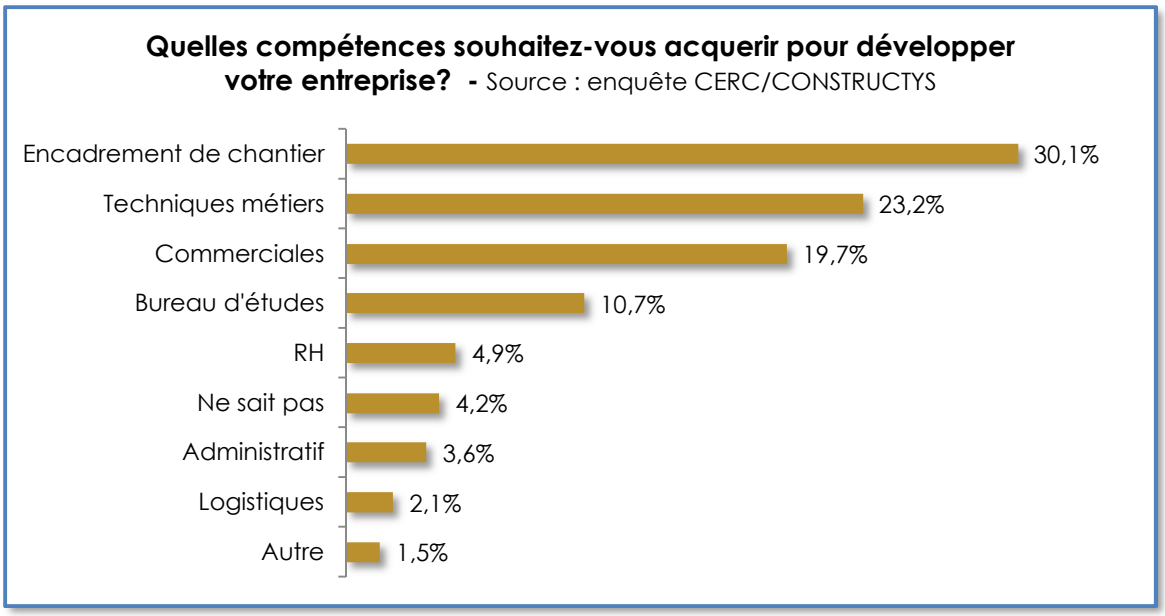
A. Les attentes des entreprises en termes de compétences

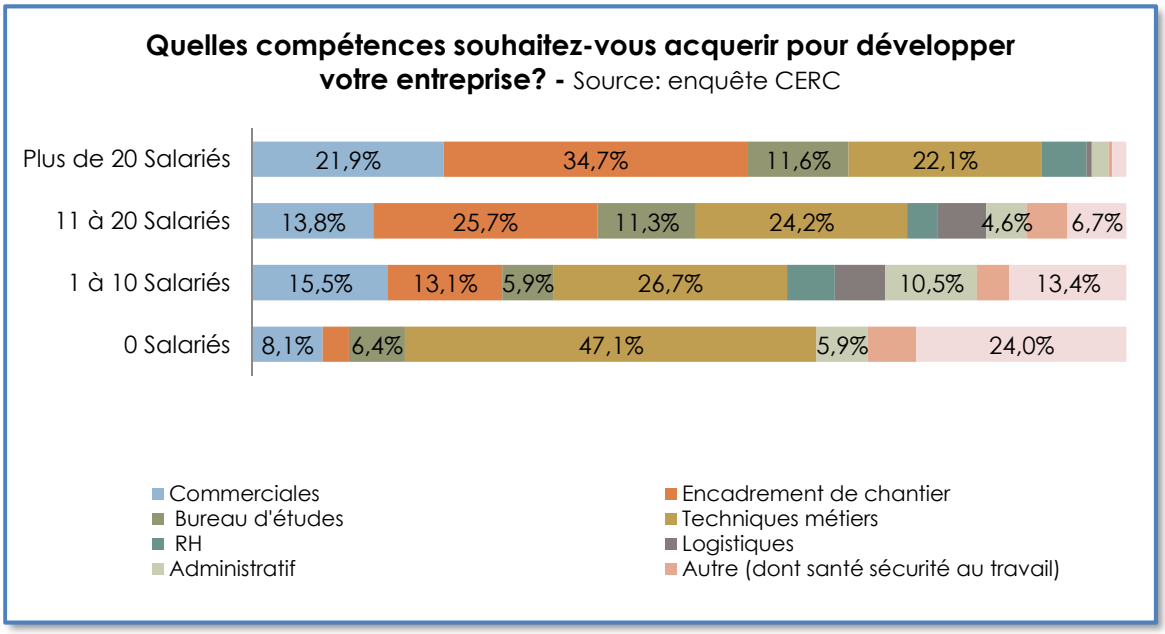
1. Les compétences à acquérir pour l'entreprise

De manière globale, les entreprises du BTP souhaitent acquérir trois principales compétences pour développer leur activité et rester compétitif sur le marché : l'encadrement de chantier, les techniques métiers (logiciels) et le commercial. Toutefois, selon la taille de l'entreprise, les priorités diffèrent.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la maîtrise des techniques du BTP est la priorité.

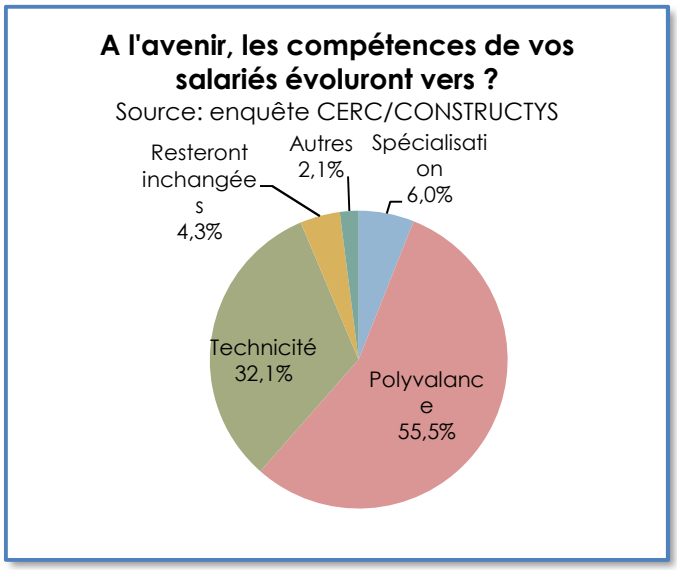
Pour les entreprises de plus de dix salariés, la priorité est donnée à la prévention des risques professionnels et à l'encadrement des chantiers. Derrière ces deux thèmes prioritaires, les entreprises évoquent l'importance des techniques commerciales, y compris le marketing et la communication et l'utilisation des logiciels spécifiques aux métiers du BTP.

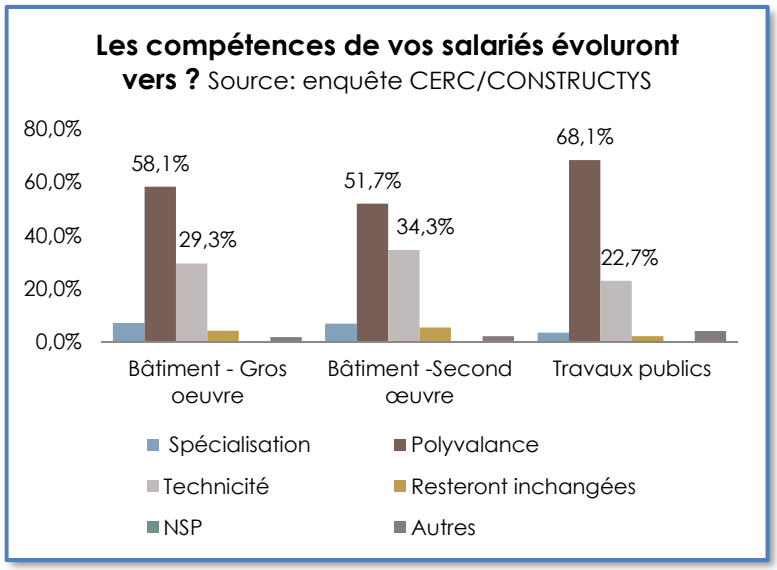




2. *Evolution des compétences des salariés*

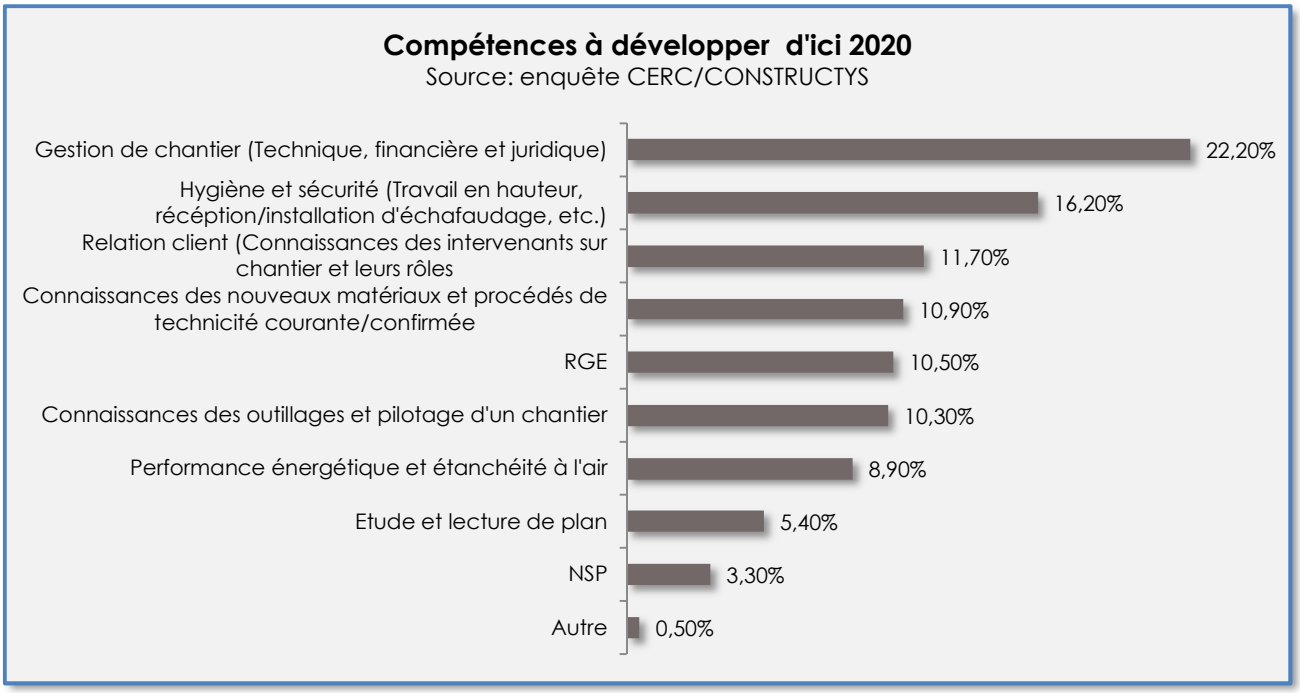
La réduction des effectifs, la complexité des métiers et le développement des nouvelles technologies, vont conduire les salariés à évoluer vers plus de polyvalence et de technicité à l'avenir quels que soient le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.





3. *Les compétences à développer en priorité d'ici 2020*

La complexité législative, la multiplication des normes, le poids des tâches administratives dans la vie de l'entreprise, sont des contraintes supplémentaires dans un environnement économique incertain et fortement concurrentiel. Pour y faire face de manière optimale, les chefs d'entreprises prévoient à moyen terme, de développer leur activité en priorité sur des compétences liées à la gestion de chantier en matière technique, financière et juridique et aux aspects liés à l'hygiène et la sécurité.



B. Le besoin en recrutement

1. *Les motifs de sortie.*

Les besoins en recrutement des entreprises du BTP sont issus, en premier lieu, des différents motifs de sortie des salariés de la profession.

Les principaux motifs de sortie identités dans le cadre de cette étude sont les suivants :

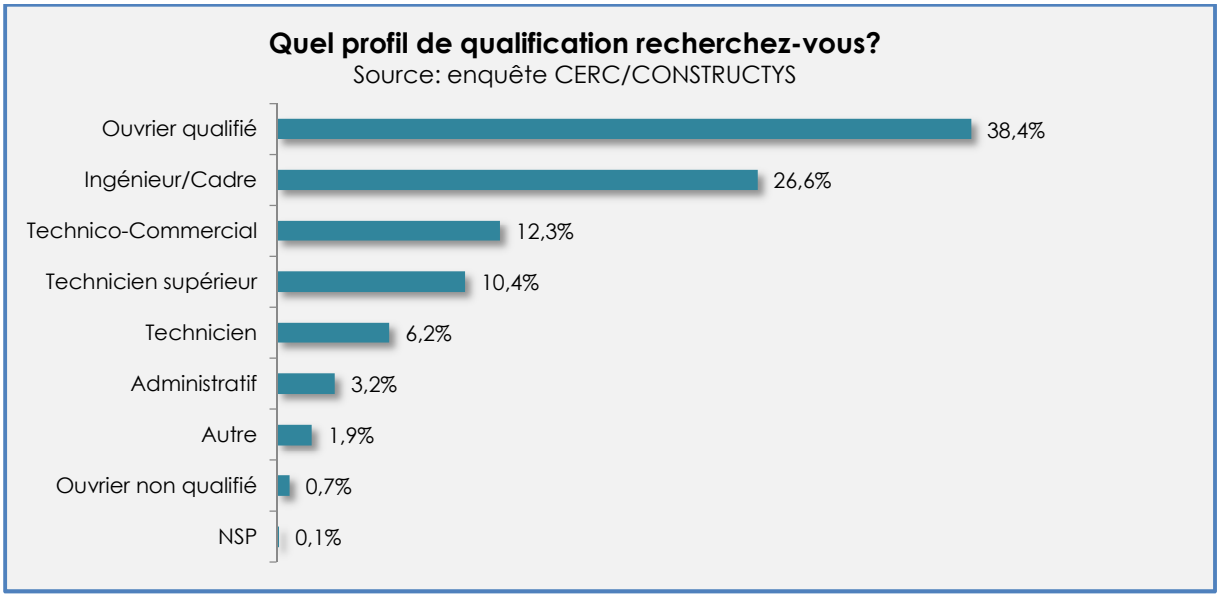
- ✓ Démission.
- ✓ Fin de contrat.
- ✓ Licenciement.
- ✓ Retraite.

Les départements de Moselle et de Meurthe et Moselle étaient particulièrement sur représentés pour le motif « démission », ce qui pourrait être lié à la proximité de ces bassins d'emploi avec les zones frontalières et des salaires attractifs.

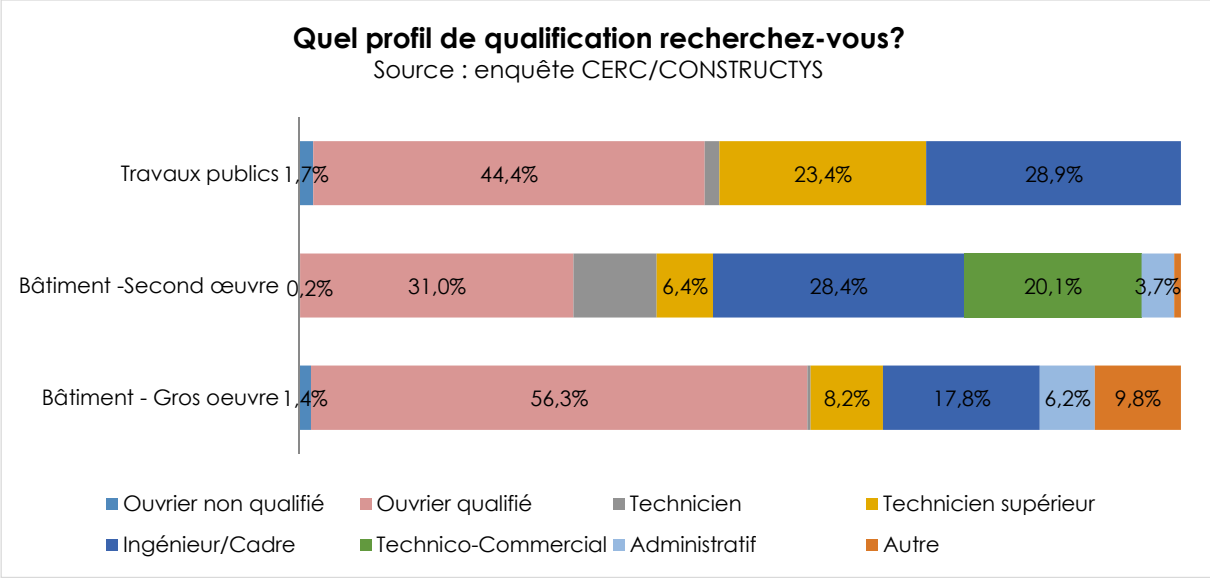
Pour l'avenir, les principales sorties de salariés seront occasionnées par des départs en retraite de salariés d'encadrement (chefs de chantier et conducteurs de travaux).

2. *Le personnel recherché*

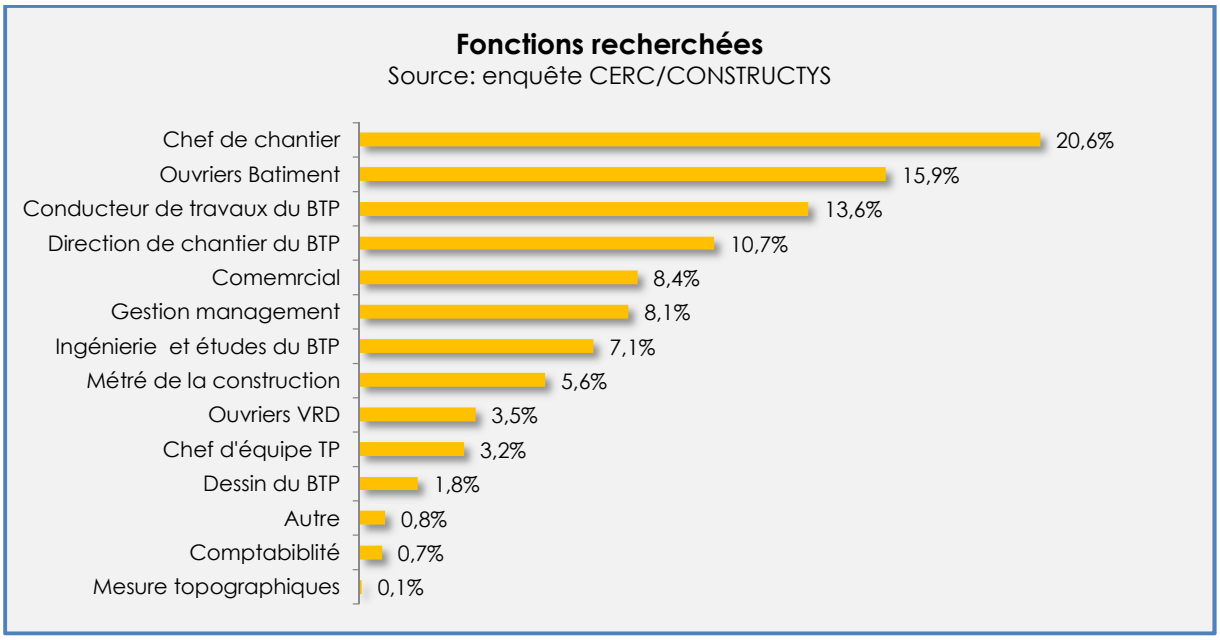
Un peu moins d'un tiers (31%) des entreprises interrogées recherchent du personnel. Les perspectives de recrutement se concentrent dans les entreprises de plus de 10 salariés. Le profil de qualification varie suivant le secteur d'activité et les profils les plus recherchés sont : les ouvriers, les ingénieurs/cadres et les technico-commercial.



Dans les Travaux Publics, les entreprises recherchent majoritairement des techniciens supérieurs, ingénieurs et cadres (52%). Dans le gros œuvre la tendance est inverse. Les entreprises recherchent prioritairement des ouvriers (58%). Le second œuvre est le seul secteur où les besoins en technico-commercial sont importants. Cela s'explique par le fait que c'est dans ce secteurs que se concentrent les petites structures qui jusqu'à présent ne disposaient pas de service commercial.

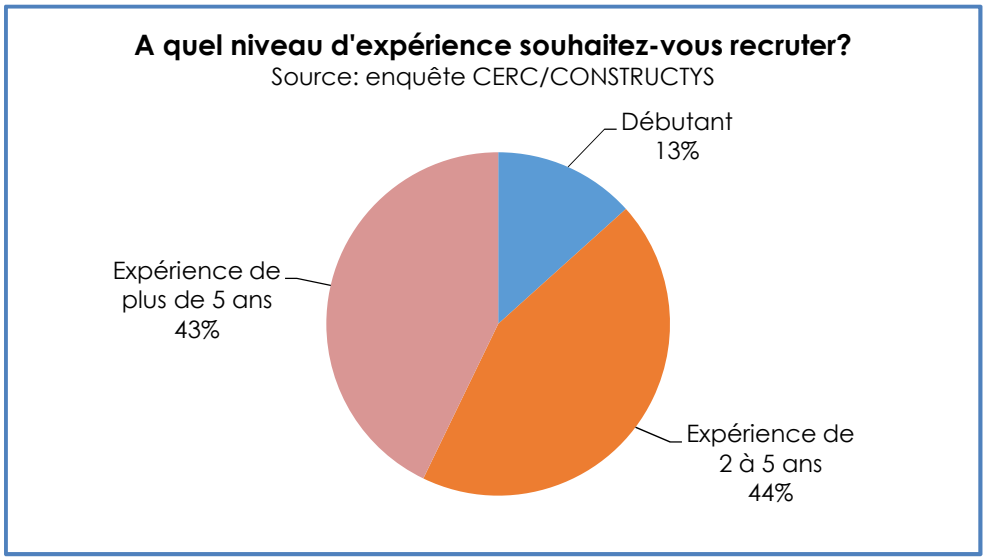


Les fonctions les plus recherchées sont celles de chef de chantier, ouvrier du bâtiment et conducteur de travaux.

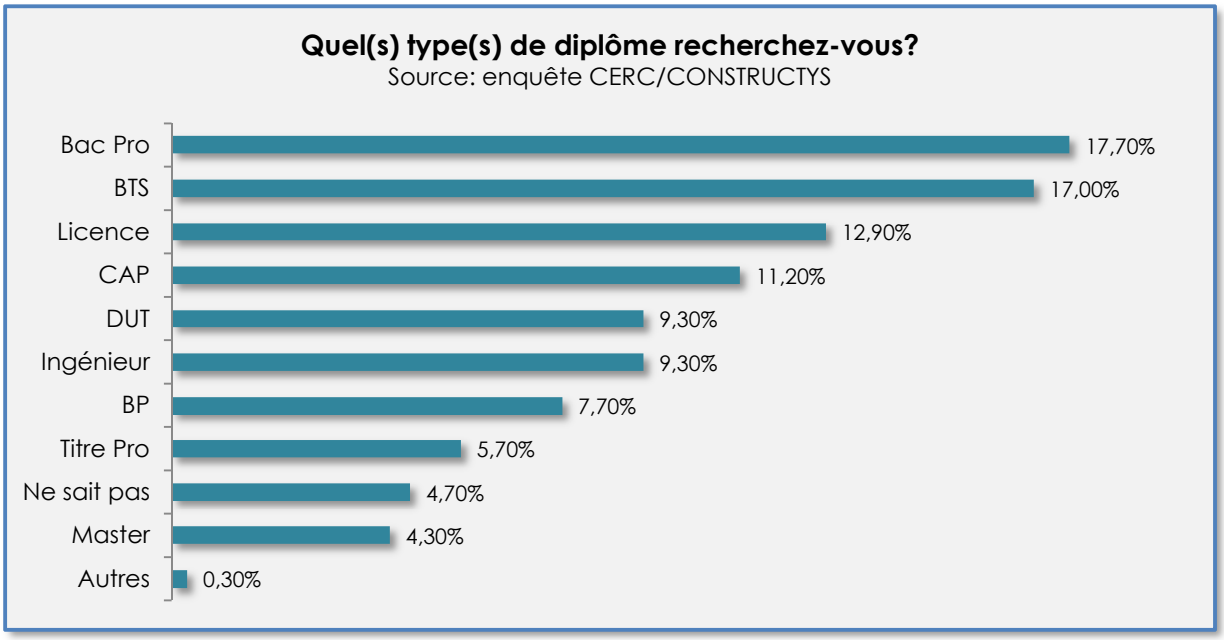


Les entreprises souhaitent recruter principalement des personnes ayant une expérience d'au moins deux ans, mais en même temps, elles recherchent en priorité des jeunes de moins de 26 ans.

Les entreprises qui souhaitent embaucher sont celles qui ont un besoin immédiat. Elles recherchent donc prioritairement des personnes qui soient opérationnelles de suite. Par ailleurs, l'embauche d'une personne sans expérience dans le domaine nécessite un temps de formation qui constitue un coût pour l'entreprise. Ces dernières cherchent à le limiter en privilégiant du personnel avec de l'expérience.

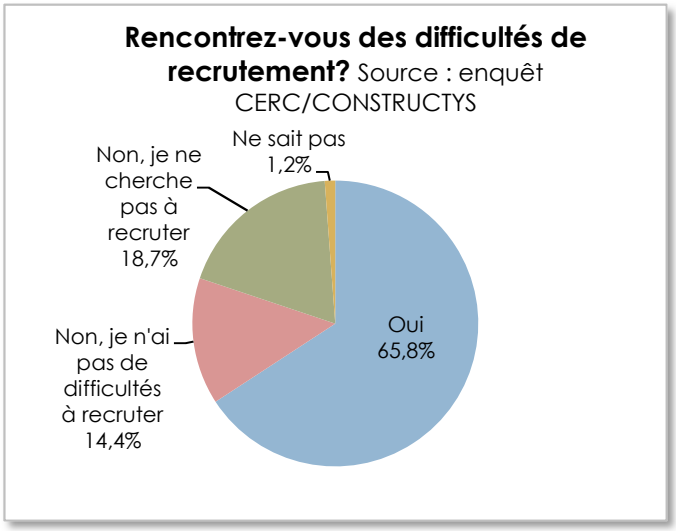


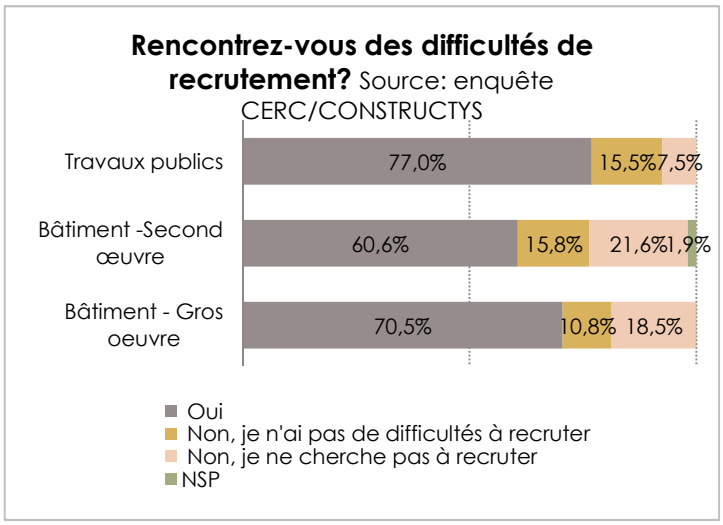
La fonction la plus plébiscitée par les entreprises étant chef de chantier, le niveau de diplôme associé pour les recrutements à ce poste vont du bac à la licence.



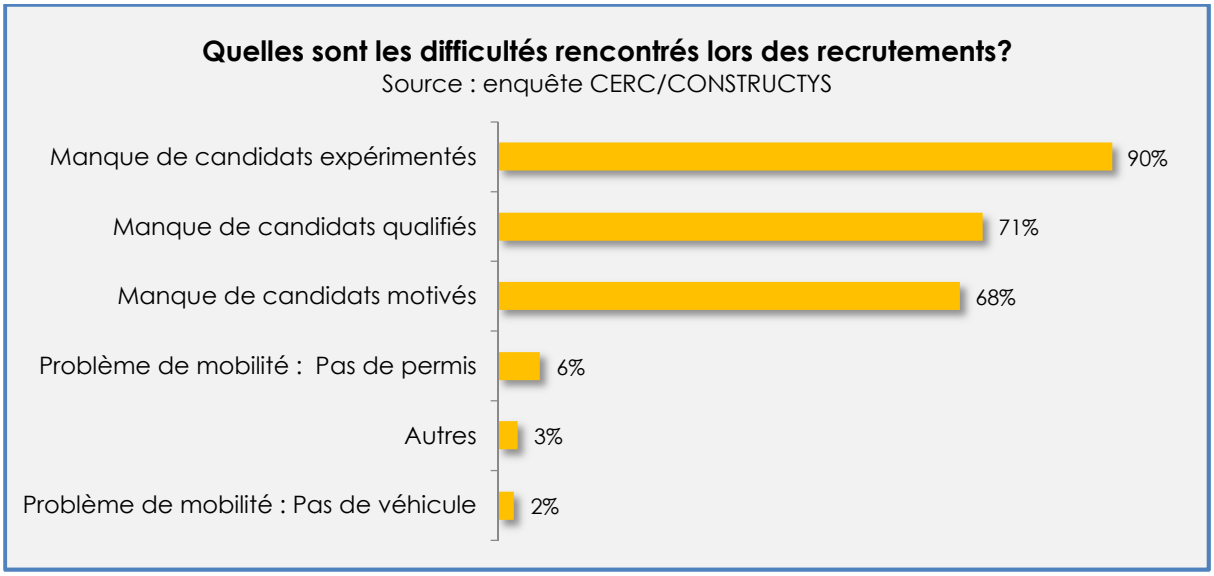
3. *Les difficultés rencontrées au cours des phases de recrutement*

Deux tiers des entreprises interrogées déclarent rencontrer des difficultés de recrutement. C'est surtout dans les Travaux Publics et le Gros Œuvre que les difficultés sont les plus importantes.





Les principales difficultés rencontrées concernent les candidats eux-mêmes. Ils manquent d'expérience, ils ne sont pas qualifiés ou motivés pour le poste proposé.

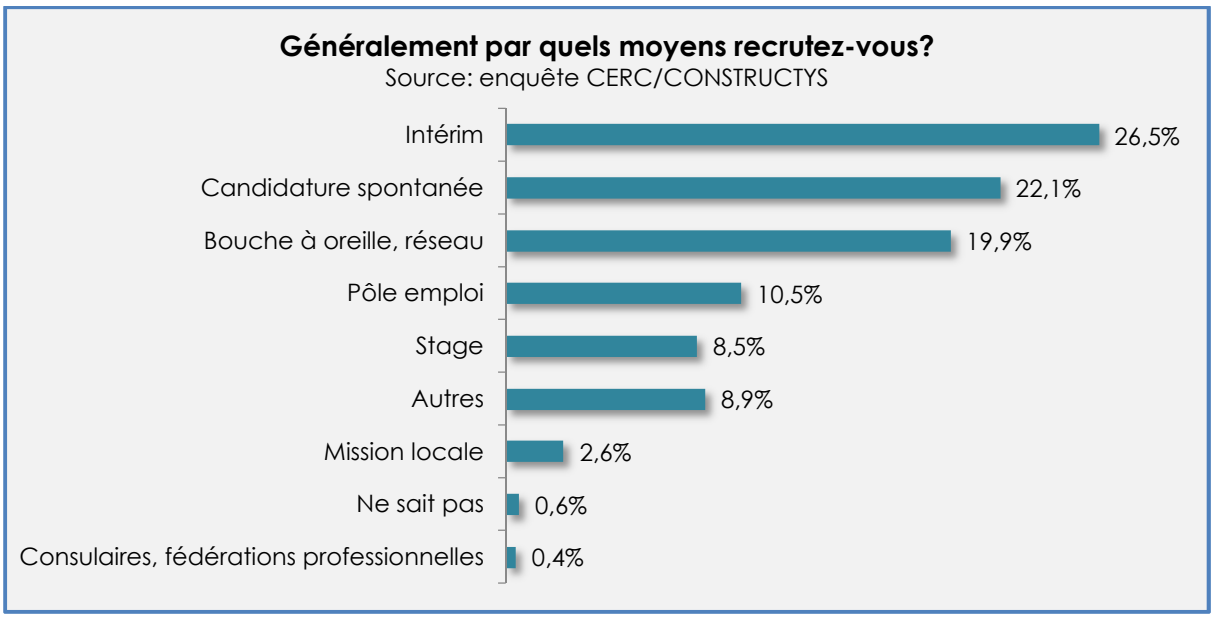


4. *Les moyens de recrutement*

Les entreprises du BTP privilégient trois modes de recrutement : l'intérim, le CDD, la candidature spontanée et le réseau (bouche à oreille). Pôle emploi ne vient qu'en cinquième, les candidats proposés regroupant souvent les trois principaux défauts reprochés aux postulants (manque d'expérience, de qualification et de motivation).

L'intérim se révèle être un bon compromis, pour les entreprises qui souhaitent avant d'embaucher juger du savoir-faire et du savoir-être d'un futur collaborateur.

Les entreprises utilisent encore assez peu les services du groupement d'employeurs (seulement 16 % des entreprises de plus de 11 salariés).



5. *L'emploi des travailleurs handicapés.*

Les entreprises de plus de 20 salariés qui sont les seules concernées par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ont des difficultés importantes pour respecter leurs obligations.

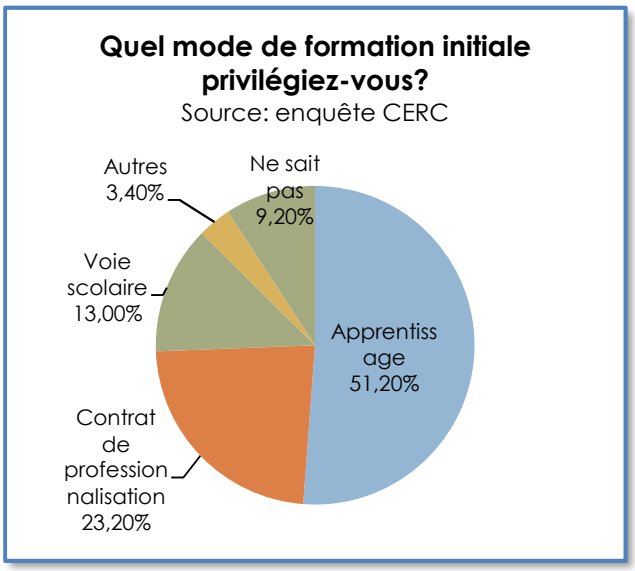
En effet, dans l'échantillon enquêté, 60 % des entreprises ne parviennent pas à respecter leur quota d'emploi de travailleurs handicapés et n'ont aucune stratégie pour essayer de remédier à cette situation. Les entretiens individuels pourraient être mieux utilisés pour détecter les situations de handicap des salariés en poste, de façon à ce que tous les personnels qui pourraient bénéficier d'une reconnaissance de travailleur handicapé soient identifiés par les directions des entreprises.

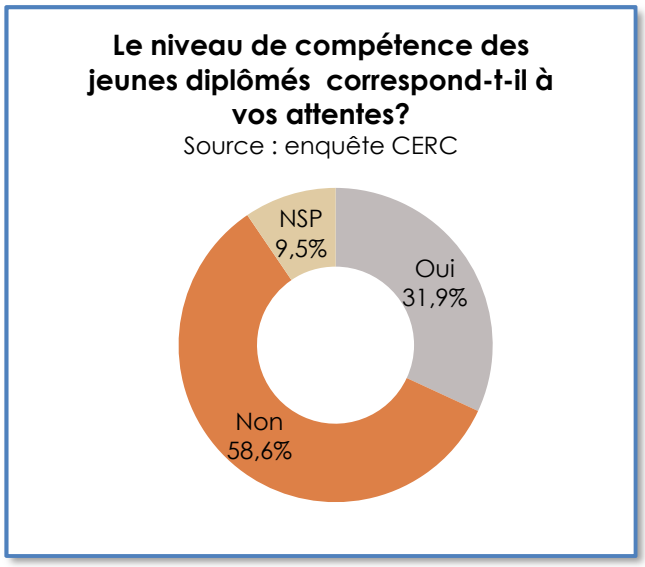
IV. Quelle adéquation entre appareil de formation et besoins des entreprises ?

A. L'opinion des chefs d'entreprises sur la formation

1. *Sur la formation des jeunes*

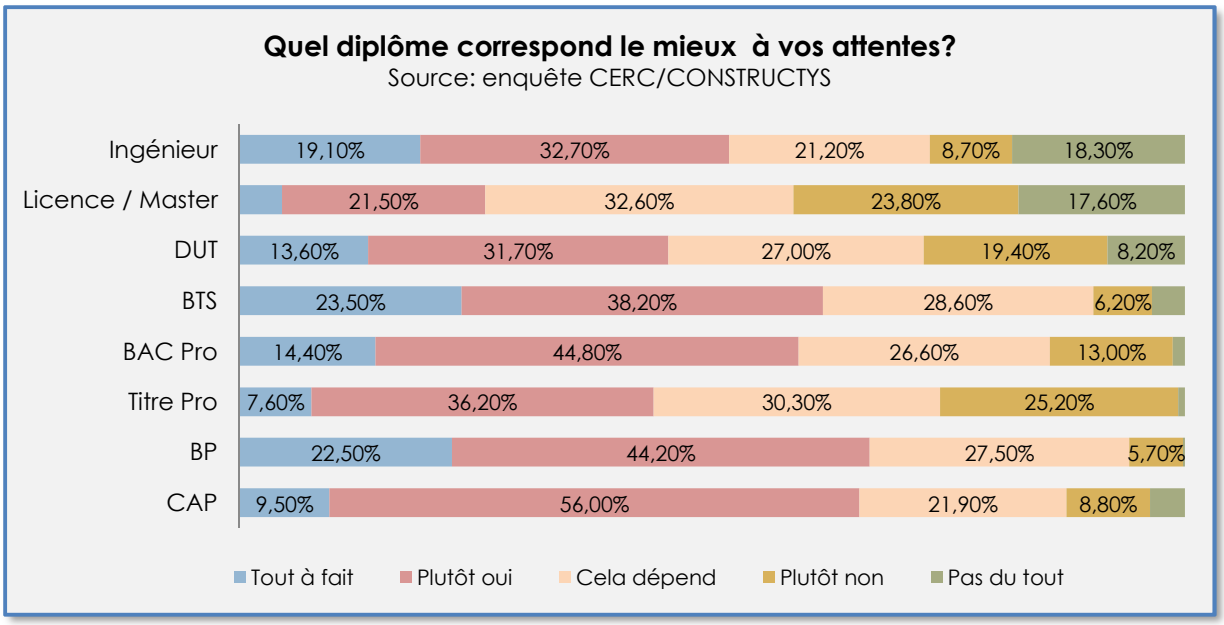
De manière générale, les chefs d'entreprises privilégient l'expérience pratique au diplôme. Ils plébiscitent ainsi, l'apprentissage (52%) et le contrat de professionnalisation (23%) qu'ils jugent plus en adéquation avec les réalités de l'entreprise. Seuls 1/3 des entreprises considèrent que le niveau de compétence des jeunes diplômés correspond à leurs attentes. La voie scolaire devient intéressante pour les techniciens supérieurs, ingénieurs et cadres.





Les diplômes qui correspondent le mieux aux besoins des entreprises sont pour les fonctions supérieures : diplôme d'ingénieur ; pour les fonctions intermédiaires : le BTS et le BAC Pro et pour les fonctions d'ouvriers : le BP et le CAP.

Les diplômes qui sont les moins adaptés aux entreprises du BTP sont : la licence et le Master.

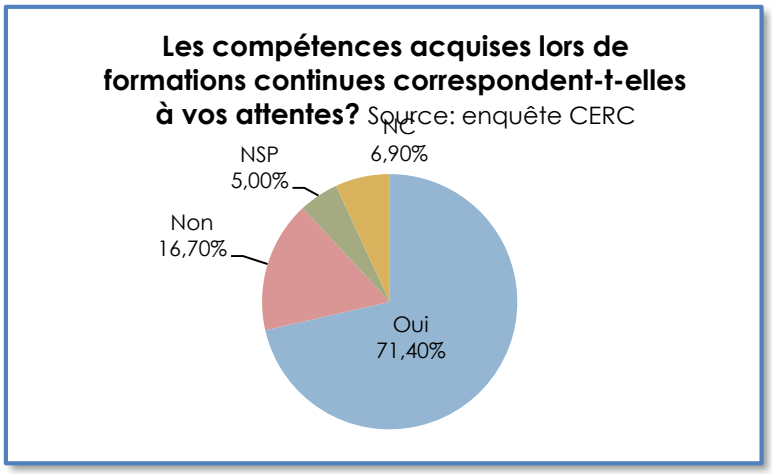


2. *Sur la formation continue*

Les entreprises considèrent que l'offre de formation continue ne répond que partiellement à leur attentes. Ainsi les stages proposés pour les salariés en poste sont considérés comme satisfaisants pour les formations obligatoires liées à la sécurité, mais moins bien adaptés pour les formations techniques.

Pour autant, les entreprises répondantes considèrent que les compétences acquises à l'issue d'un stage de formation continue, sont généralement en adéquation avec les attentes des professionnels. En effet, les entreprises sélectionnent les formations auxquelles ils souhaitent participer en fonction de leurs besoins ou obligations légales.

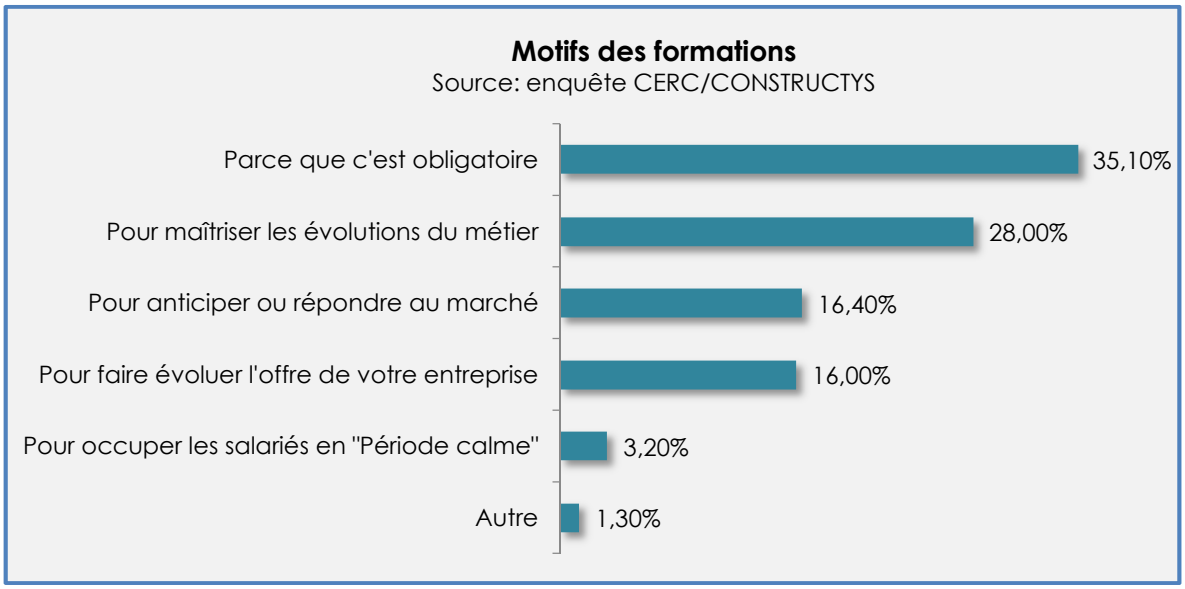
Pour les formations « techniques », les entreprises privilégient l'informel et la formation en situation de travail non formalisée dans le cadre d'un programme détaillé. Cette partie invisible de la formation professionnelle continue est « non valorisée » par les entreprises.



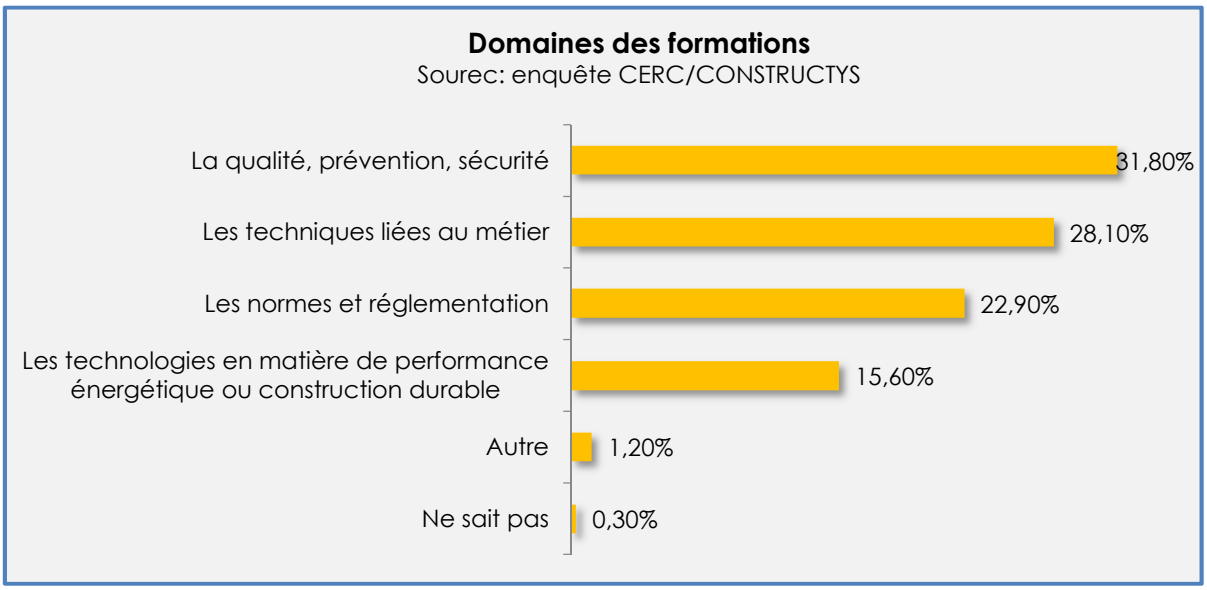
B. Les besoins en formation des entreprises

1. *Les formations suivies*

Au cours des trois dernières années, neuf entreprises sur dix déclarent avoir suivi une formation. Dans un tiers des cas, les formations suivies étaient obligatoires. Un quart des entreprises se sont formées pour maîtriser l'évolution du métier.



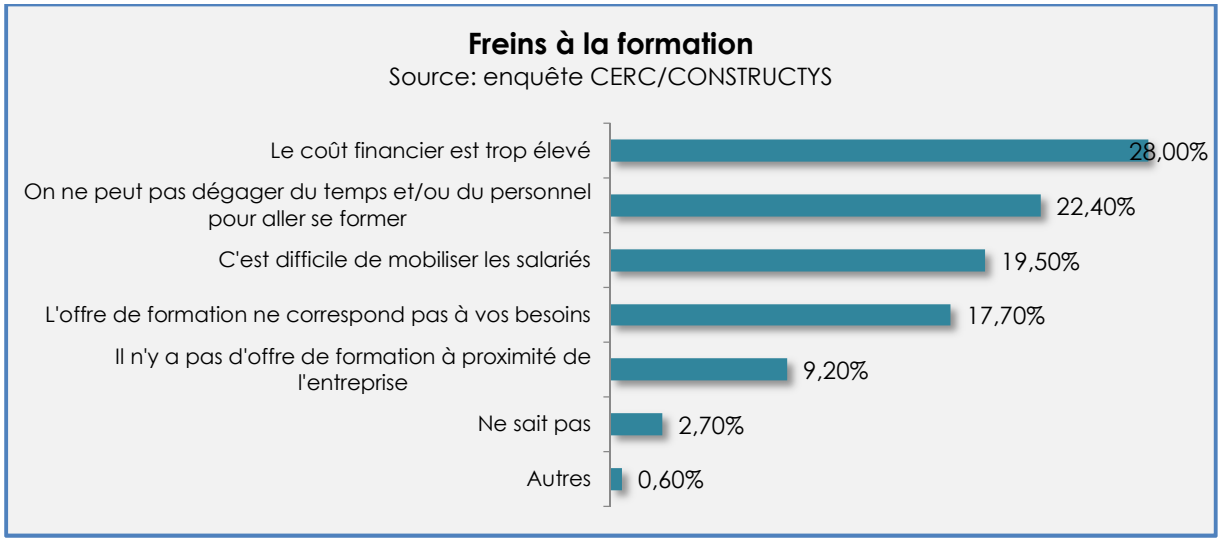
Les formations les plus suivies au cours de ces trois dernières années par les entreprises du BTP sont : la qualité - prévention - sécurité, les techniques liées au métier et les normes règlementaires.



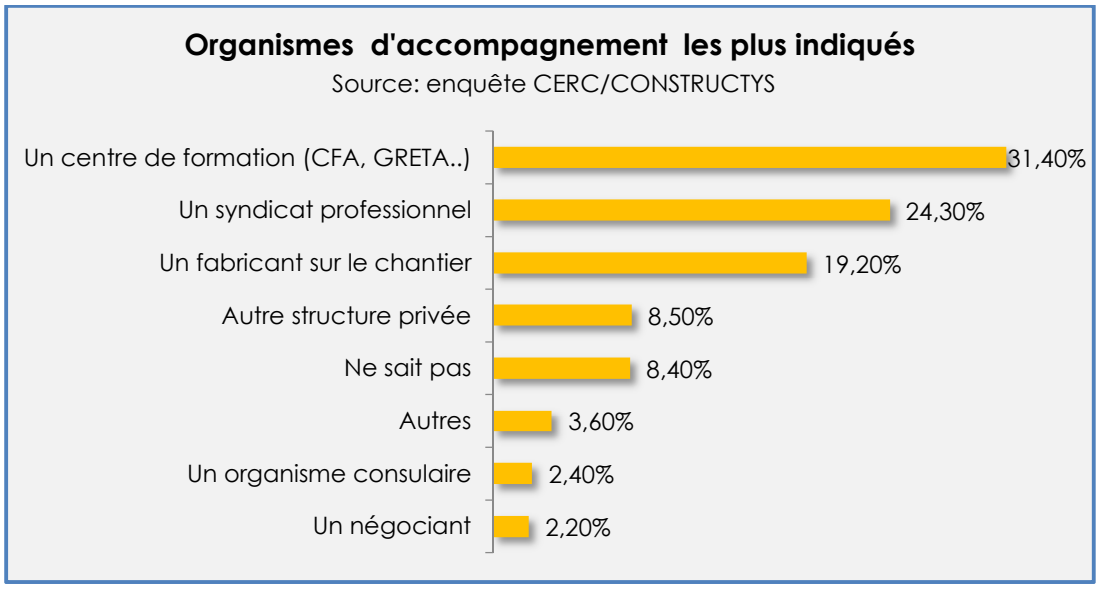
2. *Les freins à la formation et les organismes d'accompagnement*

L'enquête révèle plusieurs freins à la formation, les plus récurrents étant le coût financier pour les entreprises et le manque de temps. Les petites structures plus particulièrement ont beaucoup de mal à mobiliser du personnel pour des formations sur du temps de travail.

Les entreprises considèrent que les formations en lien avec la sécurité mobilisent leurs salariés sur une durée trop longue chaque année. Ainsi, le temps qui est consacré aux formations « obligatoires » devient un obstacle au déploiement des formations techniques et à l'élévation des compétences des salariés.



Les entreprises sondées considèrent que les organismes les plus à même de les accompagner dans le développement des compétences de leurs entreprises sont : les centres de formations, les syndicats professionnels et les fabricants sur le chantier.

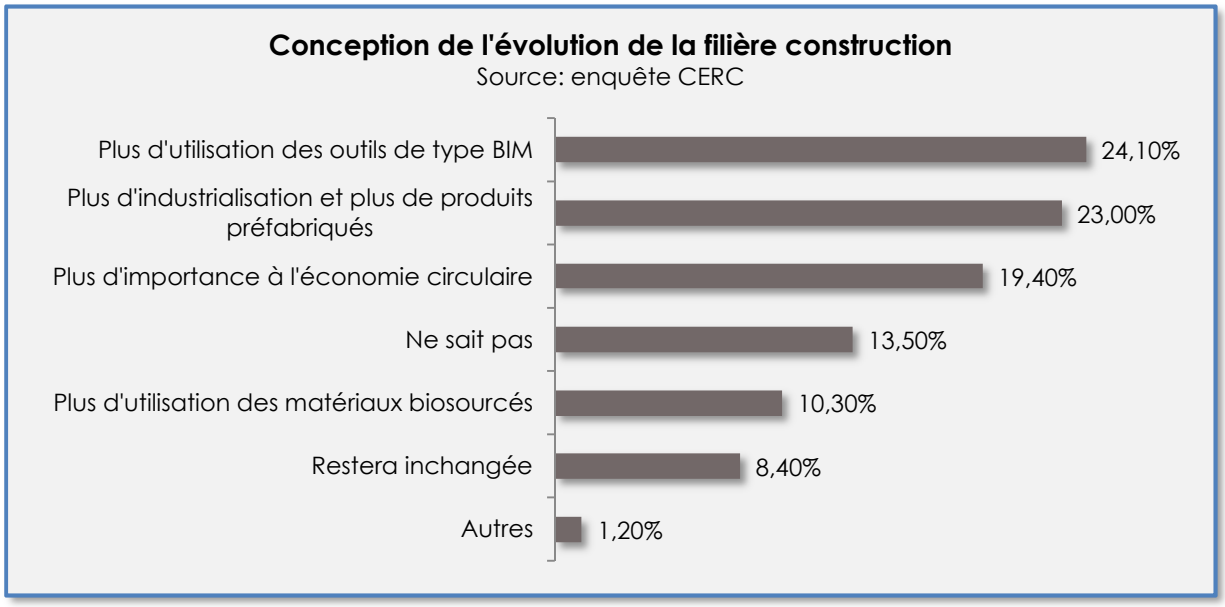


Conclusion

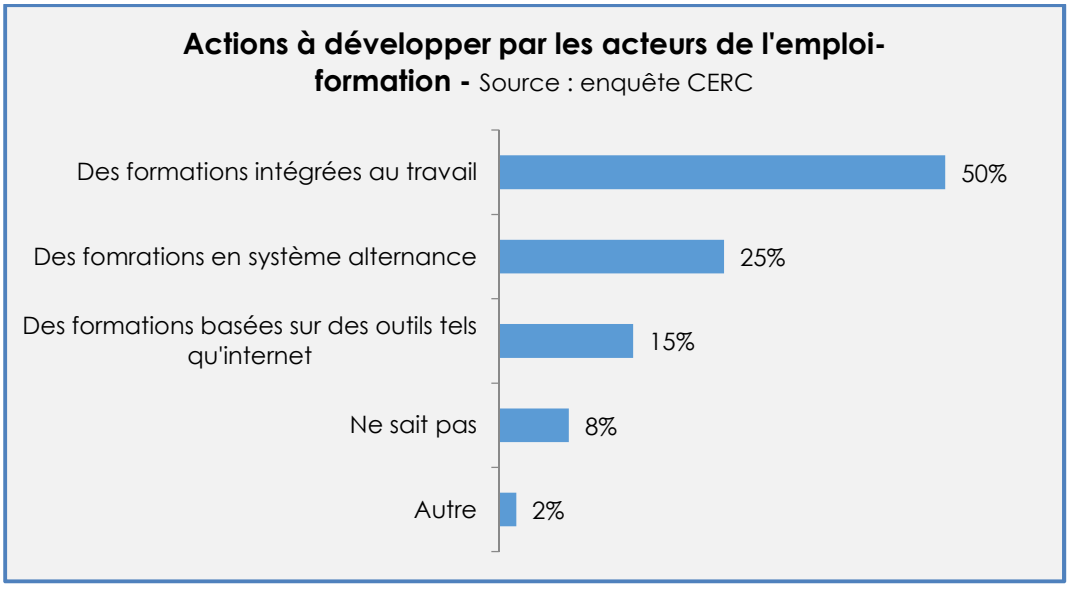
Les acteurs du secteur de la Construction considèrent que la filière devrait évoluer vers des thématiques et des approches qui sont dans l'air du temps. Une utilisation plus importante des outils numériques, une industrialisation avec plus de produits préfabriqués et le développement de comportements écoresponsables dans le cadre d'une économie circulaire.

Concernant les applications informatiques et numériques, les entreprises sont convaincues de leur forte plus value pour les métiers de la construction mais elles pointent les difficultés liées à l'investissement, à la sécurité des données, à la compatibilité des logiciels et à la formation des utilisateurs de terrain.

La transition écologique est considérée comme un élément positif pour l'activité à moyen terme, mais à court terme, les entreprises considèrent que cela engendre des contraintes nouvelles pour la question du traitement des déchets notamment et la circulation des véhicules d'entreprises.



Pour s'adapter aux évolutions du marché, les professionnels vont devoir continuer à se former malgré les contraintes évoquées. Deux pistes sont envisagées pour y parvenir : le développement de formations intégrées au travail et des formations en système d'alternance. Ces actions devront être menées en étroite collaboration avec les acteurs de l'emploi-formation, dont l'OPCA de la CONSTRUCTION qui est cité à plus de 90 % comme l'interlocuteur de référence capable de guider et de conseiller le chef d'entreprise.



Une entreprise sur trois considère que son effectif salarié va progresser. Cependant, la progression va se faire plutôt sur des postes « qualifiés » et « hautement qualifiés ». Si la reprise d'activité amorcée en 2017 se confirme, les besoins en personnels vont aller croissants. Les besoins de recrutement actuels des entreprises sont liés à une période de crise d'environ 10 ans qui a conduit l'effectif salarié de la profession vers un niveau historiquement faible. En revanche, la profession du BTP sera de moins en moins une « industrie de main d'œuvre » quantitativement importante et peu qualifiée. Les entreprises doivent reconstituer leurs effectifs pour faire face à la reprise, mais elles cherchent quasiment exclusivement du personnel hautement qualifié, voire du personnel d'encadrement.

Par ailleurs, un travail entre Pôle Emploi et les professionnels devra être effectué pour identifier de manière efficiente les profils recherchés par catégorie de métier dans le BTP. Cela pourrait passer par la création d'un questionnaire type d'évaluation des compétences par métier pour sélectionner les candidats aptes à postuler.

Concernant la formation des jeunes, il est urgent de redonner une meilleure image à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation. Les professionnels du BTP et de l'éducation doivent œuvrer pour rendre les métiers du BTP plus attractifs. Cela passe par une meilleure sensibilisation des conseillers d'orientations et des familles, mais aussi par des salaires attractifs et l'ouverture de perspectives d'évolution de carrière pour un salarié qui entre comme ouvrier dans une entreprise. Cette sensibilisation peut se faire en présentant des exemples d'évolution de carrière salarié-chef d'entreprise ou d'évolution de salariés ayant gravi des échelons au sein d'une même entreprise.

Etude réalisée par la CERC Grand Est et CONSTRUCTYS avec le concours de :