

PROFILS DES PRIMO-ENTRANTS DANS LE SECTEUR DU BTP



Le comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP a confié à M. David Abonneau, maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine, la réalisation d'une étude sur les profils des primo-entrants dans le secteur du BTP.

Réalisation graphique : www.delphinecheret.com
Crédits photos : © Istock

www.metiers-btp.fr

I. LES PRIMO-ENTRANTS : POURQUOI LE BTP ET POUR QUELLES AMBITIONS ?

- | | |
|---|----|
| 01/ Pourquoi entrent-ils dans le BTP ? | 8 |
| 02/ Les représentations du métier : pourquoi celui-ci plutôt qu'un autre ? | 14 |
| 03/ Ce qu'ils veulent devenir : des aspirations professionnelles très diverses | 18 |

II. SYNTHÈSE ET SEGMENTATION

- | | |
|--|----|
| 01/ Principes de segmentation et axes d'analyse | 28 |
| 02/ Caractérisation des segments | 32 |
| 03/ Éléments de synthèse par segment identifié | 34 |
| 04/ Avantages et limites de la segmentation | 47 |

Objectifs

La présente étude vise à fournir à l'Observatoire des **données qualitatives concernant les profils, les parcours et les attentes des primo-entrants du BTP, recouvrant l'ensemble des métiers et fonctions du secteur** (production, conception, encadrement, administration et gestion, commercial) **et représentatives de la diversité des contextes d'exercice** (TPE, PME, ETI, grandes entreprises et grands groupes).

Ces données pourront servir de support pour :

- Identifier de façon exhaustive les publics entrant dans le BTP, en se référant notamment à leurs origines familiale, scolaire et professionnelle ;
- Connaître leurs attentes à leur entrée dans le BTP et suivre leur évolution durant les premiers mois d'activité professionnelle ;
- Différencier les profils et leurs attentes, en fonction de leur localisation géographique (environnement rural ou urbain), de la typologie de l'entreprise dans laquelle ils exercent (grands groupes et grandes entreprises, ETI, PME, TPE) et de son activité, et de leur fonction au sein de l'entreprise (conception, production et encadrement, administration et gestion, fonction commerciale) ;
- Recenser et hiérarchiser les motivations qui incitent les jeunes à entrer dans le secteur, ou a contrario, les freins qui en limitent l'attractivité ;
- Formuler des préconisations, afin de renforcer l'attractivité du secteur et des métiers du BTP auprès de l'ensemble des profils identifiés ;
- Construire des indicateurs, afin de suivre de manière récurrente l'évolution des publics, de leurs attentes, leurs motivations et leurs freins.

Méthodologie

La démarche qualitative repose sur une série d'entretiens individuels réalisés auprès de 12 primo-entrants, en présentiel ou par téléphone, ainsi que sur des échanges et groupes de discussions avec des experts (formateurs, Opérateur de Compétences, professionnels de l'insertion et de l'emploi, etc.).

Ils ont été complétés par une analyse documentaire, à partir des données de l'Observatoire des métiers du BTP, des études de Constructys (pôle Études et Recherche) et de celles du CCCA-BTP .

Les données recueillies ont ensuite été analysées en 5 temps :

1. Identification et catégorisation des motivations à l'entrée
2. Qualification des représentations du métier et des attentes associées
3. Repérage des aspirations et des projets professionnels
4. Synthèse des 3 premières étapes pour la construction de segments
5. Confrontation de la segmentation avec les observations des experts

Les principes de panélisation

L'identification des primo-entrants

Le terme de **primo-entrant du BTP** désigne une personne qui accède pour la première fois à un emploi dans le secteur.

5 catégories de primo-entrants ont été identifiées en amont (les entretiens ayant été anonymisés, les prénoms donnés sont fictifs) :

- Les primo-entrants **avec formation préalable dans le BTP** : en apprentissage (Sonia), par la voie scolaire (Albert), en réorientation scolaire (Alexandre), éloignés de l'emploi (Marco, Hervé)
- Les primo-entrants **sans formation préalable dans le BTP** (Abdoulaye)
- Les primo-entrants **qui se réorientent dans le BTP, avec formation préalable dans le secteur** : via une POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) ou autres dispositifs de formation (Axel)
- Les primo-entrants **qui se réorientent dans le BTP sans formation préalable** (Raphaël)
- **Autres** : primo-entrants sur des fonctions administratives (Elise), par la voie de l'intérim (Raphaël), sur des fonctions d'encadrement supérieur (Rémy), en tant qu'entrepreneur (Jacques), migrant (Saïd)

	AVEC FORMATION BTP PRÉALABLE	SANS FORMATION BTP PRÉALABLE	
LOGIQUE D'INSERTION	<p>Apprentis du BTP</p> <p>Entrants par voie scolaire BTP (hors apprentissage)</p> <p>Entrants suite à une réorientation scolaire</p> <p>Jeunes éloignés de l'emploi</p>	<p>Primo entrants hors formation BTP</p>	<p>Entrants fonctions-support (administration/comptabilité)</p> <p>Entrants par intérim que ce soit avec ou sans formations BTP préalable</p> <p>Entrants sur des fonctions d'encadrement supérieur (conducteurs de travaux)</p> <p>Entrants en tant qu'entreprises (chef d'entreprise dont TPE) issus d'autres secteurs d'activités, avec ou sans formations BTP</p> <p>Entrants « migrants »</p>
LOGIQUE D'ORIENTATION	<p>Entrants via POE ou autres dispositifs de formation (production)</p>	<p>Entrants en tant que salariés hors formations BTP (production)</p>	

Principaux experts sollicités

- Opérateur de Compétences : 3 secrétaires généraux et conseillers formations
- CFA : 4 responsables et 5 formateurs
- Formation pour adultes : 3 responsables régionaux et 4 responsables départementaux d'organismes de formation
- Insertion des publics éloignés de l'emploi : 1 interlocutrice GEIQ (avec une expérience antérieure du sein d'une Mission Locale)
- Emploi : 1 responsable et 1 conseiller Pôle Emploi
- Intérim : 1 responsable d'agence spécialisée dans le BTP

I. LES PRIMO-ENTRANTS : POURQUOI LE BTP ET POUR QUELLES AMBITIONS ?

01/ Pourquoi entrent-ils dans le BTP ?

02/ Les représentations du métier : pourquoi celui-ci plutôt qu'un autre ?

03/ Ce qu'ils veulent devenir : des aspirations professionnelles très diverses

01

Pourquoi entrent-ils dans le BTP ?

➤ L'analyse des entretiens conduits auprès des 12 primo-entrants rencontrés dans le cadre de cette étude a permis de mettre en évidence **deux axes de distinction et de catégorisation des primo-entrants** :

- le **degré de connaissance du métier et du secteur**. Entre les primo-entrants qui ont une image précise et réaliste et ceux qui ne semblent pas les connaître avec précision, ce premier axe rend compte du caractère plus ou moins raisonné de l'orientation vers le métier de formation et/ou d'exercice ;
- la **nature des motivations à l'entrée**. Entre motivations intrinsèques (le métier en lui-même) et motivations extrinsèques (les avantages associés au métier), ce second axe rend compte des raisons qui ont amené ces primo-entrants à opter pour le BTP.

De ces éléments sont ressorties quatre manières d'appréhender le métier :

- Le métier pour **réussir**
- Le métier pour **donner un sens**
- Le métier pour **s'en sortir**
- Le métier **indifférent**

Au regard de ce premier niveau d'analyse, plusieurs observations :

- Le niveau de connaissance / l'image du métier est très variable, indépendamment du public (avec ou sans diplôme, en insertion ou en réorientation)
- Le degré de précision dépend du niveau de pré-socialisation familiale
- Les raisons invoquées de l'entrée dans le BTP sont très diverses : intrinsèques parce que liées au métier (sens du travail produit, nature des tâches, relations sociales) et/ou extrinsèques car liées aux avantages (évolution, responsabilités potentielles, rémunération, etc.)

LES MOTIVATIONS À L'ENTRÉE : INTRINSÈQUES VS EXTRINSÈQUES

FACTEURS DE MOTIVATIONS À L'ENTRÉE INTRINSÈQUES = LES PRIMO-ENTRANTS SONT INTÉRESSÉS PAR LE MÉTIER LUI-MÊME	FACTEURS DE MOTIVATION À L'ENTRÉE EXTRINSÈQUES = LES PRIMO-ENTRANTS SONT INTÉRESSÉS PAR LES AVANTAGES ASSOCIÉS AU MÉTIER
Intérêt du travail : tangibilité des réalisations	Rémunération à court-terme
<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permet de réaliser des choses concrètes, que l'on peut voir, qui restent (Rémy, Alexandre)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permet d'être indépendante financièrement (Sonia)</i> - <i>Le niveau de rémunération pour ce métier n'est pas satisfaisant (Raphaël)</i>
Environnement de travail	Possibilité de mobilité
<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permettra de travailler dans un environnement qui me convient (à l'intérieur vs à l'extérieur ; seul ou en équipe...) (Alexandre)</i> - <i>Les conditions de travail sont difficiles, le métier est pénible (Raphaël, Abdoulaye, Albert)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier peut être exercé partout, il me permettra de changer de ville voire de pays (Sonia)</i> - <i>Ce métier ne m'intéresse pas car il ne me permet pas de travailler près de chez moi (experts)</i>
Variété des tâches et des chantiers	Possibilité d'évolution
<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permet de faire des choses différentes, de travailler sur des chantiers variés. Le métier n'est pas répétitif (Rémy)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me donnera des opportunités à moyen terme et à long terme d'évolution vers des postes à responsabilités (Alexandre, Rémy)</i>
Possibilité d'acquérir une expertise technique	Réussite sociale
<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me donne la possibilité de développer des savoir-faire pointus (Axel)</i> - <i>Je n'ai pas envie de développer mes compétences dans un domaine précis (Raphaël)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permet de réussir en termes de statut social (ingénieur, chef d'entreprise, chef d'équipe...) (Rémy)</i> - <i>Dans le BTP, on reste en bas de l'échelle sociale et les métiers n'ont pas une bonne réputation (Albert, Raphaël)</i>
Indépendance	Employabilité immédiate
<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permettra de rester indépendant toute ma vie, en changeant d'entreprise régulièrement ou en créant ma propre structure (Alexandre)</i> - <i>Je souhaite rester dans cette entreprise toute ma vie, je resterai fidèle à ce chef d'entreprise quoiqu'il arrive (Saïd)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permet de trouver du travail facilement, tout de suite (Marco, Raphaël, Axel...)</i> - <i>Il n'y a pas beaucoup d'emploi dans le BTP, le secteur est en crise (experts)</i>

I. LES PRIMO-ENTRANTS : POURQUOI LE BTP ET POUR QUELLES AMBITIONS ?

FACTEURS DE MOTIVATIONS À L'ENTRÉE INTRINSÈQUES = LES PRIMO-ENTRANTS SONT INTÉRESSÉS PAR LE MÉTIER LUI-MÊME	FACTEURS DE MOTIVATION À L'ENTRÉE EXTRINSÈQUES = LES PRIMO-ENTRANTS SONT INTÉRESSÉS PAR LES AVANTAGES ASSOCIÉS AU MÉTIER
Sens et utilité du travail	Employabilité à long terme
<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier donne un sens à ma vie professionnelle, il est utile (Axel, Alexandre, Rémy)</i> - <i>Ce métier n'a pas d'intérêt (Albert, Raphaël)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permettra de trouver du travail toute ma vie (Alexandre)</i> - <i>Je ne veux pas rester toute ma vie dans le BTP (Sonia, Jacques, experts)</i>
	Insertion et intégration sociale
	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier est un moyen de rebondir, de m'intégrer dans la société française (Saïd, Marco, Hervé)</i>
	Possibilité de « passer »
	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permet de trouver un emploi temporairement afin de satisfaire des besoins immédiats (Raphaël, Jacques)</i>
	Possibilité d'acquérir des compétences transverses
	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permet de trouver un emploi dans différents secteurs dont l'industrie (experts)</i>
	Statut social
	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le métier me permet d'avoir un statut social (experts)</i>
	Conciliation vie privée et vie professionnelle
	<ul style="list-style-type: none"> + <i>Le BTP me permet de concilier mes obligations familiales et ma vie professionnelle (Elise)</i>

Quatre profils-types identifiés

Les deux axes de distinction des primo-entrants (degré de connaissance du métier et du secteur et nature des motivations à l'entrée) ont permis d'identifier 4 profils-types.

Les investis

Ils sont convaincus de l'intérêt du métier, sont très bien informés de sa réalité et des perspectives qu'il offre à moyen et à long terme.

Leurs motivations sont essentiellement **intrinsèques** : ils choisissent un métier pour **donner un sens à leur vie, autant professionnelle que personnelle**. Ils se projettent à long terme, sans que le projet ne soit univoque : **intéressés par le métier en lui-même**, plus que par les avantages qu'il procure (évolution, responsabilités potentielles, rémunération), ils ne s'attachent pas forcément à un objectif unique, mais réfléchissent à plusieurs **options** sur le long terme.

Les consommateurs

Ils sont attirés par les avantages du métier, par la rémunération en particulier, mais peu informés des perspectives offertes à moyen et à long terme, en partie par manque d'intérêt.

Leurs motivations sont essentiellement **extrinsèques** : le métier qu'ils choisissent, ou plus largement le BTP, leur permet d'atteindre des **objectifs plus personnels** (indépendance financière, statut social) que **professionnels**. Leur choix se base sur leur **style de vie et leurs besoins propres** : voyager, financer des études, etc. Aussi les consommateurs se projettent très peu : leur **projet dans le BTP est court-termiste**, sans projection au-delà d'un à trois ans. Ils sont clairement « de passage ».

Le consumérisme dans le BTP : le point de vue des experts

Qu'il s'agisse de jeunes en insertion ou d'adultes en réorientation formés au BTP, la tendance au consumérisme semble s'amplifier, comme en attestent les nouveaux comportements liés à la formation : apprentis « zappeurs » de la formation initiale, « Tanguy » de la formation continue, etc. Une évolution qui correspond, d'après certains experts, à une tendance sociétale de fond, à l'image des jeunes zappeurs de la génération Y.

Les réfléchis

Ils disposent d'une **connaissance relativement précise du métier** et sont aussi intéressés par les **avantages** (évolution, responsabilités potentielles, rémunération).

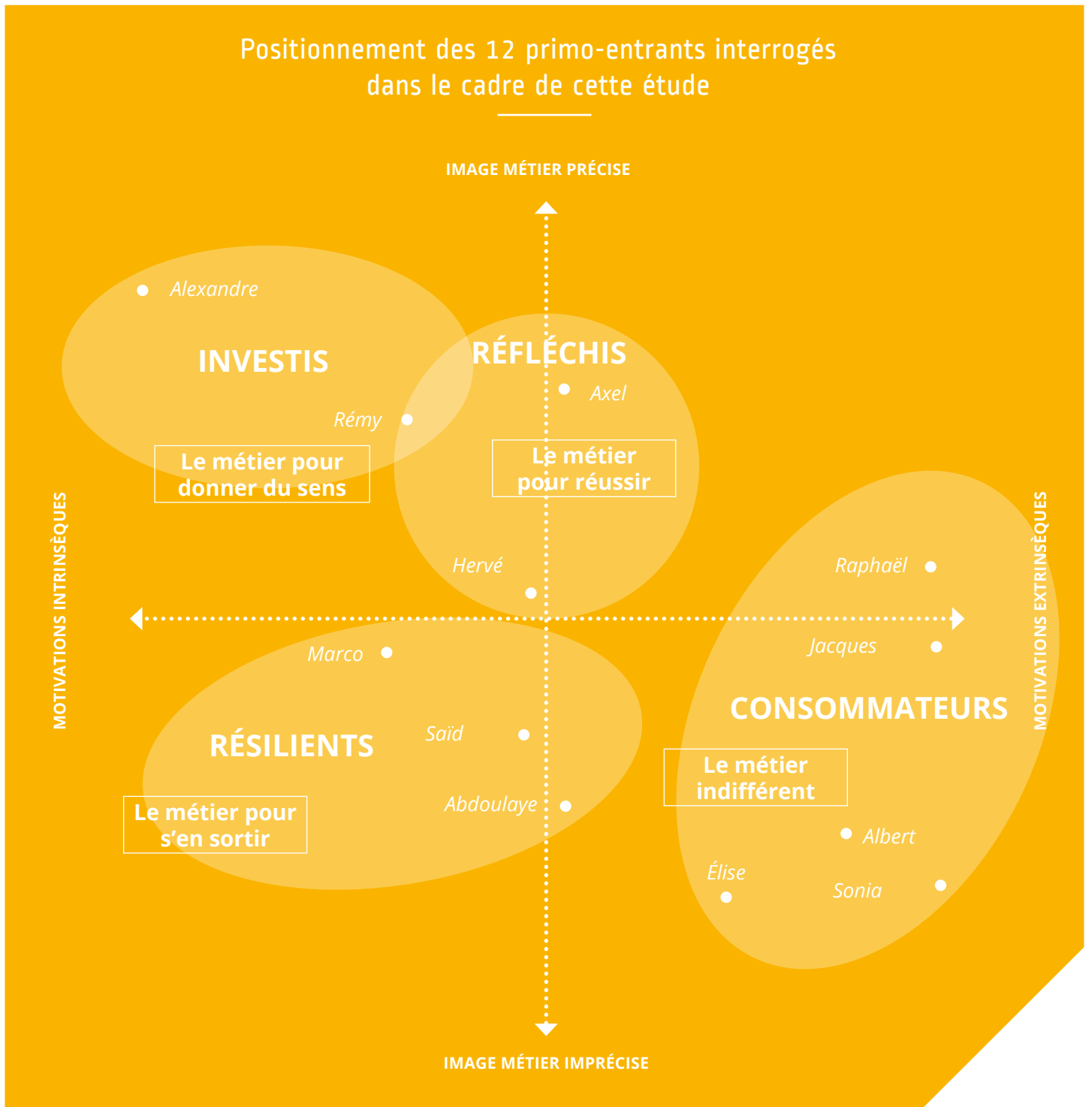
Ce groupe se caractérise par un **équilibre entre motivations intrinsèques** et extrinsèques : leurs motivations relèvent à la fois du **métier en lui-même** (intérêt et sens du travail qu'ils produisent, dans le cadre d'une réorientation notamment) et des **avantages** qu'il peut générer. Leur **choix, du BTP et du métier**, est donc très **réfléchi**, et ils sont en capacité de se projeter **à long terme**, avec un **projet clairement défini et circonscrit**. Le métier est par ailleurs pour eux un **vecteur de réussite professionnelle**, beaucoup plus qu'une question d'accomplissement personnel.

Les résilients

Ils sont **convaincus par l'intérêt du métier**, mais ont une **connaissance imparfaite** des perspectives offertes.

Leurs motivations sont plus ambivalentes que pour les trois autres groupes, à la fois **intrinsèques et extrinsèques** : elles reposent notamment sur la **possibilité de rebondir**, via le BTP, après des expériences de vie difficiles, et si le métier est un moyen de résilience professionnelle, il représente surtout un **vecteur d'intégration sociale**. Ils ont toutefois une **réelle appétence pour le BTP**, mais leur connaissance imprécise du métier ne leur permet pas de se projeter à long terme. Ils ne sont cependant pas non plus dans une logique de passage.

Positionnement des 12 primo-entrants interrogés dans le cadre de cette étude



02

Les représentations du métier : pourquoi celui-ci plutôt qu'un autre

Le choix du métier est plus ou moins motivé selon les interlocuteurs : certains évoquent un grand nombre d'arguments, précis et réalistes, témoignant d'un choix très raisonné (Axel, Rémy par exemple), d'autres se montrent dans l'incapacité de détailler les raisons qui les ont poussés à choisir le métier qu'ils apprennent et/ou exercent (Sonia, Raphaël).

Cependant, les raisons invoquées par la plupart des personnes interrogées, croisées avec les réflexions des experts, peuvent être regroupées en 7 critères de choix :

- La mobilité géographique
- L'évolution de carrière
- L'environnement physique de travail
- L'environnement social de travail
- La qualification
- La nature des tâches
- La richesse des tâches

Notons que chacun de ces critères est polarisé : proximité vs mobilité, long terme vs temporaire, intérieur vs extérieur, individuel vs collectif, accessibilité vs expertise, manuel vs mécanisation, spécialisation vs variété des tâches.

La mobilité géographique : proximité vs mobilité

Certains optent pour un **emploi à proximité** de leur lieu de vie, quand d'autres ont choisi un métier pour les possibilités qu'il leur offre de **travailler partout en France, voire à l'International**.

Les experts interrogés dans le cadre de cette étude, responsables et formateurs en CFA notamment, relèvent notamment que la possibilité de trouver un emploi proche du domicile représente un **facteur d'attractivité de premier plan pour les jeunes apprentis**.

“ Certains apprentis font le choix d'un métier, pas par intérêt pour le métier en lui-même, mais parce que l'entreprise se trouve dans leur ville ou leur village. Cela les rassure. ”

Responsable de CFA

/// L'évolution de carrière : long terme vs passage

Les primo-entrants qui s'engagent dans une logique **d'investissement à long terme** considèrent le BTP comme un espace de mobilité et d'opportunité de carrière. Les autres sont dans une logique de **passage**, le BTP représentant pour eux un espace de transition professionnelle.

Cette seconde approche conduit à une forme de consumérisme : il s'agit de rechercher « un job » et non pas un emploi. L'employabilité dans le BTP constitue donc pour cette catégorie de primo-entrants un facteur d'attractivité, mais de court terme.

“ L'avenir des jeunes est orienté par le marché de l'emploi. Ce qui les motive, ce n'est plus la passion du métier, c'est la possibilité de trouver un travail. ”

Formateur CFA

“ Mon sentiment, c'est que les jeunes, aujourd'hui, recherchent davantage un « job » qu'un métier. Ce n'est pas facile de les canaliser pour les emmener jusqu'à la fin de la formation, car le métier ne les intéresse pas forcément. L'apprentissage pour eux, c'est un peu comme AirBnB. J'ai un smartphone, je pars en vacances et je fais trois-quatre chambres différentes dans la même semaine. Avant, nous restions au même endroit. ”

Responsable de CFA

/// L'environnement physique de travail : intérieur vs extérieur

Certains s'engagent dans le BTP avec la volonté affichée de **travailler en extérieur**, d'autres en **intérieur**. Selon les experts, cela reste un **critère déterminant dans le choix du métier**. Chez les primo-entrants, la perception de la pénibilité dans le BTP est cependant en décalage avec les évolutions des métiers et des environnements de chantier.

“ Ils ont parfaitement intégré la façon dont les métiers se pratiquent. Certains se sont passé le mot : ils veulent faire de la peinture, pour travailler à l'intérieur. Froid en hiver ou chaud en été, il n'y a pas de question à se poser. Pour eux, c'est plus facile, moins pénible. ”

Formateur POEC

“ Même si les conditions se sont améliorées, qu'il y a parfois moins de pénibilité liée au travail en extérieur - quoique les maçons ils peuvent travailler quand il fait froid (avec de l'antigel) - s'ils ont le choix entre travailler dans le BTP en extérieur et travailler dans la boutique d'un centre commercial, ils préféreront la deuxième solution. ”

Formateur CFA

/// L'environnement social : individuel vs collectif

Le BTP peut tout aussi bien **éviter la contrainte du groupe, et de la hiérarchie** en particulier, à ceux qui veulent travailler seul, que permettre à d'autres d'intégrer un collectif pour **travailler en équipe**.

/// La qualification : accessibilité vs expertise

Le BTP ne requérant pas de qualification préalable sur certains postes, certains primo-entrants apprécient le fait de pouvoir **travailler sans nécessairement s'appuyer sur une expertise forte**. Les autres au contraire choisissent leur métier car il leur permet de **développer des compétences spécifiques tout au long de leur vie professionnelle, voire d'apprendre et de se construire une expertise**.

/// La nature des tâches : manuel vs mécanique

Elle oppose les primo-entrants attirés par le caractère manuel du métier, attaché à un **travail fait de leurs propres mains**, à ceux attirés par les **machines et la conduite d'engins**.

/// La richesse des tâches : spécialisation vs variété

Certains primo-entrants sont attachés à la polyvalence du métier, leur permettant **d'assurer des tâches variées**. Les autres préfèrent se concentrer sur des **tâches spécifiques, afin de se perfectionner**.

/// Pistes pour explorer l'image métier des primo-entrants

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'IMAGE MÉTIER DES PRIMO-ENTRANTS

CRITÈRES	POLARITÉ 1	NEUTRE	POLARITÉ 2
Mobilité géographique	Proximité	—	Mobilité
	<i>Le métier me permet de trouver un emploi près de chez moi. Je n'ai pas envie de partir</i>	<i>Je n'ai pas d'avis, je peux tout aussi bien rester ici ou trouver un emploi ailleurs</i>	<i>Le métier me permet de trouver un emploi partout</i>
Évolution de carrière	Passage	—	Investissement
	<i>Le métier me permet de trouver un « job » rapidement</i>	<i>Je n'ai pas d'avis. Je ne sais pas si je vais rester dans le BTP longtemps</i>	<i>Le métier me permet de construire un projet de vie</i>
Environnement physique de travail	Extérieur	—	Intérieur
	<i>Le métier me permet de travailler au grand air, je détesterais travailler dans un bureau</i>	<i>Je suis indifférent. Je peux tout aussi bien travailler en intérieur qu'en extérieur</i>	<i>Le métier me permet de travailler à l'abri, « au chaud »</i>
Environnement social	Individuel	—	Collectif
	<i>Le métier me permet de travailler seul</i>	<i>Je n'ai pas d'avis. Je peux tout aussi bien travailler seul qu'en équipe</i>	<i>Le métier me permet de travailler au sein d'un collectif, d'un groupe, d'une équipe</i>
Qualification	Accessibilité	—	Expertise
	<i>Le métier me permet de trouver un travail sans avoir besoin d'être très qualifié</i>	<i>Je n'ai pas d'avis. Je ne sais pas si je veux développer une expertise spécifique dans le BTP</i>	<i>Le métier permet d'acquérir une qualification poussée, me perfectionner</i>
Nature des tâches	Manuel	—	Mécanique
	<i>Le métier me permet de réaliser des choses tangibles, de travailler avec mes mains</i>	<i>Je suis indifférent. Je peux travailler avec des machines ou avec mes mains</i>	<i>Le métier me permet de conduire des engins, c'est ce que j'aime</i>
Richesse des tâches	Spécialisation	—	Variété
	<i>Le métier me permet de me spécialiser, d'être excellent dans un domaine précis</i>	<i>Je suis indifférent</i>	<i>Le métier me permet de faire des choses toujours différentes. J'apprécie la polyvalence</i>

03

Ce qu'ils veulent devenir : des aspirations professionnelles très diverses

Deux entrées ont été retenues pour identifier et caractériser les attentes de carrière des primo-entrants :

- la temporalité / l'horizon auquel ils se projettent : à court terme (dans les mois à venir), à moyen terme (d'ici deux à trois ans), à long terme (dans les 5 à 10 ans)
- la nature de leurs attentes (se spécialiser, prendre des responsabilités, créer une entreprise, etc.)

Les projets des primo-entrants rencontrés dans le cadre de l'étude

	COURT-TERME	MOYEN-TERME	LONG-TERME	ORIENTATION(S)
Sonia	Obtenir son BP	« Voyager »	-	Style de vie
Alexandre	Obtenir son BP, éventuellement une Licence pro	Développer une expertise	Créer une entreprise ou devenir formateur, prendre des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • Entrepreneuriale • Expertise • Managériale
Hervé	Obtenir son CAP, éventuellement un BP, voire une Licence pro	Travailler sur des « gros » chantiers	Devenir conducteur de travaux	Managériale
Marco	Obtenir son CAP puis son BP	Éventuellement changer de métier dans le BTP	Devenir conducteur de travaux ou chef d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Managériale • Entrepreneuriale
Rémy	Devenir ingénieur	Être chef de chantier (pessimiste), conducteur de travaux (réaliste), ingénieur de travaux (optimiste)	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler au sein d'un grand groupe et évoluer • Voyager 	<ul style="list-style-type: none"> • Managériale • Style de vie
Axel	Passer un CAP en couverture puis en charpente	Développer une expertise	Créer son entreprise	Expertise puis managériale

	COURT-TERME	MOYEN-TERME	LONG-TERME	ORIENTATION(S)
Saïd	<i>Passer un CAP et un Bac pro</i>	<i>Évoluer vers des postes d'encadrement</i>	-	<i>Managériale</i>
Raphaël	<i>Quitter le BTP</i>	-	-	<i>Passage</i>
Jacques	<i>Quitter le BTP</i>	-	-	<i>Passage</i>
Élise	<i>Acquérir des connaissances BTP</i>	-	-	<i>En construction</i>
Abdoulaye	<i>Se réorienter vers un autre métier du BTP</i>	-	-	<i>Passage</i>
Albert	<i>Se réorienter vers un autre métier (hors BTP)</i>	-	-	<i>Passage</i>

Cinq types d'attentes

Les attentes managériales : évoluer vers des postes à responsabilité

La possibilité d'évoluer à moyen ou à long terme vers des postes à responsabilité est évoquée à de multiples reprises durant les entretiens avec les primo-entrants, par des personnes en insertion comme par des personnes en réorientation.

À noter que les postes d'encadrement constituent, surtout pour les plus jeunes, une **alternative à la pénibilité physique**.

“ Cela dépendra de mon physique, mais je ne me vois pas sur les chantiers toute ma vie, pas dans un bureau non plus. En revanche, faire le tour des chantiers en voiture pour les encadrer, ça oui.” **Marco**

“ Quand j'aurai plus d'expérience, cinq ans au minimum, j'aimerais arrêter la conduite d'engins pour devenir conducteur de travaux. J'ai un nouveau chef (conducteur de travaux), il est calé dans pas mal de domaines, il fait du traçage, il visite les chantiers, il n'a surtout plus de travail manuel.” **Hervé**

Les primo-entrants qui aspirent le plus à des postes d'encadrement souhaitent surtout **exercer dans des grandes entreprises**, où la ligne hiérarchique est structurée et les possibilités de mobilité plus nombreuses.

“ Être pilote, contrôler les chantiers, c'est pour pouvoir faire ça que je préférerais travailler dans une grande entreprise.” **Marco**

À l'inverse, les grandes entreprises peuvent parfois agir comme un repoussoir.

“ Je ne l'exclus pas, mais de ce que j'ai cru comprendre, le BTP permet de travailler dans des petites entreprises tout en faisant des choses intéressantes. Avant je travaillais dans un grand groupe. Avoir 36 chefs au-dessus, ce n'est pas mon truc. Je préfère quand la ligne hiérarchique est plus directe, être plus proche des décideurs. Ici, le patron vient sur le chantier, il travaille avec nous, on est en contact direct et je préfère. Diriger des dizaines de personnes, pour le moment, je n'en ai pas envie.” **Axel**

Ainsi la progression hiérarchique peut également être envisagée **dans des PME**, en particulier lorsque les primo-entrants éprouvent un fort attachement à l'entreprise dans laquelle ils sont et à son dirigeant (personnalisation du métier).

“ J'ai envie d'avoir un CAP, puis le Bac. J'ai envie d'avancer très loin dans ce métier. Devenir chef d'équipe puis chef de chantier, c'est important pour moi. Et rester dans cette entreprise, le patron m'a bien accompagné, je veux continuer à travailler avec lui jusqu'à la fin de ma vie (rires).” **Saïd**

Les attentes d'expertise : développer un savoir-faire spécifique

Les attentes d'expertise sont assez peu évoquées dans les entretiens (constat qui ne saurait pas avoir un caractère général compte tenu de la taille du panel). On notera toutefois que le développement d'une expertise apparaît pour ces primo-entrants comme **relativement inconciliable avec une prise de responsabilités managériales**, au-delà du poste de chef d'équipe.

“ Quand tu montes vers des postes d'encadrement, le terrain c'est terminé. D'ailleurs, les encadrants ne sont pas forcément bons sur le volet technique, c'est un vrai problème sur les chantiers. Il faut faire un choix : soit se spécialiser pour être très bon techniquement, soit devenir encadrant ou pilote. Ce sont deux choses totalement différentes. C'est pour ça que devenir conducteur, ça ne m'intéresse pas.” **Alexandre**

Il s'agirait donc de faire un **choix entre management et expertise technique ou métier**. Une opposition qui n'est pas propre au secteur du BTP.

Enfin, lorsque les attentes d'expertise sont évoquées, elles **correspondent à des projets de moyen terme**.

“ J'ai l'intention de me former pour me spécialiser. Ce qui m'intéresse, c'est le patrimoine, il faut apprendre un peu tout, et ensuite se perfectionner. Avec le BP, je sais qu'il est très conseillé de faire un certificat en zinc à Paris par exemple. ” **Axel**

Les attentes entrepreneuriales : devenir chef d'entreprise

Cette possibilité à long terme est très régulièrement évoquée durant les entretiens.

“ Je vais continuer jusqu'au BP, après je ne sais pas. Avec ce diplôme, je pourrai commencer à penser à ouvrir une entreprise. Mais je ne le ferai pas tout de suite, si je veux devenir chef d'atelier, formateur ou chef d'entreprise, ce sera plutôt vers 40 ans, quand je commencerai à être usé. Chef d'entreprise, c'est ce qui me plairait le plus.” **Alexandre**

Pour les personnes en réorientation, **le BTP ouvre le champ des possibles** et offre réellement l'opportunité de créer son entreprise.

“ Je sais que dans le milieu artisanal, c'est le meilleur moyen pour bien gagner sa vie. Devenir chef d'entreprise, c'est la suite logique. Pour le moment non, mais dans l'avenir ce n'est pas impossible du tout. C'est quelque chose que je n'avais pas imaginé mais l'artisanat me permet de me projeter dans ce rôle de chef d'entreprise.” **Axel**

Cela est confirmé par les experts, le projet entrepreneurial étant davantage marqué pour les primo-entrants adultes, en réorientation, mais les projets ne sont pas toujours réalistes.

“ J'ai accueilli des personnes qui, après une première carrière professionnelle dans un autre domaine, arrivent dans le bâtiment avec un projet de création d'entreprise. Mais dans l'inconscient collectif, certains métiers sont faciles à mettre en œuvre, notamment dans le BTP, à tort ou à raison. Certains projets ne sont pas aboutis : ils veulent créer une entreprise de maçonnerie ou de plomberie, parce que, quand ils en ont eu besoin, ils n'ont trouvé personne...” **Responsable AFPA**

La réorientation vers le BTP à l'âge adulte, à des fins entrepreneuriales, n'est **pas un phénomène récent** et la tendance reste stable.

“ Nous avons toujours eu ce genre de publics, dans le BTP, dans le secteur automobile aussi. Telle personne est devenue comptable parce que ses parents l'étaient, et à 40-50 ans, ils se disent qu'il est temps de faire autre chose. Nous accueillons en CIF beaucoup de personnes qui sont dans ce cas-là. Ce sont des choix contrariés, par l'école, la famille, la vie.” **Responsable GRETA**

Les attentes d'autonomie : se libérer de la hiérarchie et des contraintes

Elles sont étonnamment peu évoquées dans les entretiens, mais souvent mentionnées par les experts en ce qui concerne le **développement de l'auto-entrepreneuriat**.

“ Ils sont en recherche d'autonomie, d'où le succès de la micro-entreprise. La possibilité d'être indépendant, d'échapper à la contrainte des délais et des objectifs revient souvent à se mettre à son compte. Ils n'ont plus envie d'être salariés.”

Conseillère GEIQ

“ Ils ont bien compris qu'ils pouvaient travailler seuls, sans avoir le poids du patron. Surtout dans le second œuvre, l'aménagement intérieur. Travailler en entreprise, ce n'est plus la seule voie et ils le savent. L'auto-entrepreneuriat, ils l'ont en tête dès le départ. Ce sont surtout les jeunes qui ont intégré cette possibilité, les plus âgés n'ont pas été formatés comme ça.”

Formateur professionnel

Les attentes personnelles : répondre à un style de vie

Elles sont régulièrement évoquées dans les entretiens, soit comme étant **au cœur du projet professionnel** (Sonia souhaite voyager grâce à son métier), soit comme **aspiration secondaire** (Rémy souhaite également voyager, mais le choix de son métier est prépondérant).

Les experts confirment cette **forme de « consumérisme »**.

“ Les chefs d'entreprise n'ont pas su anticiper ces nouvelles aspirations, d'où la difficulté de recruter aujourd'hui. Certains ne comprennent pas que l'on puisse venir s'éclater au travail, mais respecter les horaires à la minute. Ils ne font pas la différence entre les cadres et les ouvriers, ils leur demandent le même niveau d'implication. Pour la génération d'avant, le travail c'était tout. Les jeunes recherchent, eux, un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.”

Conseillère GEIQ

Quatre types de projets professionnels

Les 4 types de projets recensés font en partie écho aux 4 profils définis sur la base des motivations à l'entrée (cf. I. 1.).

	HORIZON	PROJET	EXEMPLES
Le BTP « pour l'instant »	<i>Court-termiste (projet de passage dans le BTP)</i>	<i>Précis mais orienté style de vie Précis mais orienté hors BTP</i>	<i>Sonia Raphaël</i>
Le BTP « pour la carrière »	<i>Long-termiste (projet de réussite dans le BTP)</i>	<i>Précis et univoque</i>	<i>Axel</i>
Le BTP « pour le métier »	<i>Long-termiste (projet d'accomplissement dans le BTP)</i>	<i>Précis mais ouvert</i>	<i>Alexandre</i>
Le BTP « pour s'intégrer durablement »	<i>Moyen-termiste</i>	<i>Peu précis</i>	<i>Saïd</i>

/// Le BTP « pour l'instant » : les consommateurs

Ils ne se projettent qu'à **très court terme** dans le secteur. Ils sont assez indifférents au métier qu'ils apprennent et/ou exercent. **Leur projet de carrière fait donc très peu référence au secteur et au métier**, soit parce qu'ils sont focalisés sur des objectifs personnels (Sonia), soit parce qu'ils envisagent de quitter le secteur dès qu'ils le pourront (Raphaël et Jacques).

/// Le BTP pour la carrière : les réfléchis

Ils se projettent à **long terme** dans le secteur et formulent un **projet très précis et univoque**. Le métier est considéré comme un **moyen de réussir professionnellement, financièrement et socialement**. Comme leur nom l'indique, ils ont tendance à évaluer l'ensemble des options possibles, avant de choisir la plus optimale (concilier responsabilités, environnement de travail, accomplissement, rémunération).

/// Le BTP pour le métier : les investis

Ils sont très intéressés par **le métier**, ce qui explique principalement leur entrée dans le secteur, bien avant les opportunités de progression, l'employabilité ou les niveaux de rémunération. Ils se projettent évidemment à **long terme** et de façon précise. Contrairement aux réfléchis, ils ne s'arrêtent pas sur un objectif précis, mais **envisagent plusieurs options**.

/// Le BTP pour s'intégrer : les volontaires

Ils envisagent le métier comme un moyen de **s'intégrer ou se réinsérer durablement dans la société**. Ils sont capables de s'engager sans réserve dans le métier, en formation, comme en entreprise. Ils envisagent de rester à **long terme** dans le BTP, mais sont dans l'incapacité de se projeter de manière précise par méconnaissance du secteur et des opportunités qui y sont associées.



II. SYNTHÈSE ET SEGMENTATION

01/ Principes de segmentation et axes d'analyse

02/ Caractérisation des segments

03/ Éléments de synthèse par segment identifié

04/ Avantages et limites de la segmentation

01

Principes de segmentation et axes d'analyse

La première partie de la présente étude démontre que les raisons du choix d'un métier, les motivations à l'entrée et le projet professionnel sont déterminants pour identifier les différents profils de primo-entrants et leurs attentes.

Pour obtenir une matrice à la fois exhaustive de ces profils et généralisable, c'est-à-dire prenant en compte les cas observés comme les cas logiques qui n'ont pas été rencontrés dans le cadre de l'étude, un deuxième niveau d'analyse est nécessaire, selon deux axes :

- les **modalités d'orientation vers le métier** : elles opposent le choix personnel, motivé, raisonné et centré sur le projet professionnel au choix subi (orientation par autrui) ou centré sur des enjeux autres que strictement professionnels (orientation personnelle)
- le **degré d'attachement au métier** : l'attachement au métier, fort ou faible, renseigne sur la volonté de rester dans le métier (les « résidents ») ou de s'en éloigner (« les passagers »).

LES MODALITÉS D'ORIENTATION

/// **Position 1** *Le métier n'est pas un choix personnel : la personne n'a pas de projet professionnel, elle est orientée vers un métier qu'elle connaît peu ou qu'elle n'a pas choisi elle-même (orientation par défaut). Exemple : Saïd*

/// **Position 2** *Le métier est une opportunité : la personne n'a pas de projet professionnel mais des attentes personnelles (s'éloigner de sa famille, etc.). Exemple : Sonia*

/// **Position 3** *Le métier est un choix contrarié : l'orientation n'est pas tout à fait conforme au projet de départ, mais la personne a du faire des concessions (pas de formation adéquate disponible, réorientation vers un autre métier du BTP). Exemple : Axel*

/// **Position 5** *Le métier est un choix raisonné : le projet professionnel est très structuré, la connaissance du métier est précisé, le choix est motivé. Exemple : Alexandre*

LES DEGRÉS D'ATTACHEMENT

/// **Position 1** *L'attachement est contraint : le primo-entrant n'apprécie pas son métier, il le quittera dès qu'il le pourra, en quittant éventuellement le BTP. Exemple : Raphaël*

/// **Position 2** *L'attachement est calculé : le primo-entrant apprécie peu son métier, mais manque d'alternatives pour le quitter à court terme. Exemple : Hervé*

/// **Position 3** *L'attachement est conditionnel : le primo-entrant apprécie son métier, mais il souhaiterait se réorienter, dans le BTP, vers un métier plus ou moins connexe. Exemple : Marco*

/// **Position 4** *L'attachement est d'ordre affectif : le primo-entrant aime foncièrement son métier et ne l'envisage que dans une carrière à long terme. Exemple : Alexandre*

II. SYNTHÈSE ET SEGMENTATION

En croisant les différents modes d'orientation, degrés d'attachement et leurs positions, 16 profils ont ainsi été identifiés : 9 ont été observés dans le cadre de l'étude, et 7 sont des cas logiques pouvant être déduits de la grille d'analyse et des échanges avec les experts.

LES 16 PROFILS DE PRIMO-ENTRANTS SELON LES MODALITÉS D'ORIENTATION ET LE DEGRÉ D'ATTACHEMENT AU MÉTIER

	LE MÉTIER C'EST IMPOSÉ À MOI	LE MÉTIER A ÉTÉ UNE OPPORTUNITÉ	LE MÉTIER EST UN CHOIX CONTRARIÉ	LE MÉTIER EST UN CHOIX FORT
Mon métier c'est pour la vie (engagement affectif)	Les rescapés reconnaissants <i>Le métier les a sauvés, ils veulent exploiter cette chance à fond</i>	Les opportunistes satisfaits <i>Le métier répond parfaitement à leur style de vie</i>	Les déterminés convertis <i>Ce n'était pas tout à fait leur choix mais ils sont désormais totalement convaincus</i>	Les déterminés inflexibles <i>C'était leur choix et ils s'y tiennent</i>
J'aime mon métier mais je préférerais évoluer vers un métier connexe	Les rescapés hésitants <i>Le métier les a sauvés, ils envisagent une orientation vers un métier proche qui leur conviendrait mieux</i>	Les opportunistes actifs <i>Ils ont choisi, moins un métier, qu'un style de vie ; ils cherchent à changer de métier en restant dans le BTP</i>	Les déterminés obstinés <i>Ce n'était pas tout à fait leur choix et ils envisagent de changer de métier dès qu'ils le pourront</i>	Les déterminés flexibles <i>C'était leur choix mais ils envisagent de changer de métier</i>
Je ne sais pas si j'aime mon métier mais je m'en contenterai pour le moment	Les contraints résignés <i>Ils ont été orientés contre leur gré vers un métier qui ne leur plaît pas mais ils attendent</i>	Les opportunistes vigilants <i>Le métier répond partiellement à leurs attentes en termes de style de vie mais ils attendent une opportunité pour trouver mieux probablement hors du BTP</i>	Les attentistes passifs <i>Ce n'était pas leur choix mais ils attendent pour changer de métier (éventuellement hors BTP)</i>	Les déçus résignés <i>Ils ont mal choisi leur métier de formation et n'ont pas la possibilité de changer pour le moment</i>
Je n'aime pas mon métier mais, pour le moment, je n'ai pas d'alternative (engagement calculé)	Les contraints bloqués <i>Ils ont été orientés vers un métier qui ne leur convient pas du tout mais ils ne voient aucune alternative à court terme. Ils abandonneront le métier et le BTP dès qu'ils le pourront</i>	Les opportunistes zappeurs <i>Le métier leur convient aujourd'hui parce qu'il répond à leurs attentes à court-terme ; ils changeront de métier et de secteur dès qu'une meilleure opportunité se présentera</i>	Les attentistes fatalistes <i>Ce n'était pas leur choix mais ils s'en contentent faute d'alternative</i>	Le déçus absolus <i>Ils ont choisi le mauvais métier et n'ont absolument aucune alternative à court terme</i>

6 grands groupes ou segments ont ensuite pu être définis à partir des 16 profils de primo-entrants identifiés et de leurs représentations :

- Les déterminés
- Les attentistes
- Les opportunistes
- Les rescapés
- Les contraints
- Les déçus

MATRICE DE NIVEAU 1

	MÉTIER = NON CHOIX	MÉTIER = OPPORTUNITÉ	MÉTIER = CHOIX CONTRARIÉ	MÉTIER = CHOIX RAISONNÉ
Attachement affectif	Les rescapés	Les opportunistes	Les déterminés	
Attachement conditionnel				
Attachement calculé	Les contraints		Les attentistes	Les déçus

02

Caractérisation des segments

Les segments proposés à partir des 16 profils de primo-entrants ont été caractérisés sur la base des deux axes les plus déterminants pour chacun d'entre eux :

- La **nature des motivations à l'entrée** : à dominante professionnelle (le BTP est

une fin) ou à dominante personnelle (le métier est un moyen).

- La **nature du projet professionnel à moyen et long terme** : dans le BTP (« les résidents ») ou hors BTP (« les passagers »).

MATRICE DE NIVEAU 2

	ORIENTATION PERSONNELLE		ORIENTATION PROFESSIONNELLE	
Résidents	Les rescapés	Les opportunistes	Les déterminés	
Passagers	Les contraints		Les attentistes	Les déçus

/// Caractéristiques principales des 6 segments

- Les **déterminés** : leurs motivations sont professionnelles, le métier leur permet de s'accomplir et/ou de réussir professionnellement. Ils ont un projet dans le BTP et y resteront probablement.
- Les **attentistes** : leurs motivations sont professionnelles, mais se limitent le plus souvent à la possibilité d'avoir un emploi à court terme. Ils n'ont pas de projet précis dans le BTP et quitteront probablement le secteur auquel ils sont peu attachés.
- Les **opportunistes** : leurs motivations sont personnelles, le métier leur permettant d'atteindre des objectifs correspondant à leur style de vie. Ils resteront ou quitteront le secteur en fonction de l'adéquation entre leur projet de vie et les opportunités professionnelles qui se présenteront. Ils peuvent donc être résidents comme être passagers.
- Les **rescapés** : leurs motivations à l'entrée sont moins professionnelles que personnelles, le métier étant considéré comme un moyen de s'insérer socialement. Ils ont la volonté de rester durablement dans le secteur.
- Les **contraints** : ils ne sont pas motivés à l'idée d'entrer dans le BTP. Leur orientation est contrainte (école et/ou famille). Ils quitteront le secteur à court terme.
- Les **décus** : ce segment relève de deux cas logiques identifiés mais non observés, dont les motivations à l'entrée n'ont pas été analysées. Ils se seraient orientés de manière active vers le BTP, mais auraient été déçus de leur expérience. Il est vraisemblable que ceux-ci souhaiteraient se réorienter, soit vers un autre métier du BTP, soit dans un autre secteur.

03

Éléments de synthèse par segment identifié

Les déterminés

Qui sont-ils ?

Ils se sont orientés eux-mêmes et ont choisi d'entrer dans le BTP pour y exercer un métier spécifique. Ils sont attachés à leur métier et souhaitent rester dans le secteur, soit parce qu'ils considèrent leur métier comme un moyen de s'accomplir (leur métier est porteur de sens), soit parce qu'ils envisagent leur métier comme un vecteur de réussite sociale (leur métier est associé à des perspectives d'évolution tout au long de leur vie professionnelle).

Leurs motivations

Elles sont principalement intrinsèques (leur métier a du sens, a de l'intérêt) ou mixtes (sens et intérêt, perspectives de carrière). De manière générale, ils font preuve de beaucoup de recul sur le choix de leur métier et leurs facteurs de motivation à l'entrée sont nombreux (« réfléchis »).

La vision du métier

Ils ne l'ont pas choisi par hasard. Les raisons de leur choix sont clairement formulées et réalistes. Leur choix est motivé.

Leur projet professionnel

Ils se projettent à long terme dans le secteur, que leur projet soit univoque (focalisation sur un objectif professionnel, créer leur propre entreprise par exemple), ou qu'ils l'abordent selon plusieurs options (ils étudient le champ des possibles).

Leur avenir

Ils sont amenés à rester durablement dans le secteur.

Comment les identifier ?

Ils se positionnent de façon très claire sur leurs motivations à l'entrée (par vocation ou de façon calculée). Ils sont en capacité d'exprimer une image du métier précise et réaliste (choix motivé) et de formuler un projet professionnel à court, moyen et long terme.

ILLUSTRATION SUR LE PROFIL «DÉTERMINÉ»

“ Axel, un déterminé obstiné (à tendance carriériste) :

Axel s'est réorienté dans le BTP (métier de la couverture) après une expérience décevante dans l'audio-visuel. Son choix de métier, bien que contrarié (il envisageait initialement de se former dans la charpente), est très motivé voire calculé. Intéressé par le métier en soi (sens, polyvalence, intégration d'un collectif, apprentissage continu, travail manuel...), il considère également le métier comme un moyen de réussir professionnellement (prise de responsabilité, rémunération attractive, employabilité...). Il se projette à court-terme (passer un CAP en couverture puis en charpente), à moyen-terme (évoluer dans la ligne hiérarchique, encadrer des équipes) ainsi qu'à long-terme (créer son entreprise). Il est clairement dans une logique d'investissement à long-terme et restera vraisemblablement dans le secteur.



“ Alexandre, un déterminé inflexible :

Alexandre s'est réorienté dans le BTP après un parcours universitaire (IUT). Son choix de métier (menuiserie) est très motivé, essentiellement pour des raisons qui renvoient à la volonté de s'accomplir dans son métier (sens et intérêt du métier, réalisations tangibles, caractère concret des tâches, possibilité de travailler seul...). L'idée qu'il se fait de son métier de formation est très claire et réaliste. Il se projette à court-terme (obtenir un BP voire une Licence pro), à moyen-terme (se perfectionner, développer une expertise technique) et à long-terme (créer une entreprise, devenir formateur ou encadrer des équipes).



LE POINT DE VUE DES EXPERTS SUR LES « DÉTERMINÉS » (FOCUS SUR LES PRIMO-ENTRANTS EN RÉORIENTATION)

Les publics en réorientation après une première vie professionnelle : « des personnes très qualifiées qui reviennent vers leur projet d'enfance qui a été contrarié soit par la famille soit par l'établissement qui a orienté l'élève vers d'autres métiers. Installateurs thermiques ou sanitaires, ça représente un tiers des personnes que j'accueille. Ils peuvent démissionner parce que si vous êtes directeur financier de HSBC c'est pas facile de dire son projet de reconversion (...) On a des managers ou des gens proches du BTP comme les architectes » (responsable GRETA)

La volonté de redonner du sens au travail ou de gagner son indépendance par l'entrepreneuriat : « On peut avoir des gens très diplômés qui cherchent à entrer dans le BTP avec un projet d'entreprise ou alors des gens qui en ont ras-le-bol et qui cherchent du sens. C'est l'exemple de l'agent d'assurance qui dans une deuxième vie veut monter sa boîte (...) C'est ça : quête de sens et qui ont un bon niveau » ; « sanitaire, thermique, électricien, agent d'entretien du bâtiment. J'en ai quelques-uns qui veulent faire du tout-corps-d' état... Soit des anciens architectes, soit des gens qui ont fait les beaux-arts. Ils ne sont pas tous sur ce profil mais on en a pas mal » (responsables GRETA) ; « ceux-là ils restent et ils s'installent au bout d'un moment. Je ne saurais pas dire si ils ont ce projet dès le départ » (conseillère GEIQ)

Des métiers propices (du moins du point de vue des primo-entrants en réorientation) au projet entrepreneurial : « ils viennent avec des idées reçues. Par exemple ils pensent qu'ils vont mieux gagner leur vie (dans l'installation sanitaire ou thermique) que dans un autre métier, par exemple peintre. Ce qui est vrai mais pas totalement » (responsable GRETA) ;

« les métiers de la transition énergétique sont plutôt des métiers qui sont en lien avec les équipements techniques. Génie climatique, tout ça.

Ce sont les exigences du métier qui impliquent plus de qualification. Ce sont des métiers qui attirent plus que les métiers en voirie... On peut les rattacher au numérique, au BIM... On peut construire des histoires autour de ça. L'efficacité énergétique, la mesure la performance, la prise en compte de la gestion des interfaces. C'est des choses qui vont parler beaucoup aux publics, notamment les plus jeunes (...) On parle soit de nouveaux métiers soit de métiers existants mais avec une plus forte expérience... Ils arrivent déjà avec une vision » (conseillère GEIQ)

La vision artistique du métier, porte d'entrée de la féminisation des métiers ? « Sur le bois, il y a une histoire de noblesse. Ce n'était pas vrai il y a 10 ans... et là il y a des filles » (responsable GRETA)

Le métier noble : « On a les métiers. On a toutes les entreprises qui sont à la limite de l'art. On a pas mal de reconversion vers ces métiers. Sur la partie noble du BTP » (conseillère GEIQ) ; « la taille de pierre. J'ai quelques candidats qui sont des jeunes souvent des décrocheurs. Ils ont une fibre artistique. C'est assez nouveau ça » (responsable GRETA)

Une meilleure image des métiers : « ce qui a été bénéfique ça a été d'enlever tous ces stigmates... se dire que le BTP ce n'est pas forcément fait pour les gens qui n'ont pas de qualification, ça a été bénéfique pour tout le monde. Parce qu'on en était là, c'est encore ça pour partie. Aujourd'hui on a des hommes de métier qui sont venus chercher du sens. Travailler pour quoi, pour se faire plaisir. Travailler avec plaisir et pour se faire plaisir » (conseillère GEIQ)

Quatre sous-populations sont particulièrement représentatives du groupe des déterminés :

- Les **publics en réorientation scolaire tardive**, dont les décrocheurs de l'enseignement supérieur ;
- Les **publics en réorientation professionnelle**, dont le projet est focalisé sur la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Les **publics en réorientation professionnelle issus de métiers et/ou de secteurs connexes** (architecte par exemple), dont le projet est focalisé sur l'expertise technique ;
- Les **jeunes très fortement pré-socialisés** par le milieu familial, avec souvent, un projet entrepreneurial.

Ces primo-entrants sont généralement intéressés par des métiers spécifiques : les métiers de l'installation thermique ou sanitaire, considérés comme des métiers « intelligents » (selon les termes de plusieurs experts), ou les métiers du bois, dont la menuiserie, considérés comme « nobles ».

Les attentistes

Qui sont-ils ?

Ils sont entrés dans le secteur du BTP de manière passive : ils n'ont pas choisi leur métier de formation et/ou d'exercice, ils ont subi leur orientation scolaire ou professionnelle. Ils sont très peu attachés à leur métier, voire au BTP dans son ensemble. Ils ont été et sont encore très peu proactifs. Ils ne sont pas parvenus à s'approprier un choix qui n'est pas le leur.

Leurs motivations

Elles sont principalement extrinsèques : recherche d'un emploi ou d'un statut social (apprenti par exemple) à court terme. Ils parlent peu du métier en lui-même et sont peu conscients des opportunités et des avantages qu'il leur offre.

La vision du métier

Ayant été orientés de manière passive, ils n'ont pas d'idée précise ou très réaliste de leur métier. Leur choix est faiblement motivé.

Leur projet professionnel

Il est très peu déterminé à moyen et à long terme. Et lorsqu'un projet est exprimé, il manque très clairement, le plus souvent, de réalisme.

Leur avenir

Combinant orientation passive, manque de proactivité et projection limitée, ils peuvent aussi bien rester dans le secteur, que le quitter selon les aléas de leur parcours professionnel.

Comment les identifier ?

Ils apparaissent sur bien des points comme l'antithèse des déterminés : ils ne parviennent pas à exprimer clairement leurs motivations à l'entrée, leur choix de métier est très peu motivé et l'idée qu'ils se font du métier est floue ou irréaliste. Ils se projettent à court terme et sont dans l'incapacité de formuler un projet professionnel au-delà de trois ans.

ILLUSTRATION SUR LE PROFIL « ATTENTISTE »



“ Hervé, un attentiste passif :

Hervé a quitté La Réunion, à la faveur d'un dispositif dédié, pour trouver un emploi en France. Il a été orienté vers la couverture en réponse aux besoins des entreprises. Ce métier ne lui plaît pas vraiment mais il s'en contente sans chercher d'autres opportunités. Son niveau scolaire est très faible (au point où il ne parviendra peut-être pas à valider son CAP) pourtant il envisage de devenir, à terme, conducteur de travaux en passant par la conduite d'engins. Ce projet est, en l'état, très peu réaliste et motivé par des raisons pour le moins fantaisistes : « Quand j'aurai plus d'expérience, cinq ans au minimum, j'aimerais arrêter la conduite d'engins pour devenir conducteur de travaux. J'ai un nouveau chef (conducteur de travaux), il est calé dans pas mal de domaines, il fait du traçage, il visite les chantiers, il n'a surtout plus de travail manuel. » (Hervé)

LE POINT DE VUE DES EXPERTS SUR LES ATTENTISTES

Des passages dans divers secteurs où l'employabilité est forte : « Taxi, Uber, sécurité, hôtellerie, restauration... des métiers qui permettent de travailler sans qualification... ils ont un peu tout fait » (responsable GRETA)

La démultiplication des diplômes : « on a un jeune il a déjà 2 CAP et une mention complémentaire : boulanger, pâtissier... Il en est à son quatrième contrat (apprentissage il ne peut plus donc il est en contrat de professionnalisation) en maçonnerie » ; « On a des jeunes ici. Ils font carrière dans l'apprentissage. Ils passent plein de diplômes. On sent qu'ils ont du mal à s'autonomiser. Ça fait 20% à vue de nez. Soit c'est du transverse, soit c'est un peu dans tous les sens » (responsable CFA)

Le métier pour le statut d'apprenti : « on est plus « rien », on est alternant. J'ai un statut social qui est reconnu, temporaire peut-être mais j'ai un statut pour ma famille et pour la société » (responsable CFA) ; « c'est toujours plus valorisant d'être apprenti que demandeur d'emploi » (formateur CFA)

Dans la mesure où le projet professionnel des attentistes n'est pas structuré, leur comportement apparaît très erratique.

Trois sous-populations sont particulièrement représentatives de ce segment :

- **Jeunes qui accumulent des diplômes dans le BTP sans cohérence et sans stratégie** (alors qu'ils pourraient accumuler des compétences connexes par exemple) ;
- **Jeunes qui basculent d'un secteur à l'autre durant leur parcours de formation** (des métiers de bouche fortement valorisés aux métiers du BTP par exemple) ;
- **Adultes qui changent de secteur au gré des perspectives d'emploi.**

Les opportunistes

Qui sont-ils ?

Leur métier, et le BTP, représentent un moyen d'atteindre des objectifs personnels, qu'il s'agisse d'un style de vie ou de mener à bien un projet en dehors du BTP. Leur métier est un moyen, pas une fin.

Leurs motivations

Elles sont le plus souvent extrinsèques, mais également intrinsèques.

Contrairement aux attentistes, ils peuvent être actifs en matière d'orientation. Leurs motivations à l'entrée ne sont pas liées à la volonté de s'accomplir professionnellement ou de réussir socialement (comme les déterminés), mais plutôt à la possibilité d'atteindre des objectifs de vie (voyager, gagner en indépendance, quitter sa famille, réactiver des droits au chômage, financer un projet en dehors du BTP, etc.).

La vision du métier

Ils peuvent exprimer une vision assez précise et réaliste du métier, que leur posture soit négative (ils n'apprécient pas le métier) ou positive (ils y sont attachés).

Leur projet professionnel

Ils se projettent peu, exprimant le souhait de quitter ce métier à très court ou à plus moyen terme. De manière plus globale, ils n'envisagent pas de faire carrière dans le BTP.

Leur avenir

Ils quitteront le BTP à court ou moyen terme. Ils sont très clairement dans une logique de passage, même si l'on peut supposer qu'une partie d'entre eux restera dans le secteur par opportunité.

Comment les identifier ?

Ce qui caractérise le mieux les opportunistes est leur volonté affichée de ne pas rester dans le métier, ni même dans le secteur. Ils partagent une vision instrumentale du BTP : leur entrée dans le secteur est essentiellement motivée par des raisons personnelles (style de vie).

ILLUSTRATION DU PROFIL « OPPORTUNISTE »

“ Sonia, une opportuniste vigilante :

Sonia a choisi le secteur de la plomberie principalement pour quitter son environnement familial. Bien qu'elle soit intéressée par le métier en soi pour des raisons relativement peu précises (« bricoler »), sa motivation est essentiellement centrée sur son projet de vie (gagner son indépendance, pouvoir voyager ou « rouler sa bosse »). Elle envisage explicitement de s'orienter vers un autre métier (la soudure) dans un autre secteur (l'industrie). Ses choix passés et futurs sont et seront conditionnés par leur adéquation avec son style de vie (indépendance, mobilité).



“ Raphaël, un opportuniste zappeur :

Raphaël a eu un parcours de vie pour le moins erratique (issu d'une famille assez aisée, il a été simultanément délinquant, propriétaire d'un magasin de prêt-à-porter, avant de se marier avec une étudiante asiatique). Sans qualification reconnue, il travaille aujourd'hui pour une entreprise d'électricité. Il méprise son métier d'exercice (« manger de la poussière pour pas grand-chose ») et envisage de le quitter dès qu'il aura réactivé ses droits au chômage. Il souhaite ensuite trouver un emploi dans son secteur de prédilection, le textile.



“ Jacques, un opportuniste zappeur :

Jacques a été chasseur alpin et a servi dans des unités combattantes en Afghanistan, en RDC, au Mali et en Centre-Afrique. Après son départ de l'armée, il a cherché à reprendre des études en gestion. Pour financer l'école de commerce dans laquelle il réalise son cursus, il s'associe avec un ami travaillant dans le BTP. Ensemble, il crée une entreprise spécialisée dans les études thermiques. Dès sa création, il prévoit que cette activité sera transitoire. Après trois ans d'activité, son associé et lui revendent l'entreprise. Il se concentre aujourd'hui sur ces études en gestion des ressources humaines et est apprenti dans le service RH d'une entreprise proche du Ministère de la Défense.



LE POINT DE VUE DES EXPERTS SUR LE PROFIL «OPPORTUNISTE»

Des activités de prédilection : « ce public – on retrouve les opportunistes, enfin je ne sais pas si on peut les appeler comme ça (le chargé d'étude n'a pas mentionné le terme) – il y a une appétence pour le bâtiment intelligent, la domotique. On a des personnes en reconversion, on a des jeunes qui se disent « on va être les cadors de la domotique » (alors que c'est pas encore le moment)... » (responsable GRETA)

Des stratégies de l'employabilité : « et puis on a ceux qui par le bouche à oreille se sont dit : « mais attends, tu peux aussi bien travailler dans le bâtiment que dans l'industrie », ce qui est vrai. Et là ils cherchent à se donner des possibilités, on est sur le « à la fin il faut que je travaille » (responsable GRETA)

Vieillessement de la population apprentie et stratégie d'emploi : « par contre, on a une proportion de jeunes adultes plus importantes, on était à 80/20, on est plus à 60/40. Donc on a des jeunes qui rentrent beaucoup plus tard soit après une déception soit une réorientation. La moyenne d'âge c'est plutôt 17 ans que 15 ans en fin de 3ème. Voilà, on a peu cette population qui a évolué. Ce sont des gens qui ont un projet «emploi» et pas forcément «métier» » (responsable CFA)

Le projet personnel avant le projet

professionnel : Les chefs d'entreprise n'ont pas su anticiper ces nouvelles aspirations, d'où la difficulté de recruter aujourd'hui. Certains ne comprennent pas que l'on puisse venir s'éclater au travail, mais respecter les horaires à la minute. Ils ne font pas la différence entre les cadres et les ouvriers, ils leur demandent le même niveau d'implication. Pour la génération d'avant, le travail c'était tout. Les jeunes recherchent, eux, un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. » (conseillère GEIQ)

Des publics zappeurs : « ils ne se sentent obligés de rien. Un public zappeur. Ils viennent, ils prennent ce qu'ils veulent. Pour les publics GEIQ, nous avons des taux de rupture que nous n'avions pas avant. On est passé de 15% à 25% et ça pose un problème pour les GEIQ parce que ça remet en cause leur label (...) le jeune il fait en fonction de ce qu'il vit immédiatement. C'est le plaisir. Il ne se projette plus » (conseillère GEIQ)

Les rescapés

Qui sont-ils ?

Ils sont en difficulté, professionnellement et socialement. Le métier et le BTP de façon générale représentent pour eux un moyen d'intégration. Ils ont le plus souvent été orientés par des organismes spécialisés (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), associations d'insertion comme Action Emploi, etc.). Et s'ils n'ont pas choisi leur métier de formation et/ou d'exercice, ils y sont attachés, car il représente une chance à saisir.

Leurs motivations

Elles sont essentiellement extrinsèques : obtenir un emploi, et de manière plus générale, une place dans la société.

La vision du métier

Ils ont été orientés vers des activités en tension par des tiers. L'idée qu'ils se font du métier est donc peu précise.

Leur projet professionnel

Leur projet est atypique au regard des autres segments : ils se projettent dans le secteur auquel ils sont attachés par reconnaissance, mais ne semblent pas en capacité de formuler un projet précis à moyen et à long terme.

Leur avenir

Ils expriment le souhait de rester dans le secteur, par manque d'opportunités hors du BTP.

Comment les identifier ?

Ces publics sont orientés par des organismes dédiés. Ils sont, pour la plupart, dans des situations sociales difficiles. Ils n'ont pas choisi leur métier, mais se projettent néanmoins à long terme dans le BTP.

ILLUSTRATION DU PROFIL « RESCAPÉ »

“ Saïd, un rescapé reconnaissant :

Saïd est un réfugié originaire du Soudan. À son arrivée en France, il a été orienté vers le métier de la couverture par Action Emploi. La rencontre d'un chef d'entreprise engagé a été décisive dans son parcours. Il suit des cours du soir pour apprendre à parler, lire et écrire le français. Formé via une POEC, il envisage de passer un CAP en couverture sur la recommandation du dirigeant qui l'emploie actuellement.



“ Marco, un rescapé hésitant :

Marco est actuellement apprenti dans une entreprise de couverture. D'origine portugaise, il a dû quitter sa famille pour des raisons personnelles. Orienté vers la couverture par un GEIQ, il préférerait exercer le métier de plombier. Il est très attaché au BTP qui n'est pourtant pas le secteur auquel il se destinait initialement.



LE POINT DE VUE DES EXPERTS SUR LE PROFIL « RESCAPÉ »

Sur les réfugiés : « Eux, leur enjeu numéro un c'est de travailler. En premier, ce qu'ils veulent c'est être comme nous, avoir une carte bleue, ils veulent se loger... Les premiers qu'on a formés, ils sont en CDI. Il y en a un qui vient d'avoir son attribution de logement en F3, il va pouvoir faire venir sa famille... après il ne faut pas nier qu'il y a beaucoup de racisme. Plus elles sont petites – bon, il y en a des supers des petites – plus elles sont hostiles. J'ai même une entreprise qui a boycotté ! Les salariés qui ont boycottés. Par contre les gros groupes, on peut que saluer le boulot qu'ils font, ils ont des moyens pour acculturer... Dans les petites, c'est plus dur » (responsable AFPA) ; « Je compare toujours ça avec les mines. On a des gens qui ont fait ça par obligation : les polonais, les algériens. J'ai un témoignage d'un jeune malien que j'ai inséré sur un chantier et qui a donné entière satisfaction. Ce n'était pas le métier de sa vie, j'envisageais de le mettre plutôt sur du second œuvre, de la réhabilitation. Il a trouvé au travers du chef de chantier quelqu'un d'humain. C'est gens-là, ils n'ont plus le choix (...) On a eu des projets qui ont eu plus ou moins de succès. Il faut des prérequis : un centre AFPA, un hébergement et du boulot. La sélection de l'OFFI a été très aléatoire au début, surtout sur le niveau de français. Ceux qui n'ont pas été gardés sont ceux qui n'avaient pas le niveau attendu en français. Ce sont des publics qui sont très motivés. Investis, ils se lèvent le matin, ils font des efforts, ils travaillent. Là ils deviennent un peu plus « princesses » sur la dernière session. Ils connaissaient un peu les métiers chez eux, enfin le métier tel

que pratiqué chez eux. Ils ont bien compris qu'il valait mieux être peintre que maçon. Ça c'est sûr qu'ils ne bougent pas. Ils n'ont pas d'autres solutions. C'est l'absence d'alternative... pas que mais ça joue. Ils sont coincés, c'est une chance pour eux qu'ils ne veulent pas rater » (conseillère GEIQ)

Une orientation vers le gros-œuvre :

« Les maçons, ce sont des étrangers qui viennent souvent de l'Afrique de l'ouest. Voilà pour l'entrée maçonnerie, gros œuvre de manière générale (...) Ce sont des personnes qui donnent le maximum, par rapport à nos jeunes de Mission locale. Ce sont des gens qu'il ne faut pas oublier le soir, parce qu'ils bossent... On a un afghan par exemple, on était très réticent parce que la maîtrise de la langue ce n'était pas ça. Au final, il a travaillé très dur et finalement il a eu son CAP haut la main... » (responsable GRETA)

Un fonctionnement communautaire pour palier un accompagnement parfois insuffisant :

« Ils se débrouillent entre eux. C'est souvent une forme de cooptation, ils s'entraident. Malheureusement je ne suis pas certaine qu'ils soient bien accompagnés » (responsable GRETA)

Des niveaux de qualification à l'entrée variable :

« certains, sur la conception numérique, ils avaient des super niveaux chez eux – ingénieurs civils ou autres – et ils s'aperçoivent qu'ils ne peuvent pas avoir les mêmes opportunités ici (en France). Donc ils baissent leurs prétentions, ils vont vers des formations numériques ou conducteurs de travaux... pour gagner en légitimité » (responsable GRETA)

Sur les publics entrants via la clause d'insertion : « C'est la logique de la politique de la ville. Aujourd'hui dans les appels d'offre, notamment dans la rénovation urbaine, vous avez une clause sociale (...) Et là ce sont des publics très éloignés de l'emploi, bénéficiaires des minima sociaux, souvent hors champ de diplôme de quelque nature que ce soit et sans emploi depuis des années voire, pour certains hors du champ des référencements habituels. Ils sont identifiés parce qu'ils sont physiquement présents dans les quartiers à rénover. S'il n'y a pas une rénovation, ils ne sont pas identifiés, ils ne sont même pas dans les radars pour les missions locales pour les plus jeunes ou de Pôle Emploi pour les plus âgés. De 19 ans à 54 ans, donc c'est un public très disparate et qui n'est pas connu par les travailleurs sociaux pour certains. Ils sont complètement inconnus

(carrelage, plaquiste, peinture) (...) Suggérer un rythme de travail, travailler sur les savoir-être, donner des éléments – tout du moins une connaissance minimale - sur ce qu'est un métier. On est dans une logique de préqualification. Là sur 12 personnes, ça marche très bien. Ils sont très présents, très positifs. Ils ont tous obtenus leur qualification électrique. Ils en veulent ! »
(responsable CFA)

Les contraintes

Qui sont-ils ?

Contrairement aux attentistes, dont ils sont pourtant proches, ils se différencient par leur volonté claire et affichée de quitter leur métier de formation et/ou d'exercice, et le BTP. Eux aussi ont été orientés de manière passive.

Leurs motivations

Leur orientation ayant été décidée par des tiers (famille et/ou école), ils n'ont aucune motivation personnelle.

La vision du métier

Ils n'apprécient pas leur métier de formation et/ou d'exercice.

Leur projet professionnel

Ils souhaitent quitter rapidement le secteur du BTP.

Leur avenir

Dans le BTP, aucun.

Comment les identifier ?

Souvent jeunes et orientés par défaut, il est probable qu'ils aient été ou qu'ils soient en échec scolaire.



ILLUSTRATION SUR LE PROFIL « CONTRAINT »

“ Albert, un contraint bloqué :

Albert n'a pas choisi le BTP et son métier de formation (la menuiserie). Il envisage de quitter le secteur après l'obtention de son Bac pro pour devenir chauffeur Uber ou vendeur dans un magasin (téléphonie, prêt à porter). Il semble subir une orientation décidée par l'école en concertation avec ses parents.

Les déçus (cas logiques)

Qui sont-ils ?

Contrairement aux déterminés, ils ont la volonté d'abandonner leur métier de formation et/ou d'exercice, qu'ils ont pourtant activement choisi.

04

Avantages et limites de la segmentation

La segmentation proposée est le fruit d'un travail itératif entre les entretiens menés avec les 12 primo-entrants et la consultation des experts.

- Elle permet **d'identifier les primo-entrants de façon exhaustive** (cas observés et cas logiques), en fonction de leurs motivations à l'entrée et de leurs projets ;
- Elle est **transversale**, dans la mesure où chaque segment peut comprendre l'ensemble des 5 catégories de primo-entrants (avec ou sans formation BTP préalable, en insertion ou en réorientation, etc.) et l'ensemble des métiers ;
- Elle permet de **travailler sur les facteurs d'attractivité des métiers et du secteur du BTP, de manière différenciée** selon chaque segment : intégration, employabilité, accomplissement, réussite sociale et professionnelle, style de vie ;
- Elle permet, dans une certaine mesure, **d'anticiper les trajectoires** des primo-entrants : investissement à long terme vs stratégie de passage ;
- Elle rend compte des **éléments centraux dans la définition des profils** : motivations à l'entrée, image des métiers, projets de carrière ;
- Chaque segment est qualifiable, y compris quantitativement. La segmentation permet ainsi de **qualifier les bases de données**.

Points de vigilance

- Les **frontières entre segment** doivent être nuancées (les attentistes ne seront, par exemple, pas nécessairement des passagers) ;
- La segmentation est **statique** : elle ne préjuge pas des évolutions futures (des rescapés ou des attentistes pourront peut-être devenir un jour des déterminés) ;
- Les **cas logiques proposés n'ont pas été observés** dans le cadre de la présente consultation.



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