

# LES MÉTIERS EN TENSION

## DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT

FÉVRIER 2021



Le comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP a confié au cabinet KYU Lab, la réalisation d'une étude portant sur les métiers en tension dans le secteur du Bâtiment.

Réalisation graphique : [www.delphinecheret.com](http://www.delphinecheret.com)  
Crédits photos : © Istock - © shutterstock - © Adobe stock

[www.metiers-btp.fr](http://www.metiers-btp.fr)

- Introduction -	5
<b>01/ LES TENSIONS AU RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT</b>	12
-1- Le niveau de tension au recrutement dans le secteur	13
-2- Les principaux facteurs à l'origine des tensions	18
-3- Les leviers mobilisés par les entreprises	19
<b>02/ LES TENSIONS AU RECRUTEMENT : FOCUS SUR LES MÉTIERS</b>	22
-1- Le métier de serrurier-métallier	23
-2- Le métier de plâtrier-plaquiste	27
-3- Le métier de couvreur	31
-4- Les métiers de l'encadrement	35
-5- Le métier de maçon	39
-6- Le métier d'installateur d'équipements thermiques et climatiques	43
-7- Le métier de charpentier	47
-8- Les métiers de la fonction études	51
-9- Le métier de menuisier	55
-10- Le métier de plombier	59
-11- Le métier de peintre	63
-12- Le métier de solier moquettiste	67
-13- Le métier de carreleur	71
-14- Le métier d'électricien	75
-15- Le métier de conducteur d'engins	79
-16- Le métier d'étancheur	83
-17- Le métier de grutier	85
-18- Le métier de tailleur de pierre	87
<b>03/ CONSTATS, ENJEUX ET OBJECTIFS</b>	89



## - INTRODUCTION -

### Contexte & objectifs

Au regard des difficultés de recrutement constatées dans de nombreuses régions et pour un large panel de métiers, le Comité de pilotage de l'Observatoire des métiers du BTP a souhaité que soit conduite une étude visant l'identification des métiers en tension et plus particulièrement à :

- Proposer une définition et une méthode robuste associée d'identification des métiers en tension ;
- Évaluer le niveau de tension actuel et anticipé par métier, profil d'entreprise et territoire dans le secteur du Bâtiment ;
- Comprendre les raisons de ces tensions et les mettre en regard des moyens mis en œuvre par les entreprises pour anticiper les difficultés de recrutement ;
- Identifier les enjeux et proposer des objectifs pour faire face aux difficultés de recrutement.

### Définition et moyens d'identification des métiers en tension

#### Avant-propos : la notion de tension au recrutement

##### **D'une conception unidimensionnelle des tensions au recrutement...**

La tension au recrutement est traditionnellement mesurée à l'aide du rapport entre le volume d'offres d'emploi collectées (supposées permettre d'estimer le nombre d'emplois vacants) et le volume de demandeurs d'emploi enregistrés (catégories A, B et C, en flux).

##### **...À la prise en compte de son caractère multidimensionnel**

Plusieurs travaux menés par diverses institutions (DARES, OCDE...) ont souligné l'importance de prendre en compte d'autres dimensions pour mieux mesurer ce phénomène. Il s'agit alors de croiser le ratio offres/demandeurs en flux à un ensemble d'indicateurs révélateurs de situations de tension.

### TENSION AU RECRUTEMENT

Désigne une situation dans laquelle le besoin en recrutement excède la main d'œuvre disponible.

Elle peut porter sur un secteur, un métier et/ou une zone géographique.

Parmi ces dimensions on trouve par exemple :

- L'élévation de la part des emplois durables dans les offres d'emploi ;
- La baisse du niveau de qualification demandé au recrutement ;
- L'augmentation des salaires proposés ;
- L'augmentation du nombre d'offres publiées ;
- La baisse du « taux de chômage » constaté.

Les travaux précédemment cités soulignent que ces variables ne sont pas toutes corrélées. Lorsqu'il existe une tension au recrutement, tous ces indicateurs ne sont pas nécessairement en alerte. En revanche, la convergence d'une part non négligeable de ces « signaux faibles » permet bien d'observer les tensions.

### Des moyens diversifiés pour identifier les métiers en tension :

#### Une large analyse documentaire

Outre l'examen des travaux sur la notion de tension au recrutement, les études réalisées sur les différents métiers et secteurs du BTP ont été analysées. Cela a permis d'identifier certains métiers et certaines compétences en tension : *CEP Bâtiment Île-de-France, Constructys ; Les effectifs en formation initiale, Observatoire des métiers du BTP ; Fonctions d'encadrement, Observatoire des métiers du BTP ; Fonctions d'études, Observatoire des métiers du BTP.*

#### Une vaste enquête auprès d'un panel représentatif des entreprises du secteur du Bâtiment



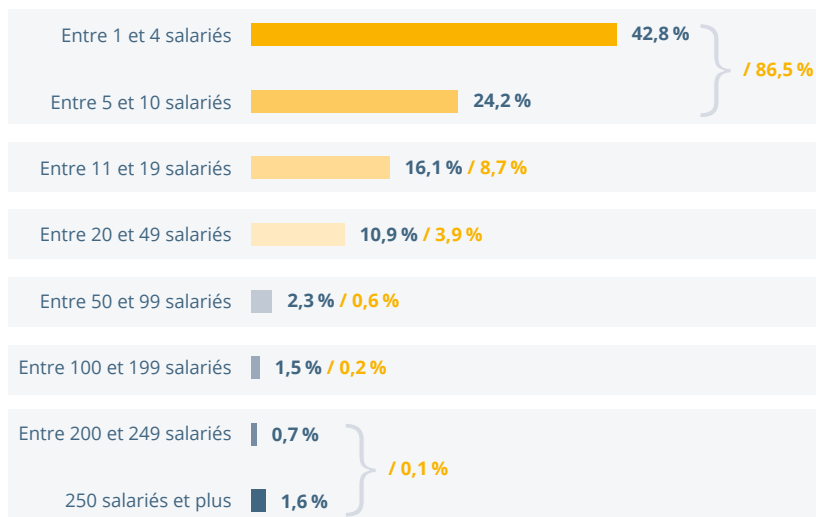
629 RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE

Les résultats de l'enquête ont notamment permis de :

- Classer les métiers selon les difficultés rencontrées par les entreprises ;
- Identifier des compétences en tension ;
- Identifier les raisons des difficultés et les leviers mobilisés par les entreprises.

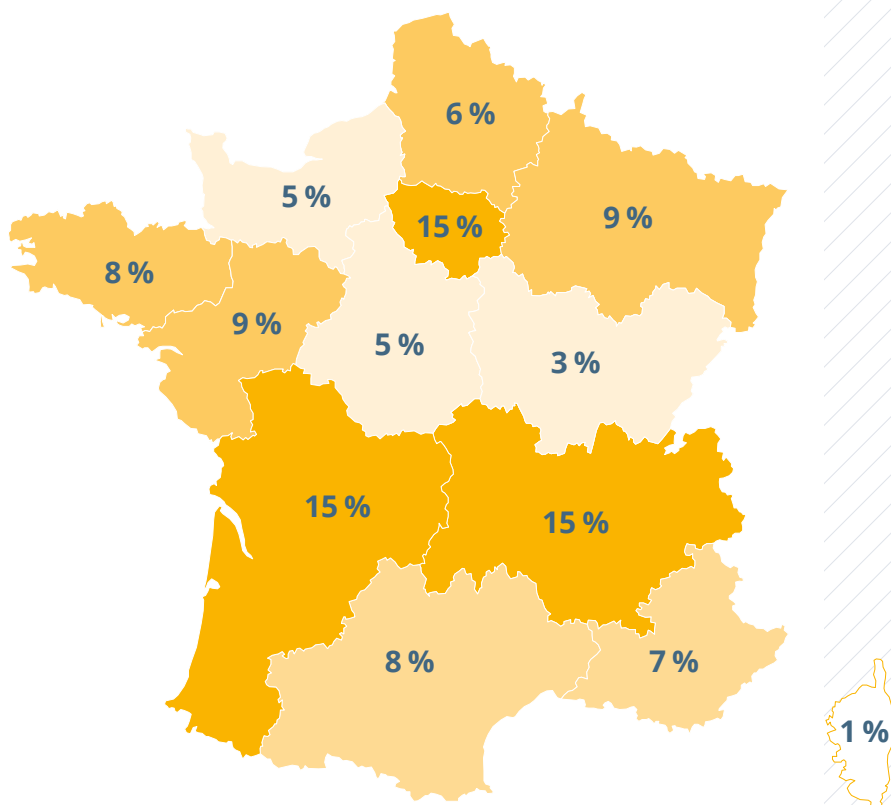
Afin que les équilibres du secteur soient respectés et que les résultats présentés correspondent le plus finement à la réalité du secteur du Bâtiment, les **réponses ont été redressées par taille d'entreprises.**

**TAILLE DES ENTREPRISES DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE / PART DES ENTREPRISES DU SECTEUR BÂTIMENT PAR TAILLE**



Source et traitement KYU Lab

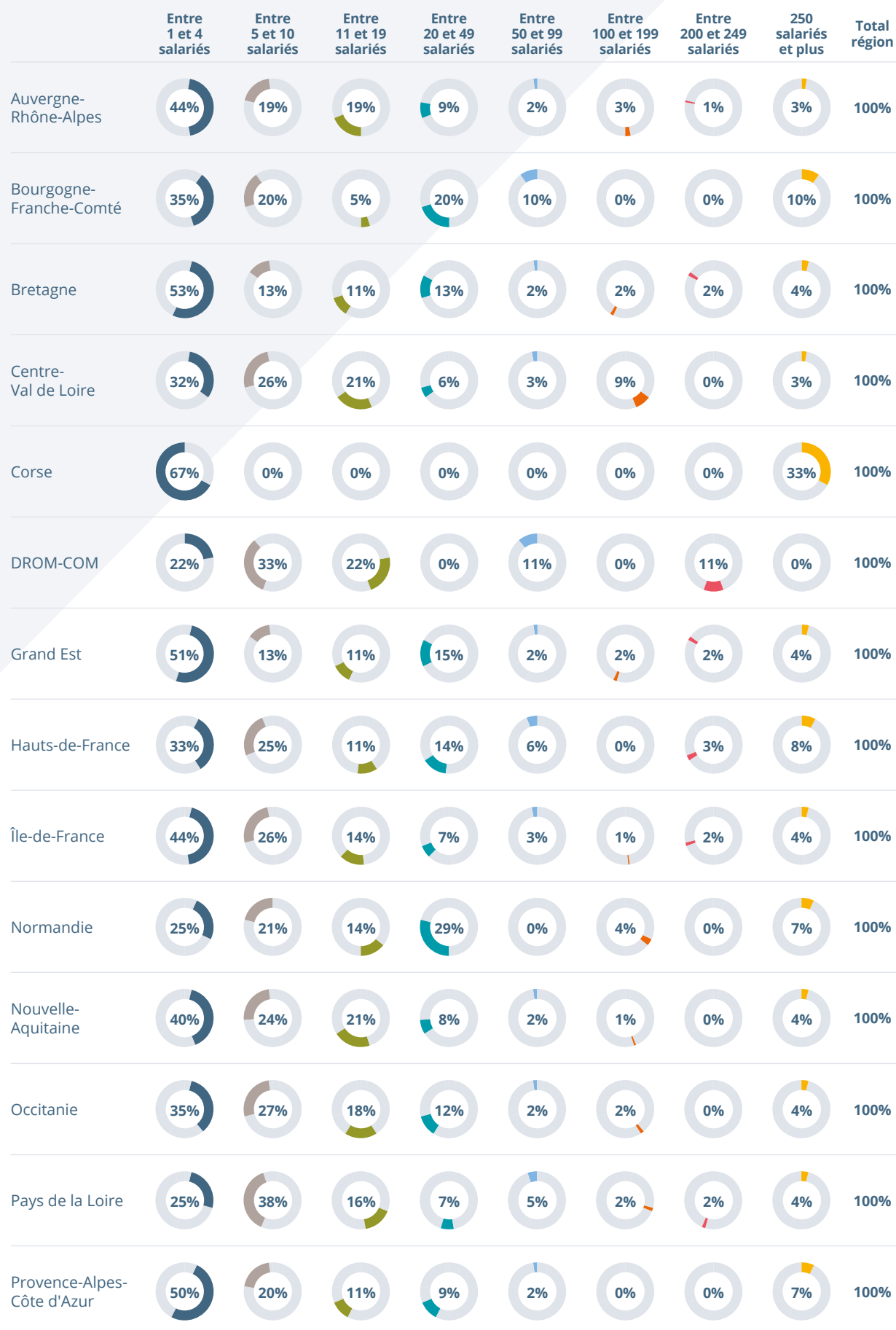
**RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE**



DROM-COM : 1%

Source et traitement KYU Lab

## RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ENTREPRISE





## ➤ **Méthodologie déployée: une analyse statistique plurifactorielle**

### **L'exploitation de 7 bases de données et la normalisation des données à travers la constitution de tables de passage**

Pour réaliser l'analyse statistique des tensions par métier dans le secteur, 7 sources de données ont été mobilisées. Cela représente le traitement d'une trentaine de fichiers comptant chacun entre 500 et 25 000 lignes.

Liste des bases de données exploitées :

- Pôle emploi – Offres d'emploi (2010, 2015, 2019)
- Pôle emploi – Demandeurs (2010, 2015, 2019)
- Pôle emploi – Enquête BMO (2015, 2020)
- INSEE - DADS (2010, 2015)
- INSEE – Recensement de population (2011,2016)
- OPMQ BTP – Salariés (2010-2019) et Apprentis (2009/2018-2018/2019)
- Acoess – Établissements et effectifs (2010-2019)

### **La normalisation des données à travers la constitution de tables de passage**

Du fait de l'hétérogénéité des sources, un travail de normalisation des données a été mené afin de rapprocher les différents intitulés de métier utilisés. Des tables de correspondance permettent ainsi de passer des PCS, Codes ROMES, FAP, aux métiers du BTP.

### **La sélection des indicateurs permettant d'identifier et de caractériser les tensions au recrutement**

À l'issue de la collecte des données, un travail de sélection et de mise en relation de ces dernières a été mené. Cela a permis de construire divers indicateurs couvrant les principales dimensions de la notion de recrutement et déclinable par métier et, dans certains cas, par région.

### **La classification des indicateurs**

Ces indicateurs ont ensuite été classés selon la nature de l'information qui pouvait en être retirée. Ont ainsi été distingués :

- Les indicateurs de tension permettant d'identifier et de caractériser les tensions au recrutement sur un métier ;
- Les indicateurs d'origine des tensions permettant d'identifier les sources possibles des tensions au recrutement ;
- Les indicateurs d'informations métiers renseignant sur les profils recherchés et les dynamiques métiers.

### **La normalisation des indicateurs pour permettre la représentation graphique des résultats de l'analyse**

Pour chacun des métiers, les indicateurs constitués ont été ramenés sous la forme d'indices afin de permettre leur positionnement sur une échelle de 0 à 1 en fonction des autres métiers du secteur (normalisation par la méthode dite Min-Max). Les résultats obtenus ont ensuite été positionnés sur un graphique en étoile. Pour faciliter la représentation graphique et la lisibilité des résultats, les indices ont été regroupés selon la catégorie de l'information donnée.

La méthode utilisée mobilise un grand nombre de données et se fonde sur des indicateurs embrassant de nombreuses dimensions de la notion de tension. La constitution d'indices permet par ailleurs de caractériser les tensions de chacun des métiers en fonction des tensions des autres métiers.

### **La mesure des tensions au recrutement a été représentée sous la forme d'un graphique en étoile couvrant plusieurs dimensions de ces tensions**

#### **→ La pénurie des candidats potentiels**

*Un faible taux de chômage, une baisse de ce dernier ou de la part des chômeurs longue durée indiquent une raréfaction des candidats potentiels. Une situation de forte pénurie peut être symptomatique de tensions.*

#### **→ La croissance du nombre d'offres d'emploi**

*La croissance du nombre d'offres d'emploi peut indiquer une augmentation des besoins des entreprises sur un même métier. Un fort accroissement des besoins des entreprises peut entraîner un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. NB: les stratégies de publication d'offres pouvant évoluer (relationnel, réseaux sociaux...), cet indicateur n'est pas un reflet exhaustif des besoins en recrutement.*

#### **→ La qualité des offres d'emploi proposées**

*La qualité des offres d'emploi proposées mesure la part des emplois durables (CDI, temps plein) parmi l'ensemble des offres d'emploi. En situation de tension les entreprises peuvent chercher à améliorer les conditions d'emploi proposées pour accroître l'attractivité de leurs offres et faciliter les recrutements.*

**→ Les difficultés de recrutement**

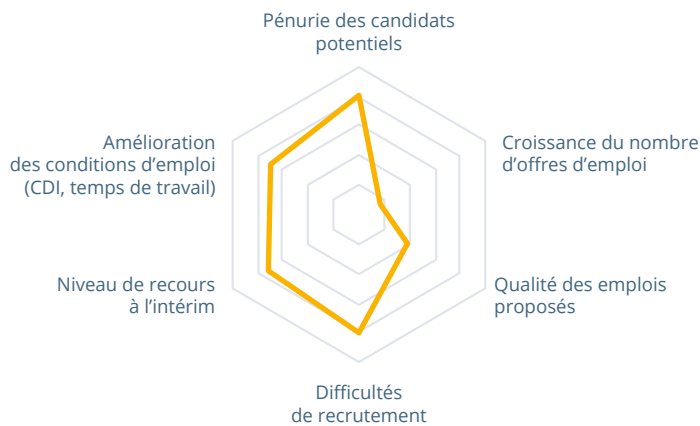
*Les difficultés de recrutement mesurent la part des recrutements anticipés comme difficiles par les entreprises et l'évolution de celles-ci sur plusieurs années.*

**→ Le niveau de recours à l'intérim**

*Le recours à l'intérim peut être un levier mobilisé par les entreprises pour faire face à des tensions au recrutement et faciliter leur recherche sur certains métiers. NB : sur certains métiers les entreprises ont un taux de recours à l'intérim élevé sans qu'il n'y ait pour autant de tensions du fait de la nature ponctuelle de leur activité (ex : grutier)*

**→ L'amélioration des conditions d'emploi (CDI, temps de travail, salaire)**

*L'amélioration des conditions d'emploi des salariés en emploi (taux de CDI, taux de temps complet, évolution du salaire médian) peut être un levier mobilisé par les entreprises pour fidéliser leurs salariés – enjeu important lorsqu'il existe des tensions au recrutement.*



# LES TENSIONS AU RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT

- 1- Le niveau de tension au recrutement dans le secteur
- 2- Les principaux facteurs à l'origine des tensions
- 3- Les leviers mobilisés par les entreprises

## -1- LE NIVEAU DE TENSION AU RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR

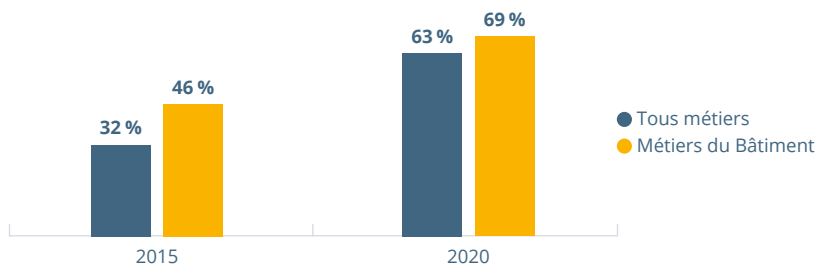
### Le Bâtiment, un secteur particulièrement concerné par les difficultés au recrutement

Les métiers du Bâtiment **concentrent d'importantes tensions au recrutement**. Près de 7 entreprises sur 10 anticipent ainsi des difficultés lors de leurs recrutements.

L'intensification de ces difficultés est réelle puisque la part des recrutements **anticipés jugés difficiles a augmenté de 23 points pourcentage en 5 ans** suivant en cela la tendance nationale tous secteurs confondus.

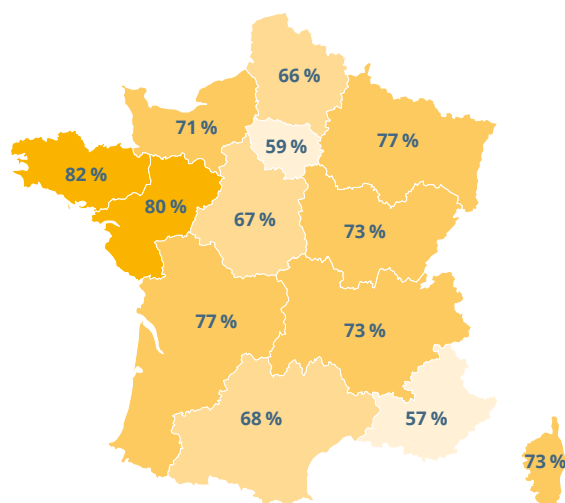
Source : Pôle Emploi, enquête BMO 2015-2020, traitement KYU Lab

#### PART DES RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR LES ENTREPRISES



Source : Pôle Emploi, enquête BMO 2015-2020, traitement KYU Lab

#### PART DES RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR RÉGION



Source : Pôle Emploi, enquête BMO 2020, traitement KYU Lab

Ces difficultés de recrutement concernent **l'ensemble des régions françaises**. Elles sont toutefois particulièrement importantes sur la **côte ouest du pays**. Ainsi, en Bretagne et dans les Pays de la Loire, plus de 8 recrutements sur 10 sont considérés comme difficiles sur les métiers du Bâtiment, plus de  $\frac{3}{4}$  de ces derniers sont également jugés difficiles en Nouvelle-Aquitaine.

Bien que moins de **6 recrutements sur 10** sont jugés difficiles sur les **métiers du Bâtiment en Île-de-France**, **79% des entreprises du secteur éprouvent des difficultés** au recrutement de manière générale. Ce taux monte même à **89% des entreprises de plus de 50 salariés**. Ces tensions sont notamment le fait d'**importants besoins en recrutement** liés à **la croissance de l'activité** du secteur dans la région : **9 100 personnes** par an sont à recruter jusqu'en 2024 dans le secteur du Bâtiment en Île-de-France.

Source: CEP Bâtiment IDF, 2019

### Des tensions qui portent sur l'ensemble des métiers du secteur

Les récents *travaux sur les tensions au recrutement menés par la Dares* soulignent que l'ensemble des métiers du secteur sont concernés par des difficultés au recrutement. Ces travaux intégrant différentes dimensions (rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A; taux d'écoulement de la demande d'emploi; part des projets de recrutement anticipés comme difficiles) indiquent que la quasi-totalité des métiers du secteur ont un indice de tension de 5 (indice le plus élevé possible).

Les conducteurs d'engins, les maçons ainsi que l'ensemble des ouvriers non qualifiés ont connu une nette augmentation des tensions, puisqu'ils enregistraient un indice faible en 2015.

#### ÉVOLUTION DE L'INDICE DE TENSION SUR LES MÉTIERS DU BÂTIMENT (INDICE ALLANT DE 1 À 5)

Métier	Indice de tension		Évolution	Métier	Indice de tension		Évolution
	2015	2019			2015	2019	
Charpentiers (bois)	4	5	↗	Maçons	2	5	↗
Charpentiers (métal)	4	5	↗	Menusier et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	4	5	↗
Chefs de chantier, conducteurs de travaux	5	5	→	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du Bâtiment	2	5	↗
Conducteurs d'engins du Bâtiment et des Travaux Publics	2	5	↗	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du Bâtiment	2	5	↗
Couvreurs	5	5	→	Ouvriers non qualifiés de la peinture et de la finition du Bâtiment	3	5	↗
Dessinateurs en Bâtiment et en Travaux Publics	4	5	↗	Plombiers, chauffagistes	4	5	↗
Électriciens du Bâtiment	3	5	↗	Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés	5	5	→
Géomètres	4	5	↗	Techniciens et chargés d'études du BTP	4	5	↗
Ingénieurs du Bâtiment et des Travaux Publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux	5	5	→				

Source: Dares, 2020

Du fait du contexte sanitaire impactant pour les différents secteurs professionnels, les entreprises ont été interrogées afin de mesurer les conséquences de la crise sur les recrutements et projets de recrutement initialement envisagés. Il en ressort que les **tensions au recrutement observables devraient perdurer malgré la crise**, du fait d'une reprise rapide des recrutements anticipée par les entreprises. 56 % des entreprises estimaient ainsi en juin 2020 reprendre les recrutements « dès maintenant ou à la rentrée de septembre 2020 » pour quelques métiers en particulier et 44 % sur l'ensemble de leurs métiers.

En **Pays de la Loire** et en **PACA**, la reprise des recrutements pour quelques métiers devrait être plus rapide. 58% et 65% des entreprises estimaient reprendre leurs recrutements dès juin 2020 sur certains de leurs métiers.

La reprise des recrutements sur l'ensemble des métiers devrait être **plus rapide** en **Bourgogne-Franche-Comté** et en **Normandie** (48 % et 41 % des entreprises reprenant les recrutements dès juin 2020).

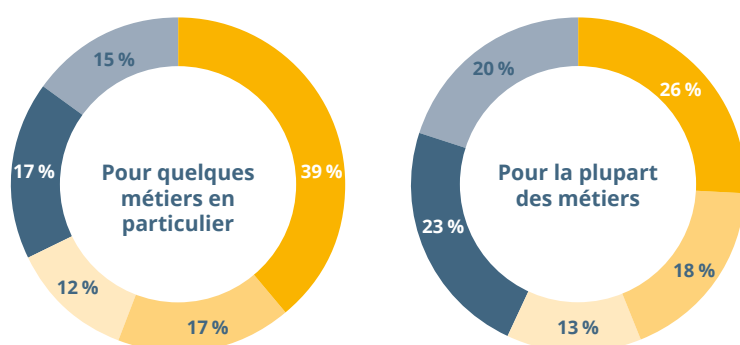
Ces **tensions pourraient même s'accroître** ces 5 prochaines années sur certains métiers du secteur.

Sur les métiers de **couvreurs, grutiers, maçons, étancheurs, soliers moquetlistes, serruriers et charpentiers** : plus de 6 entreprises sur 10 ayant cherché à recruter sur ces métiers estiment que leurs difficultés devraient s'accroître

Pour les postes de **peintre, de menuisier, des fonctions études, d'installateur d'équipements thermiques et climatiques** : entre 5 et 6 entreprises sur 10 ayant cherché à recruter sur ces métiers estiment que leurs difficultés devraient croître.

#### ESTIMATION DE LA DATE DE REPRISE DES RECRUTEMENTS

- Dès juin 2020
- À la rentrée de septembre 2020
- Entre septembre et décembre 2020
- Au 1<sup>er</sup> semestre 2021
- Au 2<sup>nd</sup> semestre 2021



Source : enquête et traitement KYU Lab, 375 et 279 réponses

## ➤ Des caractéristiques de tension différentes selon les métiers

Si le **niveau de tension** au recrutement est important pour tous les métiers du Bâtiment (plus de 60 % des entreprises interrogées ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés) **plusieurs catégories de métiers se distinguent** :

**1 - Le premier groupe** est constitué de métiers aux **effectifs salariés nombreux** (plus de 60 000 salariés), pour lesquels les entreprises ayant cherché à recruter ont éprouvé un **fort niveau de tension** (difficultés rencontrées pour plus de 70 % des entreprises ayant cherché à recruter).

**2 - Le deuxième groupe** se compose de métiers aux **effectifs salariés moyennement nombreux** (entre 40 et 60 000 salariés), pour lesquels les entreprises ont éprouvé un **niveau de tension important** (60 à 70 % des entreprises ayant cherché à recruter ont éprouvé des difficultés).

**3 - Le troisième groupe** intègre des métiers aux **effectifs salariés plus réduits** (autour de 20 à 30 000 salariés), pour lesquels les entreprises ayant cherché à recruter ont éprouvé un **fort niveau de tension** (difficultés rencontrées pour plus de 65 % d'entre elles).

**4 - Le quatrième groupe** concentre des métiers **aux effectifs peu nombreux** (jusqu'à 10 000 salariés) pour lesquels les entreprises ont éprouvé un **niveau de tension important** (difficultés rencontrées pour 60 à 70 % des entreprises).

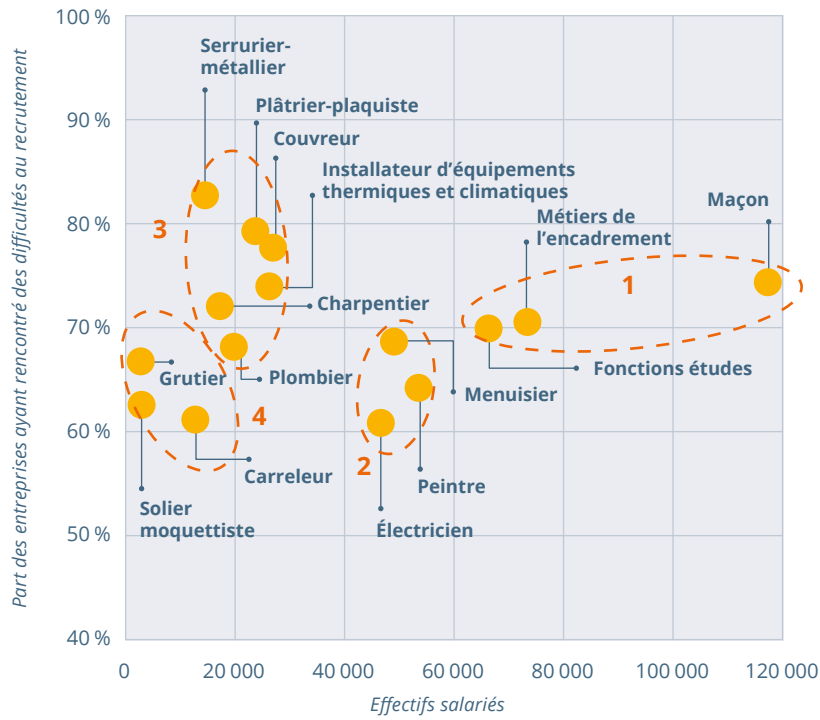
Par ailleurs, du fait des forts besoins en recrutement (de 2 250 emplois en 2013 à plus de 19 250 en 2022) les métiers de la fibre optique présentent également de fortes tensions.

*Source : Constructys – les besoins en formation, emplois et compétences liés au déploiement de la fibre optique*

**5 - Un cinquième groupe** de métiers, également en tension, n'a pas pu être représenté sur la matrice en raison du trop faible nombre de répondants au questionnaire; ils sont indiqués dans le rectangle sous la matrice. Leur niveau de tension est analysé, comme les autres métiers, dans les fiches métiers grâce aux données statistiques et aux entretiens qualitatifs.



**POSITIONNEMENT DES MÉTIERS DU BÂTIMENT SELON LEUR TENSION AU RECRUTEMENT ET LEURS EFFECTIFS**



5. - - - -  
**Tailleur de pierre, conducteur d'engins, étancheur.**

Source : enquête et traitement KYU Lab, 556 réponses

## -2- LES PRINCIPAUX FACTEURS À L'ORIGINE DES TENSIONS

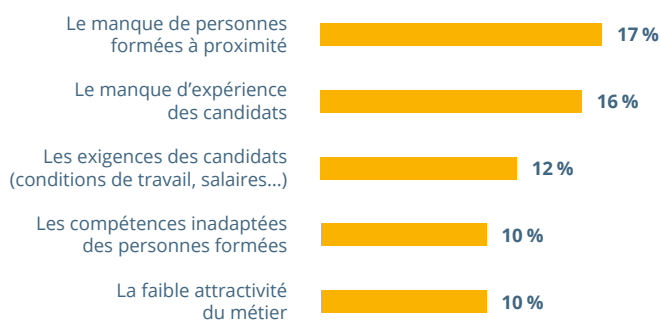
Globalement on constate qu'aucune raison n'explique à elle seule les difficultés au recrutement éprouvées par les entreprises interrogées.

Il ressort néanmoins comme principale explication aux difficultés au recrutement **un manque de personnes formées à proximité** (17 % des entreprises interrogées). Cela peut s'expliquer par le nombre important de parcours de formation inachevés dans le BTP (taux de sortants non diplômés de 27 % contre 13 % dans les autres secteurs) et de ruptures de contrat d'apprentissage (33 % de ruptures contre 26 % dans les autres secteurs en 2017).

Source DARES, 2017

Le manque d'expérience des candidats, leurs exigences jugées trop élevées au regard de leurs compétences ainsi que le déficit d'attractivité des métiers et du secteur (seuls 44 % des jeunes formés exercent leur premier emploi dans le secteur) accentuent ces difficultés.

### LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



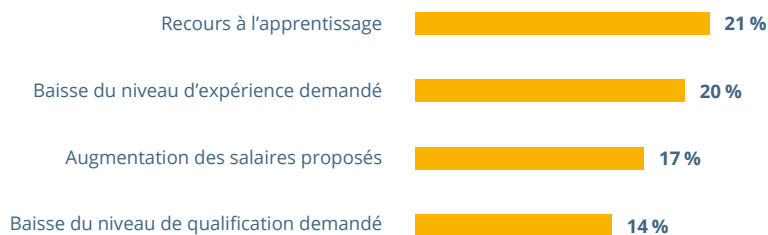
Source : enquête et traitement KYU Lab, 360 répondants

## -3- LES LEVIERS MOBILISÉS PAR LES ENTREPRISES

Afin de pallier les difficultés au recrutement sur les métiers du Bâtiment, plus d'une entreprise sur cinq interrogée **a recours à l'apprentissage**.

On constate également que les entreprises tendent à **baisser le niveau d'expérience et de qualification demandé** alors que paradoxalement, elles déclarent également **augmenter les salaires proposés** (17 %).

### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS\*

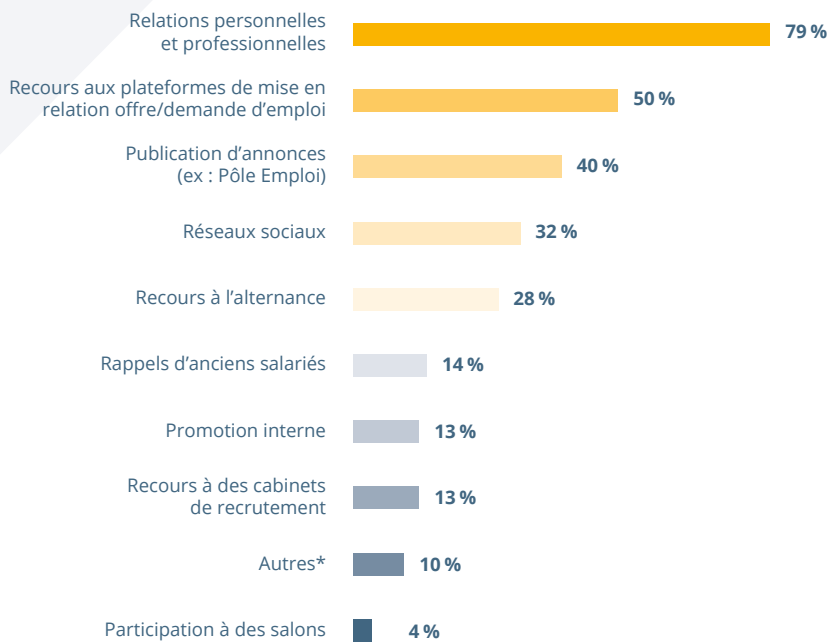


Source : enquête et traitement KYU Lab, 347 répondants

\* les faibles taux s'expliquent par le nombre limité de choix laissé aux répondants et par l'éclatement des situations avec des problématiques selon le métier, le territoire (offre de formation, relations avec les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi...) qui génère cet étalement de motifs et de leviers.

## Le réseau, principal levier de recrutement mobilisé par les entreprises

### LEVIERS DE RECRUTEMENT MOBILISÉS PAR LES ENTREPRISES



\*Autres : les réponses citent largement le recours à l'intérim

Source : enquête et traitement KYU Lab, 293 répondants

## Des ressources spécifiquement dédiées au recrutement limitées

En cohérence avec la structure du secteur, composé principalement de petites entreprises (65 % des entreprises ont entre 1 et 4 salariés), **près de 9 entreprises sur 10 ne disposent pas de salarié dédié au recrutement**. Seules les entreprises de plus de 200 salariés déclarent systématiquement disposer d'une ou plusieurs personnes s'occupant des recrutements.

Les modalités de recrutement restent très classiques. En effet, les **relations personnelles et professionnelles, soit le réseau**, sont le **premier des leviers** mobilisés par les entreprises pour le recrutement (79 %), devant le **recours aux plateformes de mise en relation type Pôle Emploi ou l'APEC** (50 %).

À l'inverse, le recours à **des cabinets de recrutement** ou la **participation à des salons** restent **très minoritaires**, soulignant également les ressources limitées pour le recrutement au sein des entreprises.



88 %

DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT NE DISPOSENT PAS DE PERSONNE DÉDIÉE AU RECRUTEMENT. IL S'AGIT PLUTÔT D'UNE ACTIVITÉ ADDITIONNELLE À D'AUTRES FONCTIONS.

Source : enquête et traitement KYU Lab, 589 répondants

# LES TENSIONS AU RECRUTEMENT : FOCUS SUR LES MÉTIERS

- 1- Le métier de serrurier-métallier
- 2- Le métier de plâtrier-plaquiste
- 3- Le métier de couvreur
- 4- Les métiers de l'encadrement
- 5- Le métier de maçon
- 6- Le métier d'installateur d'équipements thermiques et climatiques
- 7- Le métier de charpentier
- 8- Les métiers de la fonction études
- 9- Le métier de menuisier
- 10- Le métier de plombier
- 11- Le métier de peintre
- 12- Le métier de solier moquettiste
- 13- Le métier de carreleur
- 14- Le métier d'électricien
- 15- Le métier de conducteur d'engins
- 16- Le métier d'étancheur
- 17- Le métier de grutier
- 18- Le métier de tailleur de pierre

## -1- LE MÉTIER DE SERRURIER-MÉTALLIER

✓ La plus forte tension au recrutement ressentie par les entreprises interrogées

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de serrurier-métallier compte environ 15 000 salariés. Il est peu spécifique au **secteur du BTP**, seules 7 % des offres d'emploi proviennent du secteur en 2019, concurrencé par les secteurs de l'industrie ou de l'intérim.

Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab

La majorité des serruriers-métalliers sont en **CDI** (67 %) et à **temps complet** (90 %), même si l'on constate un **recours de plus en plus important à l'intérim** (59 % des offres d'emploi sont des contrats spécifiques).

Source INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab

Les entreprises recherchent principalement des **ouvriers qualifiés** (45 % des offres d'emploi), en baisse néanmoins **au profit des ouvriers spécialisés** (29 % des offres soit + 6 points pourcentage par rapport à 2015).

Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab



### Évaluation des tensions au recrutement

Les entreprises interrogées indiquent un très fort niveau de tension sur ce métier. **83 % des entreprises interrogées** ayant voulu embaucher ont rencontré des difficultés et **60 % des entreprises interrogées** ont mis plus de 6 mois à recruter.

Source : enquête et traitement KYU Lab

Bien que l'analyse statistique ne montre pas de fortes tensions, les difficultés rencontrées par les entreprises peuvent s'expliquer par leurs besoins croissants sur ce métier (+ 23 % du **nombre d'offres d'emploi** entre 2015 et 2019). Par ailleurs, l'augmentation du **taux de chômage sur la même période** ne semble pas limiter les difficultés rencontrées par les entreprises.

Source : Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab

De surcroît, des difficultés sont à envisager en **Auvergne-Rhône Alpes, en Martinique et en Normandie** où la part des recrutements jugés difficiles se situe au-dessus ou autour de 80 %.

Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2015 - 2020



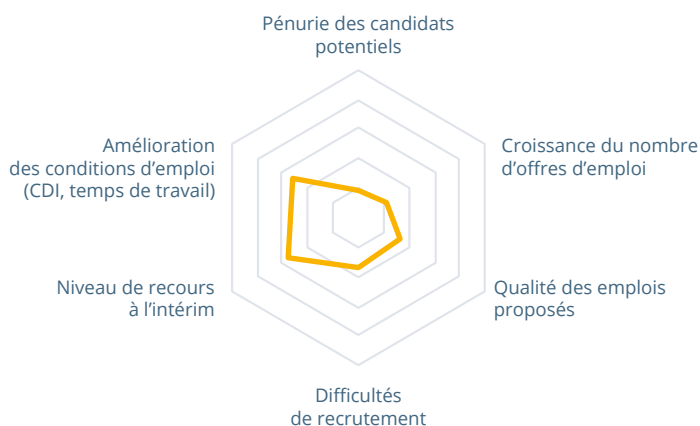
**1<sup>er</sup>**  
MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES



EFFECTIFS :  
**15 006**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES**

**SAVOIR-ÊTRE**

- Polyvalence
- Autonomie-motivation

**SAVOIR-FAIRE**

- Lecture de plans, compétences en plasturgie, soudage, ferrallerie, ferronnerie, coupage, découpage

*Source : enquête et traitement KYU Lab*

/// Un recours important à l'apprentissage pour compenser les compétences inadaptées et le manque d'expérience des candidats

**Les principales origines de ces tensions**

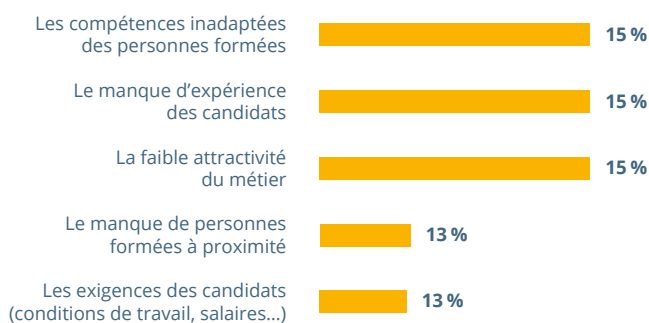
L'**insatisfaction des entreprises**, qui soulignent les compétences inadaptées des personnes formées et le manque d'expérience des candidats, **mise en regard avec les exigences des candidats** en termes de conditions de travail et de salaires **nourrissent les tensions au recrutement**. Les entreprises interrogées mettent ainsi l'accent sur l'importance de la lecture de plan, de compétences en plasturgie, soudage ou ferrallerie (traitement des éléments issus des pièces de fer, de fonte ou d'acier) dont les candidats ne disposent pas toujours.

*Source : enquête et traitement KYU Lab*

À cela s'ajoute la **faible attractivité du métier et le manque de personnes formées** qui ne permettent pas de créer un **vivier de candidatures qui répond aux attentes des entreprises** dans un contexte où la part de sortants parmi les salariés (22 %) reste supérieure à la part d'entrants (21 %).

*Source Observatoire des métiers du BTP, 2019*

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 15 répondants*

### Les leviers actionnés par les entreprises

Le **recours à l'apprentissage** est largement cité par les entreprises comme **levier de contournement** des difficultés au recrutement. Le recours à l'apprentissage est **élevé dans ce métier** (19 % d'apprentis parmi les salariés en 2019, contre 9,2 % de moyenne dans les métiers du BTP) **et en hausse depuis 2015** (5,15 points pourcentage d'augmentation).

*Source : CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab.*

Les entreprises déclarent également moduler **le niveau d'expérience demandé à la baisse ou font de plus en plus recours à l'intérim**.

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 16 répondants*

## -2- LE MÉTIER DE PLÂTRIER-PLAQUISTE

✓ De fortes tensions notamment liées à une pénurie du vivier de candidats potentiels

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de plâtrier-plaquiste compte près de 23 400 salariés. Il reste **très spécifique au BTP** : 52 % des offres d'emploi proviennent du secteur. On note néanmoins que **ce taux est en baisse depuis 2010** quand il se situait à 67 %.

*Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab*

Le métier se compose principalement de **CDI (66 %), à temps complet (88 %)**. Les entreprises recherchent majoritairement des **ouvriers qualifiés (58 % des offres d'emploi en 2019)**, même si ce chiffre tend à décroître au **profit des ouvriers spécialisés** en augmentation de 7 points pourcentage entre 2015 et 2019.

*Sources : INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab - Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

Le métier de plâtrier-plaquiste est, selon les entreprises interrogées, un **métier particulièrement en tension : 2<sup>e</sup> métier** le plus en tension du secteur. **79% des entreprises** ayant cherché à recruter sur ce métier ont éprouvé des difficultés.

Source : enquête et traitement Kyu Lab

#### D'autres indices de tension concourent à cette tendance :

- Le taux de chômage, en baisse de près d'1 point pourcentage entre 2015 et 2019, est l'un des plus bas du secteur, ce qui fait craindre une pénurie potentielle de candidats ;
- La **part des recrutements jugés difficiles** se situe à 67 % en 2020 (en augmentation de 20,95 points pourcentage depuis 2015). Les régions **Bourgogne-Franche-Comté, Corse et Pays de la Loire** présentent les parts de recrutements jugés difficiles les plus élevées (au-dessus de 80 %). Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2015-2020
- **1/3 des entreprises** interrogées mettent **plus d'un an** à recruter sur le métier de plâtrier-plaquiste.

On note néanmoins une baisse de **21 % du nombre d'offres publiées** entre 2015 et 2019.

Sources Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab



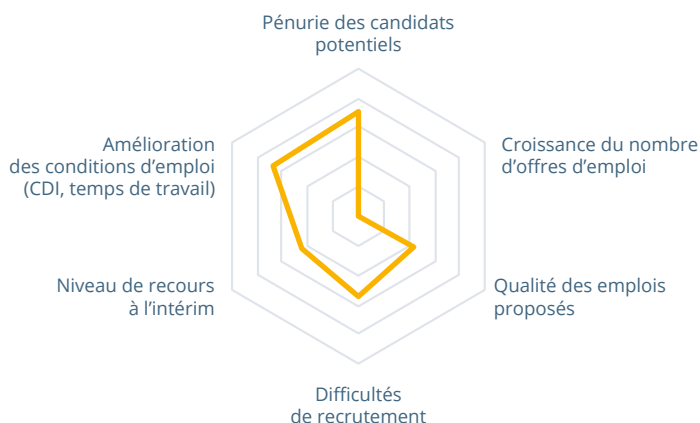
**2<sup>e</sup>**  
MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES



EFFECTIFS :  
**23 785**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES****SAVOIR-ÊTRE**

- Polyvalence
- Autonomie

**SAVOIR-FAIRE**

- Lecture de plan, briquetage, maçonnerie, isolation, montage et échafaudage

Source : enquête et traitement KYU Lab

## Manque d'expérience et de candidats créent des tensions au recrutement sur le métier de plâtrier-plaquiste

### Les principales origines de ces tensions

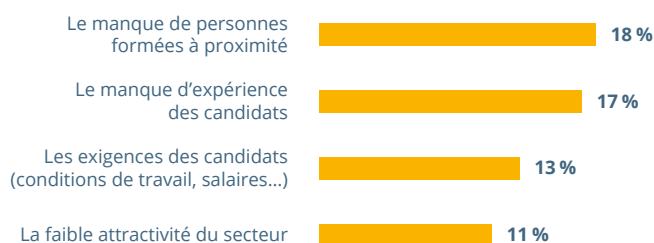
Le manque de personnes formées à proximité ainsi que le manque d'expérience des candidats constituent les principales origines des tensions au recrutement selon les entreprises interrogées. Des qualités comme l'autonomie ou la lecture de plan sont ainsi recherchées par les entreprises.

On remarque également que la **part de nouveaux entrants** parmi les salariés (65%) est **très élevée** (en augmentation de 40 points pourcentage depuis 2015), tout comme la **part de sortants parmi les salariés** (70%).

Des problématiques de fidélisation des effectifs et de maintien des compétences doivent être prégnantes.

Source Observatoire des métiers du BTP, 2019

### LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



Source : enquête et traitement KYU Lab, 20 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de faire face à ces difficultés, les entreprises indiquent **baisser les niveaux d'expérience et de qualification demandés**, ce qui se traduit par **l'augmentation du nombre de salariés sans diplôme** qui est passé de 43 % en 2011 à 53% en 2016.

Source INSEE, 2011-2016, traitement KYU Lab

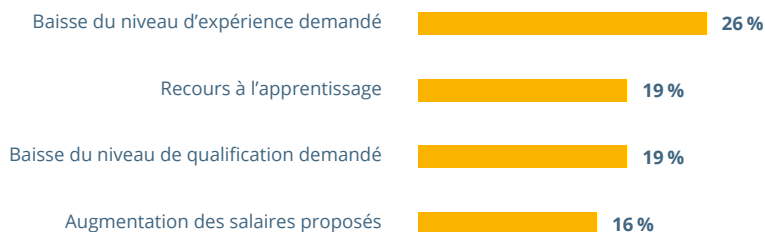
Le **recours à l'apprentissage** constitue également un levier actionné par les entreprises : **la part des apprentis au sein des salariés s'élève ainsi à 9 %**.

Sources : CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab

Enfin, les entreprises indiquent **augmenter les salaires proposés**. On constate de fait une évolution de 9 % du salaire moyen entre 2010 et 2015.

Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



Source : enquête et traitement KYU Lab, 16 répondants

## -3- LE MÉTIER DE COUVREUR

✓ De fortes tensions notamment liées à une pénurie du vivier de candidats potentiels

### Les profils recherchés par les entreprises

Le **métier de couvreur** qui concentre plus de 25 000 salariés est très spécifique au secteur du BTP (près de la moitié des offres d'emploi proviennent d'entreprises du secteur, le reste des offres provenant essentiellement des agences de travail temporaire).

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*

Les **emplois de couvreur sont de qualité** puisque majoritairement en CDI et à temps complet (respectivement 80 % et 88 % des emplois).

*Source INSEE, DADS, 2015, traitement KYU Lab*

Les entreprises recherchent en majorité des **ouvriers qualifiés** dont le profil correspond à 57 % des offres d'emploi publiées.

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

Les **tensions au recrutement** sur le métier de couvreur sont **particulièrement importantes** puisque près de 8 entreprises sur 10 ayant cherché à recruter sur ce métier ont rencontré des difficultés. Ces tensions sont **particulièrement fortes en Bretagne** (plus de 90% des recrutements jugés difficiles), dans les **Pays de la Loire, en Bourgogne-Franche-Comté et en Nouvelle-Aquitaine** (plus de 80 % des recrutements jugés difficiles).

Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab

Ces difficultés se traduisent par un délai important pour pourvoir les postes (plus de 10 mois pour la moitié des entreprises interrogées). Elles se caractérisent par un **tarissement des demandeurs d'emploi mobilisables** (-6,1 points pourcentage de taux de chômage entre 2015 et 2019) alors que le nombre d'offres d'emploi publiées a cru de 45 % sur la même période.

Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab



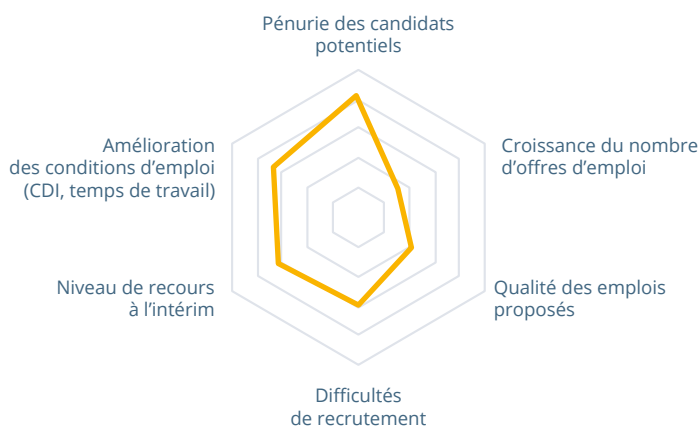
**3<sup>e</sup>**  
MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES



EFFECTIFS :  
**27 474**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



## LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

## SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie – Assiduité
- Encadrement

## SAVOIR-FAIRE

- Zinguerie, assainissement
- Isolation, lecture de plans

Source : enquête et traitement KYU Lab

## Des tensions principalement dues à un manque de nouveaux entrants

### Les principales origines de ces tensions

La **principale raison** citée par les entreprises pour expliquer ces tensions relève d'un **manque de nouveaux entrants**. Ce serait notamment dû à **un manque de personnes formées à proximité et à la faible attractivité du métier**. Les difficiles conditions du métier, en **extérieur, exposé aux intempéries et aux variations de température** provoque un manque de vocation. Le nombre de salariés entrants ne permet pas d'assurer le renouvellement des effectifs (23 % des salariés sortants en 2019). À plus long terme, les entreprises redoutent une forte perte de compétences et de savoirs sur le métier.

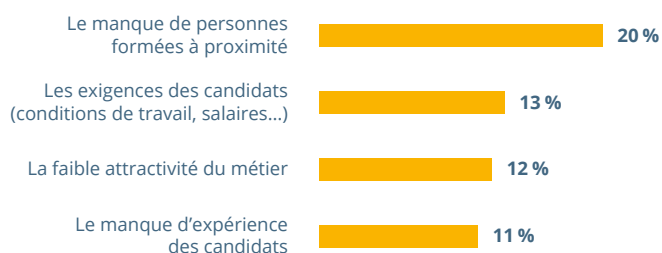
Source Observatoire des métiers du BTP, traitement KYU Lab

La **divergence entre les attentes des entreprises et des candidats** nourrit également les tensions au recrutement (expérience attendue, conditions de travail et salaire...).

Enfin, **l'intensification de la concurrence** au recrutement **d'autres secteurs tels que les agences de travail temporaire** pourrait elle aussi renforcer ces tensions (les autres secteurs généraient 56 % des offres d'emploi en 2019 contre 42 % en 2010).

Source Pôle Emploi, 2010-2019, traitement KYU Lab

### LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



Source : enquête et traitement KYU Lab, 48 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

Pour faire face à ces difficultés, les entreprises interrogées **élargissent le vivier de candidats éligibles** en abaissant les niveaux d'expérience et de qualification demandés. Les entreprises interrogées indiquent ainsi avoir **recours à l'intérim** ou travaillent à la **formation des migrants** pour combler le déficit de candidatures nationales. La barrière de la langue reste néanmoins souvent un frein.

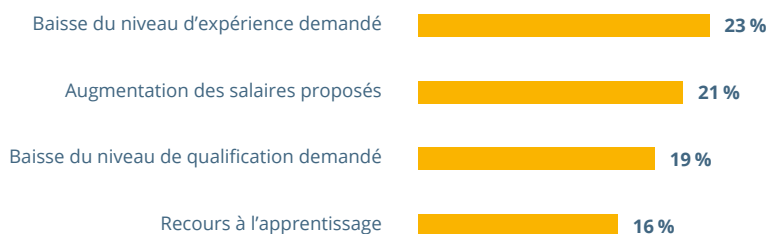
**L'amélioration des conditions de travail** est également mobilisée par certaines entreprises. Le salaire médian sur ce métier a ainsi augmenté de 11 % entre 2010 et 2015.

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*

Dans le même temps, la part des CDI proposés parmi les offres d'emploi publiées est passée de 28 % à 40 %.

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 47 répondants*

## -4- LES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT

✓ De fortes tensions sur une catégorie regroupant plusieurs types de métiers

### Les profils recherchés par les entreprises

Les métiers de l'encadrement regroupent les métiers de **chef d'atelier**, de **chef d'équipe**, de **chef de chantiers** et de **conducteur de travaux**. Ils représentent en tout plus de 70 000 salariés.

Les **profils recherchés** pour ces métiers sont majoritairement ceux d'**agents de maîtrise et de cadres souvent recrutés en CDI (entre 65 % et 83 % selon le métier)**.



### Évaluation des tensions au recrutement

Les métiers de l'encadrement connaissent un **niveau de tension élevé** puisqu'ils représentent le **4<sup>e</sup> métier** le plus en tension selon les entreprises interrogées. 70 % des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés.

Source : enquête KYU Lab

Sur ces métiers, le **nombre de demandeurs d'emploi semble insuffisant pour combler les besoins** des entreprises (3 fois plus d'offres que de demandeurs). Alors que les chefs de chantiers connaissent un faible taux de chômage (8 %), les conducteurs de travaux voient ce même taux diminuer (-6 points pourcentage entre 2015 et 2019).

Sources Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab et Pôle Emploi 2015-2019, traitement KYU Lab

Toutefois la **situation varie d'un métier à l'autre**. Le métier de chef d'atelier semble **moins en tension** que les autres : la part des recrutements jugés difficiles se situe ainsi à 55 %, tandis qu'elle s'élève à 71 % pour les chefs de chantier et conducteur de travaux.

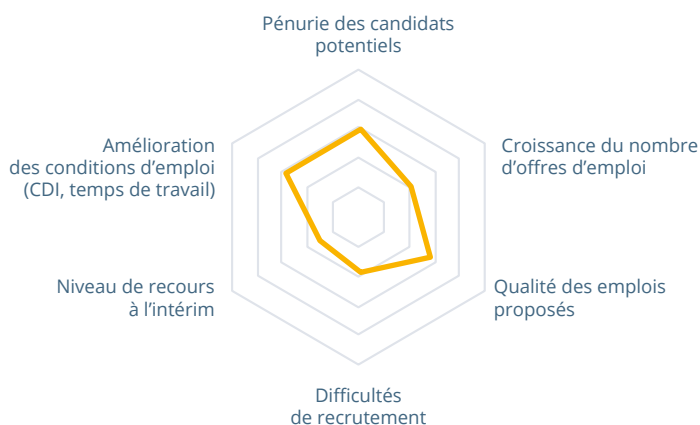
Si les **difficultés de recrutement** de chefs d'atelier sont très importantes en Guadeloupe et dans les Pays de la Loire, elles sont aussi prégnantes pour les conducteurs de travaux et les chefs de chantiers en Bourgogne-Franche-Comté, en Bretagne et en Centre-Val de Loire.

Sources : Pôle Emploi, enquête BMO, 2020



Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES****SAVOIR-ÊTRE**

- Rigueur
- Organisation
- Planification

**SAVOIR-FAIRE**

- Connaissances administratives et financières
- Suivi des projets
- Management et animation d'équipes

Source : enquête et traitement KYU Lab

/// Des besoins croissants exprimés par les entreprises qui ne sont pas comblés par le nombre et l'expérience de candidats potentiels

**Les principales origines de ces tensions**

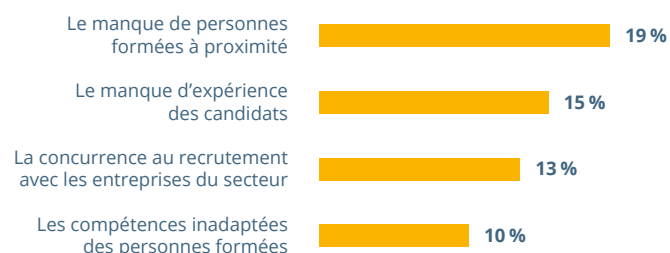
La principale origine de ces tensions relève du **déséquilibre entre les besoins croissants exprimés par les entreprises** (le nombre d'offres d'emploi a doublé pour les conducteurs de travaux et plus que doublé pour les chefs de chantier **et le nombre de personnes formées**).

Source : Pôle Emploi 2015-2019, traitement KYU Lab

Les entreprises interrogées soulignent en effet que le **nombre de candidats formés est trop faible par rapport à la demande**, ce qui accrue la **concurrence entre entreprise** sur le peu de profils disponibles. Par ailleurs, pour ces métiers le nombre de salariés entrants est inférieur au nombre de salariés sortants et ne permet donc pas de couvrir les besoins en renouvellement des effectifs.

Source : Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab

Enfin, les **profils existants ne semblent pas correspondre aux entreprises**. Elles les jugent trop peu expérimentés et aux compétences non adaptées à leurs besoins. Les **compétences managériales** sont particulièrement recherchées par les entreprises qui peinent souvent à trouver des candidats adaptés.

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**

Source : enquête et traitement KYU Lab, 43 répondants

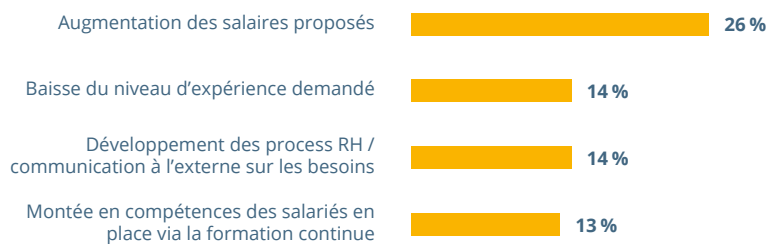
### Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de faire face à ces difficultés de recrutement, les **entreprises augmentent les salaires à l'embauche** afin d'accroître l'attractivité des postes proposés. Au-delà de cela, **la qualité des emplois** est un levier activé par nombre d'entreprises aux vues de la hausse de plus de 10 points pourcentage des emplois durables proposés parmi l'ensemble des offres d'emploi sur ces métiers.

*Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab*

En outre, les entreprises mobilisent également **d'autres leviers plus spécifiques à ces métiers**. Elles structurent ainsi des process RH, tout en formant en interne des salariés sur ces métiers et en faisant parfois appel à des cabinets de recrutement.

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 40 répondants*

## -5- LE MÉTIER DE MAÇON

/// Des tensions importantes accentuées par de forts volumes de recrutement

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de maçon est celui qui **compte le plus de salariés dans le secteur** (plus de 100 000). Très spécifique au secteur du BTP, le métier de maçon **tend néanmoins à être davantage recherché par des entreprises d'autres secteurs** d'activité (+ 9 points pourcentage d'offres d'emploi par des entreprises d'autres secteurs, dont les **agences de travail temporaire** qui concentrent 50 % des offres d'emploi). Les profils recherchés sont pour près de deux tiers des offres d'emploi d'ouvriers qualifiés (61 % des offres d'emploi).

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

Les **tensions au recrutement** sont relativement importantes sur le métier de maçon. Alors que près de  $\frac{3}{4}$  des entreprises interrogées ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés, près de 50 % des entreprises parviennent à recruter après 10 mois ou plus. Ces difficultés sont particulièrement importantes en **Bretagne** et dans les **Pays de la Loire**.

Alors que le **taux de chômage** sur le métier a diminué (-4 points pourcentage entre 2015 et 2019), les **difficultés de recrutement anticipées** ont fortement cru ces dernières années (de 37 % des projets de recrutement en 2015 à 68 % en 2020).

Sources : INSEE DADS, Pôle Emploi, Observatoire des métiers du BTP, enquête BMO, traitement KYU Lab

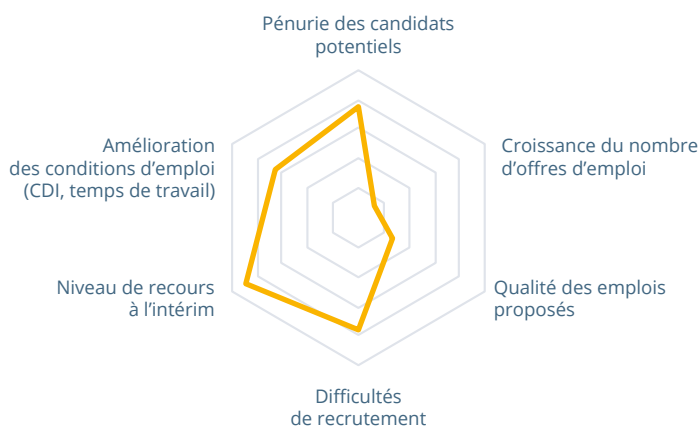
Enfin, on peut noter que le **recours à l'emploi intérimaire** est très fort et en croissance. La part des offres d'emploi portant sur de l'intérim est ainsi passé de 40 % à 55 % de l'ensemble des offres d'emploi pour le métier de maçon entre 2010 et 2019.

Source Pôle Emploi, 2010-2019, traitement KYU Lab



Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES**

**SAVOIR-ÊTRE**

- Autonomie
- Engagement

**SAVOIR-FAIRE**

- Lecture de plan, Terrassement, Manutention
- Coffrage
- Maçonnerie de façades

Source : enquête et traitement KYU Lab

**/// L'évolution des pratiques de recrutement pour faire face à la faible attractivité du métier**

**Les principales origines de ces tensions**

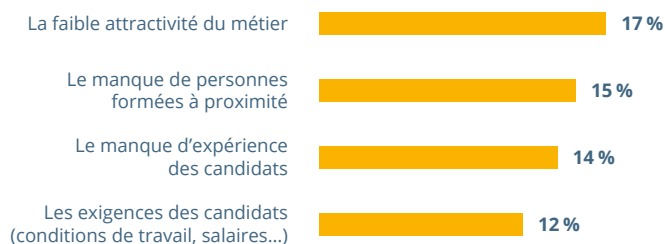
La **première raison avancée** par les entreprises pour expliquer ces tensions est la **faible attractivité du métier de maçon**. Cela proviendrait notamment de la difficulté physique qu'il exige et de conditions d'emploi plus favorables en intérim (diversité des entreprises, primes...).

Cette faible attractivité se mesure notamment par la **baisse de la part des entrants** (21 % des salariés en 2015 contre 12 % en 2019) alors que le nombre de salariés sortants représente 29 % des salariés. Par ailleurs, le besoin a explosé avec près de 80 % d'offres d'emploi en plus entre 2015 et 2019.

Sources : Observatoire des métiers du BTP, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

En outre, **l'appareil de formation semble ne pas combler les besoins des entreprises** puisque ces dernières estiment que le nombre de personnes formées reste insuffisant. Elles pointent également des difficultés pour trouver des compétences en coffreur-bancheur, en lecture de plan et en maçonnerie de façade.

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**



Source : enquête et traitement KYU Lab, 81 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

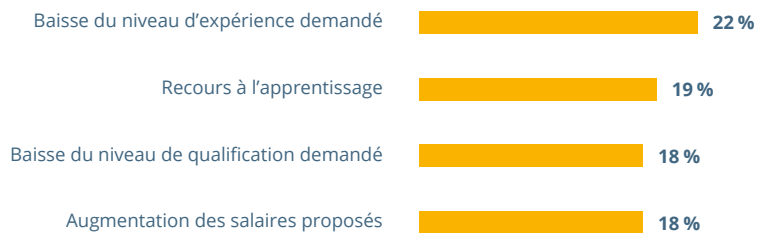
Face à ces difficultés les entreprises font **évoluer leurs pratiques de recrutement** en abaissant d'une part le niveau d'expérience et de qualification demandé tout en augmentant le niveau des salaires proposés pour rendre plus attractifs les postes à pourvoir (+ 9 % du salaire moyen entre 2010 et 2015).

*Source INSEE, DADS, 20110-2015, traitement KYU Lab*

Le recours à l'alternance est un levier pour près de 2 entreprises sur 10. Cela se traduit par l'augmentation de la part des apprentis dans les effectifs salariés (de 7 % à 8 % entre 2015 et 2019). Certaines entreprises indiquent former et recruter des migrants/réfugiés pour combler le manque de candidatures nationales.

*Source Observatoire des métiers du BTP, 2015-2019*

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 80 répondants*

## -6- LE MÉTIER D'INSTALLATEUR D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET CLIMATIQUES

/// Des tensions importantes, marquées par une augmentation de la part des recrutements jugés difficiles

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier regroupe près de 27 000 salariés. Alors que **la moitié** des offres d'emploi provenait du BTP en 2010, le secteur est de plus en plus concurrencé par les agences de travail temporaire. En 2019, seules 30 % des offres d'emploi proviennent d'entreprises du BTP.

Source : Pôle Emploi traitement KYU Lab

Le métier regroupe majoritairement des **salariés en CDI** (79 %), à **temps complet** (94 %), même si la part de contrats spécifiques (intérim) parmi les offres d'emploi augmente (46 % en 2019 soit + 4 points pourcentage par rapport à 2015).

Source INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab

Le profil le plus recherché est celui **d'ouvrier qualifié** (53 %) bien qu'en baisse par rapport à **2010 (61 %)**, au profit **d'ouvrier spécialisé** passant de 12 % en 2010 à **19 % en 2019**.

Source : Pôle Emploi, traitement KYU Lab



### Évaluation des tensions au recrutement

Les entreprises estiment les tensions au recrutement sur ce métier a un niveau relativement élevé. 74 % des entreprises interrogées ayant voulu recruter ont rencontré des difficultés, alors que la majorité d'entre elles mettent plus de 12 mois pour recruter sur ce métier. Ces difficultés de recrutement s'expliquent par **une importante diminution du taux de chômage** sur le métier (- 4,6 de points pourcentage entre 2015 et 2019). Cela tend à **réduire le nombre de candidats potentiels**, alors que le **nombre d'offres d'emploi est en forte augmentation** sur la période (+ 87 %).

Sources : enquête et traitement KYU Lab et Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab

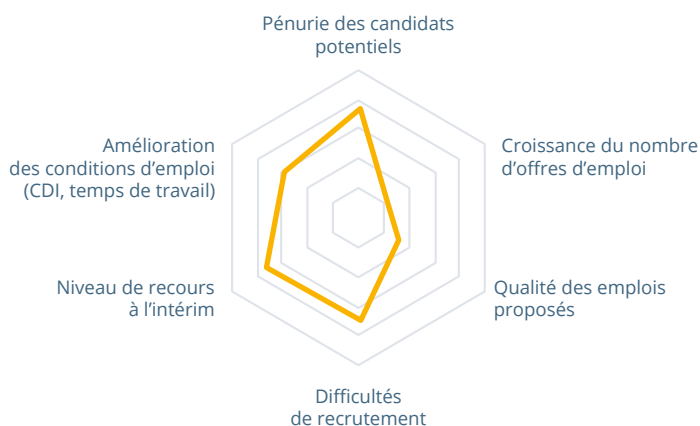
La part des recrutements jugés difficiles croit fortement (+ 26 en points pourcentage entre 2015 et 2020) pour s'établir à 75 % des recrutements. Les tensions sont particulièrement présentes en **Bretagne, Grand Est, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire (part des recrutements jugés difficiles supérieure à 80 %)**.

Source : Pôle Emploi, enquête BMO, 2020



Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES**

**SAVOIR-ÊTRE**

- Polyvalence
- Engagement-motivation

**SAVOIR-FAIRE**

- Expérience en soudage et tuyauterie, isolation, maçonnerie, traitement de surface

Source : enquête et traitement KYU Lab

**Un recours à l'apprentissage qui se développe fortement pour compenser les tensions au recrutement**

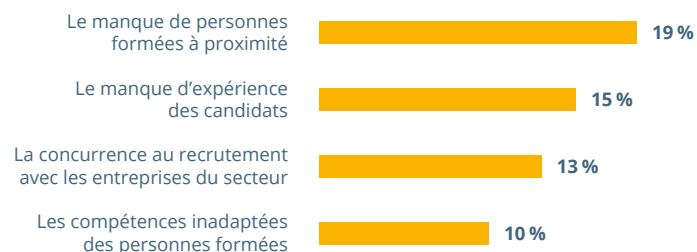
**Les principales origines de ces tensions**

Le **manque de personnes formées** à proximité est cité par une entreprise sur cinq comme principale raison des tensions au recrutement sur le métier. Un **problème de renouvellement des effectifs** pourrait expliquer cette tension : les entrants sur le métier (25 % des effectifs en 2019) ne permettent pas de couvrir entièrement les salariés sortants (26 % des effectifs en 2019), dans un contexte où **les besoins des entreprises sont en forte augmentation** (augmentation de 87 % du nombre d'offres d'emploi publiées entre 2015 et 2019).

Sources : Observatoire des métiers du BTP, 2019, Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab

Alors que la **concurrence au recrutement** par des entreprises du secteur est évoquée par 13 % des entreprises, certaines soulignent aussi la **concurrence de pays frontaliers** tels que la Suisse ou le Luxembourg, où les salaires seraient plus élevés.

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**



Source : enquête et traitement KYU Lab, 23 répondants

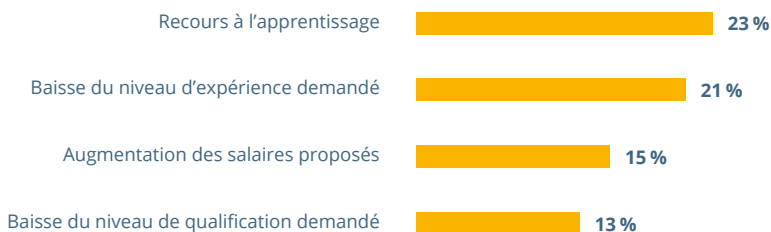
### Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de faire face à leurs difficultés de recrutement sur le métier d'installateur d'équipements thermiques et climatiques, les entreprises interrogées évoquent le **recours à l'apprentissage** ainsi que la **baisse du niveau d'expérience demandé**.

Cela se traduit par une **croissance du nombre d'apprentis au regard du nombre de salariés** (+ 2,2 points pourcentage entre 2016 et 2019), fixant le ratio à un des **niveaux les plus élevés du secteur et bien au-dessus de la moyenne nationale** (24 % contre 9,2 % de moyenne dans les métiers du BTP).

*Source : CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab)*

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 22 répondants*

## -7- LE MÉTIER DE CHARPENTIER

✓ Un niveau de tension relativement important marqué par une forte hausse de la part des recrutements jugés difficiles

### Les profils recherchés par les entreprises

Près d'un 1/3 des offres d'emploi portant sur le métier de charpentier provient d'entreprises du secteur. La majorité des autres offres provient des agences de travail temporaire.

Pour ce métier, le **profil le plus recherché est celui d'ouvrier qualifié** qui représente 57 % des offres d'emploi.

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*

Une nette majorité des charpentiers dispose d'un contrat en CDI (82 %) et sont employés à temps plein (93 %).

*Source INSEE, DADS, 2015*



### Évaluation des tensions au recrutement

72 % des entreprises interrogées ayant cherché à recruter un ou plusieurs charpentiers ont rencontré des difficultés de recrutement. Celles-ci s'expliquent notamment par une **forte augmentation du nombre d'offres d'emploi au regard du nombre de salariés** exerçant ce métier (+ 15 points pourcentage entre 2015 et 2019).

Sources : Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab

Au final, on constate une **forte augmentation de la part des recrutements jugés difficiles** (+ 28 points pourcentage entre 2015 et 2020, + 18 tous métiers confondus en France).

Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2015-2020, traitement KYU Lab

Les tensions sont plus présentes en Bourgogne-Franche-Comté, en Bretagne, en Normandie, en Pays de la Loire et dans le Grand Est.

Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020



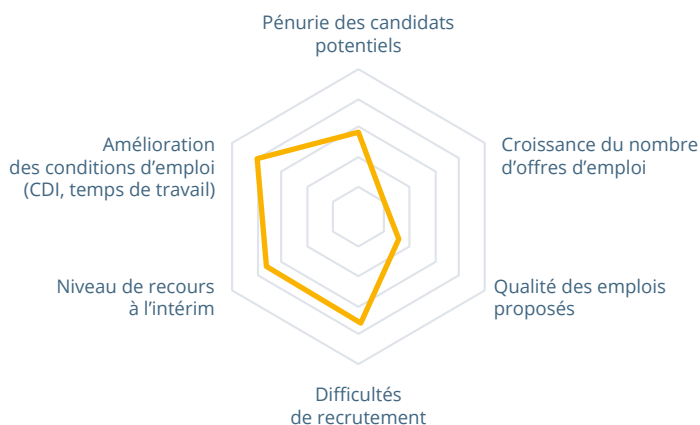
**7<sup>e</sup>**  
MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES



EFFECTIFS :  
**17 388**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



## LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

## SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Engagement-motivation
- Position de conseil

## SAVOIR-FAIRE

- Charpente métallique
- Lecture de plans
- Finition de pièces fabriquées

Sources : enquête et traitement KYU Lab, Le secteur Bois-Bâtiment, état des lieux et cartographie des métiers - Constructys

## Un manque de charpentiers formés à proximité comme principale source des tensions

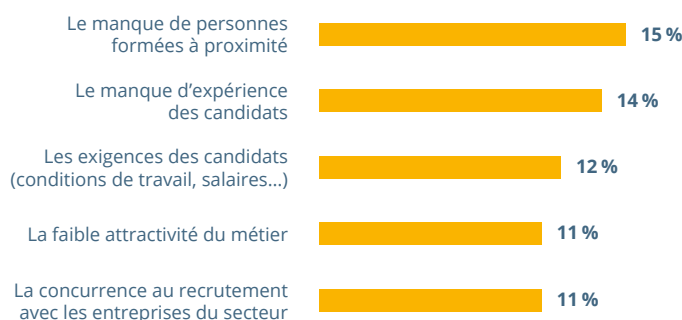
### Les principales origines de ces tensions

La **principale raison** des difficultés de recrutement sur le métier de charpentier est, selon les entreprises, celle du **manque de personnes formées à proximité**. Le **manque d'étudiants** au sein des organismes de formation viendrait se répercuter ensuite sur les profils de candidats disponibles à l'embauche. Les entreprises pointent plus spécifiquement une **difficulté à trouver des charpentiers capables d'intervenir sur de la charpente métallique, de lire des plans** ou de maîtriser l'**aménagement de combles**.

La **part des entrants sur ce métier** (24 % des effectifs en 2019) ne permet ainsi pas de couvrir à la fois le **besoin de renouvellement des effectifs** (les salariés sortants représentent 26 % des effectifs en 2019) **et l'augmentation des besoins des entreprises** (+ 70 % du nombre d'offres d'emploi publiées entre 2015 et 2019). Alors que la concurrence au recrutement par des entreprises du secteur est évoquée par 10 % des entreprises, certaines soulignent la **concurrence de pays frontaliers** comme la Suisse où les salaires sont plus élevés.

Sources : Observatoire des métiers du BTP, 2019 et Pôle Emploi, 2015-2019 traitement KYU Lab

### LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



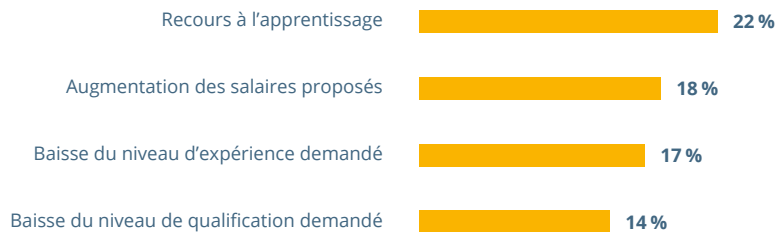
Source : enquête et traitement KYU Lab, 39 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de faire face à leurs difficultés de recrutement sur le métier de charpentier, les entreprises interrogées évoquent le **recours à l'apprentissage**. Le recours à l'apprentissage peut néanmoins **s'avérer plus compliqué pour les petites structures** car l'apprentissage en charpente nécessite une **forte surveillance en raison des risques du travail en hauteur**, donc potentiellement plus de personnes d'encadrement.

Les entreprises **améliorent également les conditions de travail**. Alors que l'augmentation des salaires proposés est évoquée par près de 1 entreprise sur 5, d'autres mettent également en avant la mise en place de mesures d'aménagement du temps de travail ou la mise en place d'un plan épargne entreprise. Certaines entreprises **diminuent aussi le niveau d'expérience et de qualification** demandés afin de répondre à leurs difficultés.

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



Source : enquête et traitement KYU Lab, 34 répondants

## -8- LES MÉTIERS DE LA FONCTION ÉTUDES

✂ Des difficultés liées aux volumes importants de recrutement et à la concurrence d'autres secteurs

### Les profils recherchés par les entreprises

La fonction études regroupe par exemple les métiers de technicien études, métrés et devis, technicien qualité, sécurité et environnement, technicien géomètre, topographe... Elle concentre **plus de 65 000 salariés** dans le secteur. Les **emplois se caractérisent par leur stabilité** (9 salariés sur 10 exercent en CDI et à temps complet). Seuls les techniciens études, métrés et devis disposent d'un taux de CDD important (30 %).

*Source INSEE, DADS, 2015, traitement KYU Lab*

Alors que les profils les plus recherchés sont les techniciens et agents de maîtrise, les entreprises du Bâtiment font face à une **forte concurrence au recrutement d'autres secteurs**. Le secteur de **l'ingénierie** est ainsi le premier émetteur d'offres à destination de ces profils.

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

Les **tensions au recrutement** sont relativement importantes puisque parmi les entreprises ayant cherché à recruter sur ces métiers 70 % ont rencontré des difficultés.

Ces difficultés sont **renforcées par la dynamique de l'emploi des métiers de la fonction études**. Alors que le nombre d'offres d'emploi est en hausse, l'importance croissante de ces métiers génère des besoins importants en recrutement. 43 000 recrutements, soit 8 600 par an en moyenne, sont à prévoir entre 2018 et 2023.

*Source : Observatoire des métiers du BTP – La fonction études dans les entreprises du bâtiment*

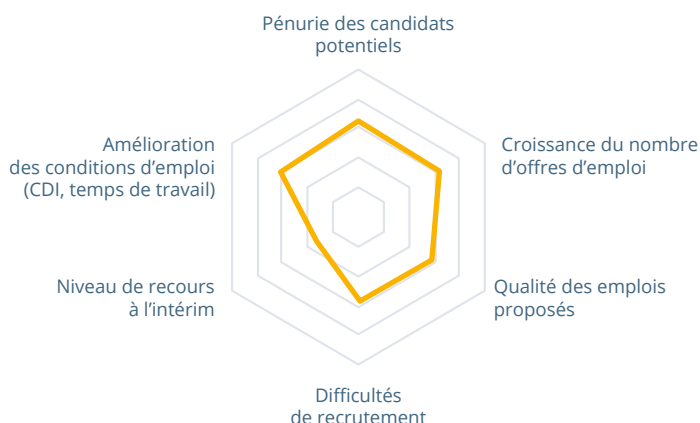
Par ailleurs, le secteur est **exposé à une pénurie des candidats** puisque le nombre de chômeurs sur ces métiers (~18 000) semble limité pour couvrir les besoins des entreprises de l'ensemble des secteurs d'activité.

*Source : Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*



*Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019*

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



*Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab*

**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES**

**SAVOIR-ÊTRE**

- Autonomie
- Travail en équipe

**SAVOIR-FAIRE**

- Maîtrise des logiciels (CAO/DAO, BIM)
- Conception, Gestion de projet

Source : enquête et traitement KYU Lab

✓ Un fort recours à l'apprentissage pour combler le manque d'expérience et de personnes formées à proximité

**Les principales origines de ces tensions**

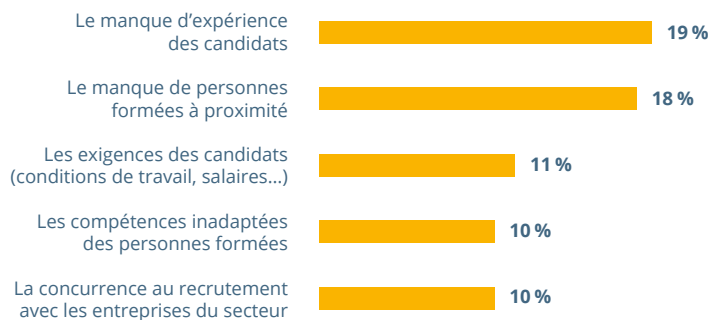
La principale origine de ces tensions pourrait provenir d'un **nombre de personnes formées insuffisant face aux besoins croissants des entreprises** (8 600 recrutements par an en moyenne sont à prévoir jusqu'en 2023). Or face à ce besoin accru et relativement récent, l'appareil de formation ne semble pas avoir pu s'adapter expliquant à la fois le manque d'expérience des candidats et le manque de personnes formées, selon les entreprises.

Source : Observatoire des métiers du BTP – La fonction études dans les entreprises du bâtiment

Les entreprises pointent par ailleurs des **difficultés à trouver des compétences particulières sur un métier en forte évolution** notamment en maîtrise de logiciels, en gestion de projet et en management.

Par ailleurs, du fait du nombre restreint de candidats et de la forte demande des entreprises, la **concurrence entre avec les autres secteurs (notamment l'ingénierie) et les autres entreprises du secteur du Bâtiment** accentue les tensions au recrutement.

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**



Source : enquête et traitement KYU Lab, 30 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

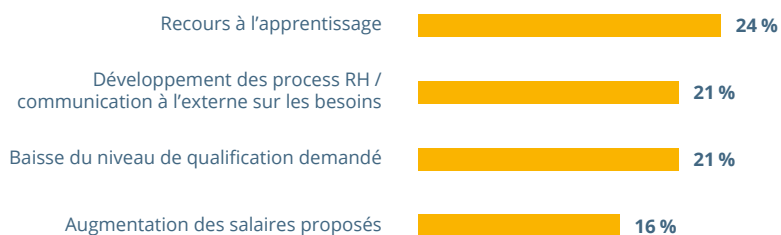
Près **d'1 entreprise sur 4** interrogées a recours à l'apprentissage pour faire face à ces tensions au recrutement. Toutefois cette stratégie **demeure peu prégnante pour ces métiers** dont le nombre d'apprentis représente 1 % du nombre de salariés.

*Source Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab*

Alors qu'elles structurent davantage leurs process RH et communiquent plus, les entreprises tendent à **améliorer l'attractivité** de ces métiers notamment par une **hausse des salaires** (entre +3 et +12 % de salaire moyen entre 2010 et 2015 suivant le métier).

*Source INSEE, DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 28 répondants*

## -9- LE MÉTIER DE MENUISIER

✓ Un fort recours à l'intérim sur un métier en tension relative

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de menuisier comprend près de **50 000 salariés**. Il reste assez **spécifique au secteur du BTP**. Malgré une diminution de la part des offres d'emploi provenant du secteur du BTP (-18 points pourcentage entre 2015 et 2019), il concentre encore plus d'un quart des offres. **Le recours à l'intérim est important** (plus de 50 % des offres publiées portent sur de l'emploi intérimaire).

Sources : Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab

Les **profils les plus recherchés** par les entreprises sont les **ouvriers qualifiés** (2/3 des offres d'emploi publiées), même si la part des offres portant sur des ouvriers spécialisés a augmenté (de 16 % à 23 % entre 2010 et 2019).

Source Pôle Emploi, 2010-2019, traitement KYU Lab



### Évaluation des tensions au recrutement

Les entreprises interrogées évaluent la tension sur ce métier à un **niveau relativement élevé** : 69 % des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés.

Si l'évolution du **nombre d'offres publiées a augmenté de 47 %** entre 2015 et 2019, **le taux de chômage**, très élevé sur ce métier, peut contribuer à contenir la tension.

*Sources : Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab*

On note néanmoins que la **part des recrutements jugés difficiles** a augmenté de 23 points pourcentage entre 2015 et 2019 pour s'établir à 69 %. Les régions les plus concernées par ces tensions sont la Bretagne, la Corse (+ de 80 %) et dans une moindre mesure, l'Auvergne Rhône Alpes et le Grand Est.

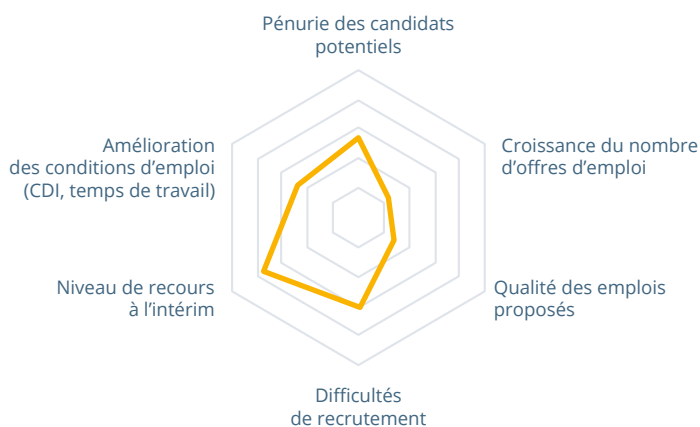
*Sources : Pôle Emploi, enquête BMO, 2020*

Ces tensions sont marquées par **la durée relativement importante pour pouvoir un poste de menuisier** puisque plus d'un tiers des entreprises interrogées mettent plus de 10 mois pour recruter.



*Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019*

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



*Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab*



## LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

## SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Engagement
- Position de conseil

## SAVOIR-FAIRE

- Charpente
- Travaux de couverture
- Finition de pièces fabriquées
- Polyvalence en pose et fabrication

Sources : enquête et traitement KYU Lab, Le secteur Bois-Bâtiment, état des lieux et cartographie des métiers - Constructys

## Formation et renouvellement des effectifs : deux sujets au cœur des tensions au recrutement

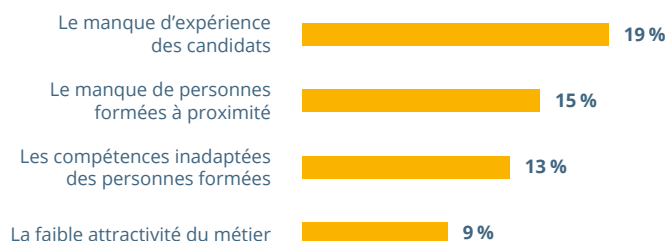
### Les principales origines de ces tensions

L'une des **principales origines des tensions au recrutement**, d'après les entreprises interrogées, provient du **manque de personnes formées à proximité**. Le faible taux de remplissage des formations amenuise les profils disponibles pour les entreprises qui notent des **lacunes à la fois sur les métiers de la pose et de la fabrication**.

Les métiers de la menuiserie font face, en effet, à une diminution des **inscrits en formation** (- 29 % entre 2008 et 2015) expliquant en partie ces tensions. Par ailleurs, il pourrait exister un **potentiel problème de renouvellement des effectifs** : la part des salariés sortants est passée de 18% des salariés en poste en 2010 à 22% en 2019, quand le nombre de salariés entrants sur le métier ne représente que 21% des salariés en 2019.

Sources : Le secteur Bois-Bâtiment, état des lieux et cartographie des métiers et Observatoire des métiers du BTP, traitement KYU Lab

### LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



Source : enquête et traitement KYU Lab, 38 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

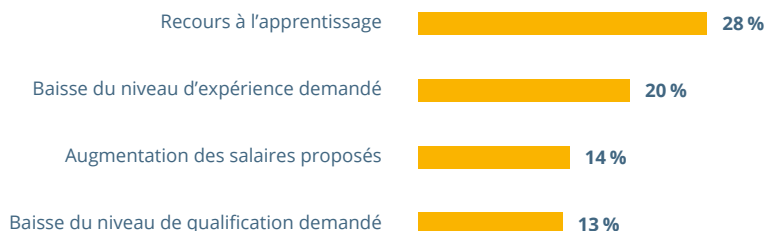
Pour près de 3 entreprises sur 10, **le recours à l'apprentissage** est utilisé comme un moyen pour faire face aux difficultés de recrutement. Le nombre d'apprentis représente ainsi 14 % du nombre de salariés en 2018/2019 contre 11 % en 2017/2018.

*Source Observatoire des métiers du BTP, traitement KYU Lab*

Les entreprises cherchent également à **améliorer les conditions de travail proposées** avec notamment une augmentation des salaires et/ou du nombre de CDI proposés (hausse de 20 à 26 % des offres d'emploi entre 2015 et 2019, hausse de 11 % du salaire médian entre 2010 et 2015). Enfin, elles **élargissent le vivier de candidats** en diminuant leurs **exigences en termes d'expérience et de niveau de qualification** (augmentation de 16 % à 30 % des salariés sans aucun diplôme entre 2011 et 2016).

*Sources INSEE, DADS, Pôle Emploi, traitement KYU Lab*

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 38 répondants*

## -10- LE MÉTIER DE PLOMBIER

✓ Une tension contenue d'après les entreprises malgré des signaux notables

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de plombier compte environ 20 000 salariés. Il est **de moins en moins recruté exclusivement par le secteur du BTP**. 49 % des offres d'emploi provenaient du secteur en 2010, elles ne sont plus que **30 % en 2019** (nombre d'offres proviennent aujourd'hui des agences d'intérim).

Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab

Les salariés du métier sont **majoritairement en CDI** (79 %) et à **temps complet** (94 %), même si on note une **augmentation des contrats spécifiques** (intérim) parmi les offres d'emploi (31 % en 2010 contre 46 % en 2019).

Source : INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab

Les entreprises recherchent **majoritairement des ouvriers qualifiés** (53 % des offres d'emploi).

Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab



### Évaluation des tensions au recrutement

Près de 7 entreprises interrogées sur 10 ayant cherché à recruter sur le métier de plombier ont rencontré des difficultés. Ces tensions se caractérisent par plusieurs éléments.

- La **baisse du taux de chômage** alors que la demande en plombier augmente souligne un déséquilibre (+ 73 % d'offres d'emploi entre 2015 et 2019, + 36 points pourcentage du ratio offres d'emploi/ nombre de salariés entre 2015 et 2019).

Sources : Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab

- La **part des recrutements jugés difficiles** s'élève à 75 % en 2020 (soit + 26 points pourcentage depuis 2015), avec une concentration des difficultés en **Bretagne, Grand Est, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire** (part au-dessus de 80 %).

Source : Pôle Emploi, enquête BMO, 2015 – 2020

- Selon les entreprises interrogées, plus de la moitié des recrutements prennent **plus de 8 mois**.

Source : enquête KYU Lab



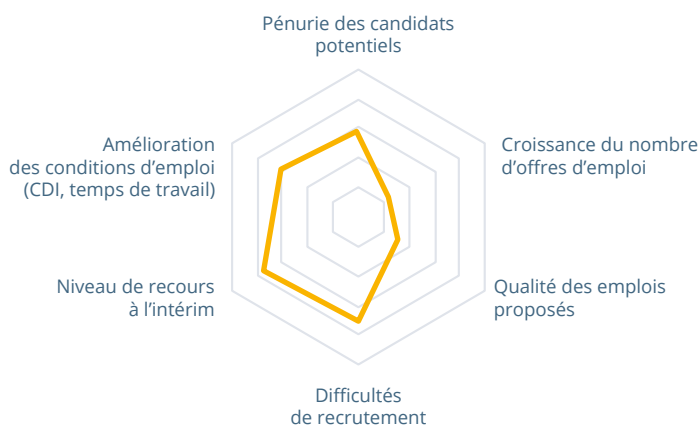
**10<sup>e</sup>**  
MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES



EFFECTIFS :  
**20 162**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

## LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

## SAVOIR-ÊTRE

- Polyvalence
- Autonomie-motivation

## SAVOIR-FAIRE

- Double compétence plombier/chauffagiste
- Installation thermique

Source : enquête et traitement KYU Lab

## Le manque d'expérience des candidats au cœur des difficultés au recrutement des entreprises

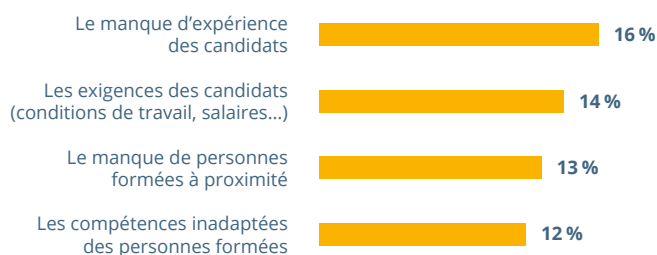
### Les principales origines de ces tensions

Le **manque d'expérience des candidats** et leur **niveau d'exigence jugé élevé** créent des **situations de tensions** au recrutement pour les entreprises. Elles sont amenées à se positionner sur **des candidats** qui **ne disposent pas** forcément des compétences, autonomie et expériences nécessaires pour le métier et qui ne sont donc pas à la hauteur de la rémunération offerte.

Les entreprises mettent également en évidence **le manque de personnes formées à proximité** comme origine des tensions au recrutement. Selon les entreprises interrogées, les CFA et organismes de formation ne sont pas assez remplis, ce qui se répercute ensuite sur le vivier de candidats disponibles à l'embauche. Cette dimension pourrait se cumuler à **une problématique de renouvellement des effectifs** puisque la part des entrants relative au nombre de salariés (19 %) est inférieure à la part des sortants relative au nombre de salariés (21 %).

Source Observatoire des métiers du BTP, 2019

### LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES



Source : enquête et traitement KYU Lab, 47 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de faire face à ces difficultés, les entreprises indiquent **abaisser les niveaux d'expérience et de qualification demandés**, ce qui se traduit notamment par **l'augmentation du nombre de salariés sans diplôme** qui est passé de 14 % en 2011 à 21 % en 2016.

*Source INSEE, 2011-2016, traitement KYU Lab*

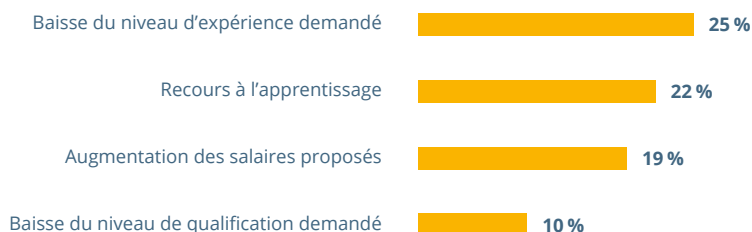
Le **recours à l'apprentissage** constitue également un levier actionné par les entreprises : **on note une forte part d'apprentis au sein des salariés (19 % en 2019), en hausse de 3,49 points pourcentage par rapport à 2015.**

*Source : CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab*

Enfin, les entreprises indiquent **augmenter les salaires proposés**, on constate de fait une évolution de 8 % du salaire moyen entre 2010 et 2015.

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 42 répondants*

## -11- LE MÉTIER DE PEINTRE

/// Des tensions relativement limitées sur un métier comptant de nombreux salariés

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de peintre compte plus de 50 000 salariés. Devenant de **moins en moins spécifique au secteur du Bâtiment**, on constate ainsi une diminution progressive de la **part des offres d'emploi provenant du BTP** de 2010 à 2019 (46 % en 2010, 33 % en 2019) au profit de l'intérim.

Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab

Le métier regroupe majoritairement **des salariés en CDI** (60 %) et à **temps complet** (87 %). On constate néanmoins une augmentation de la part des contrats spécifiques (intérim) dans les offres d'emploi pour s'établir à 44 % en 2019.

Source : INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab).

Les entreprises **recherchent majoritairement des ouvriers qualifiés** (59 % des offres d'emploi en 2019).

Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab



### Évaluation des tensions au recrutement

Les entreprises interrogées évaluent la tension sur ce métier à un **niveau limité au regard des tensions existantes sur d'autres métiers** du secteur (67 % des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés).

Les tensions au recrutement se manifestent par **une diminution du taux de chômage** (- 2,6 points pourcentage entre 2015 et 2019), en parallèle d'une **amélioration des conditions d'emploi** (augmentation de 12 % du salaire médian et de 2 % du taux de CDI entre 2010 et 2015).

*Sources : Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab*

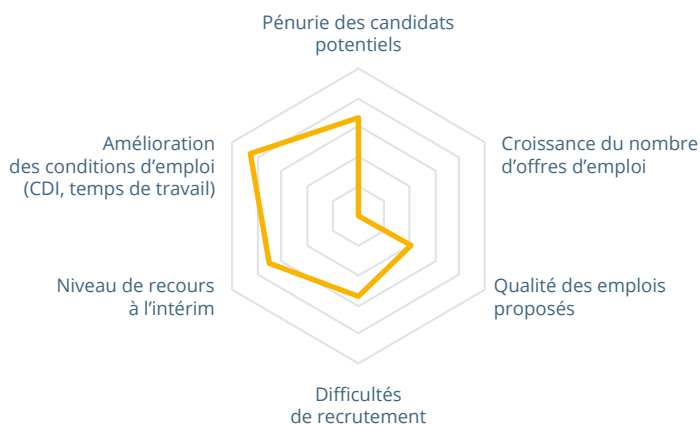
La **part des recrutements jugés difficiles** monte ainsi à 67 % en 2019 (en **augmentation de 21 points pourcentage depuis 2015**). Ces tensions sont particulièrement présentes en **Bourgogne Franche-Comté, Corse et Pays de la Loire**. Les entreprises indiquent par ailleurs **d'importants délais de recrutement**, 1/3 d'entre elles mettraient plus d'un an à recruter.

*Source : Pôle Emploi, enquête BMO, 2015-2020, traitement KYU Lab*



*Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019*

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



*Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab*



**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES**

**SAVOIR-ÊTRE**

- Autonomie
- Assiduité-motivation
- Travail en équipe

**SAVOIR-FAIRE**

- Maîtrise des supports et revêtements à appliquer et des techniques d'application d'enduit, traitement des surfaces

Source : enquête et traitement KYU Lab

**✓ L'expérience au cœur des tensions au recrutement pour les entreprises interrogées**

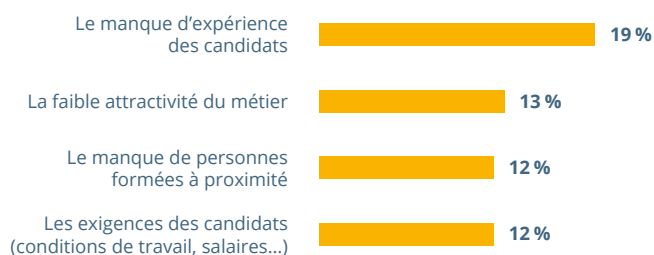
**Les principales origines de ces tensions**

Le **manque d'expérience des candidats** couplé à leur **niveau d'exigence** crée des **situations de tension** au recrutement pour les entreprises. Ces dernières peuvent ainsi être incitées à **valoriser des candidats** qui ne **disposent pas** forcément des compétences et expériences nécessaires à l'exercice du métier. La **maîtrise des supports et revêtements** à appliquer et des **techniques d'application** sont ainsi des compétences recherchées par les entreprises qui regrettent le manque de polyvalence des candidats.

Source : enquête KYU Lab

À cela s'ajoutent la **faible attractivité du métier** et le **manque de personnes formées à proximité** qui réduisent le **vivier de candidats disponibles** pour les entreprises. On remarque ainsi que le **nombre d'entrants a fortement diminué par rapport au nombre de salariés en poste** entre 2015 et 2019 (- 15 % en points pourcentage), situant le ratio à seulement 11 %, ce qui pourrait poser à terme un **problème de renouvellement des effectifs**.

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**



Source : enquête et traitement KYU Lab, 33 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

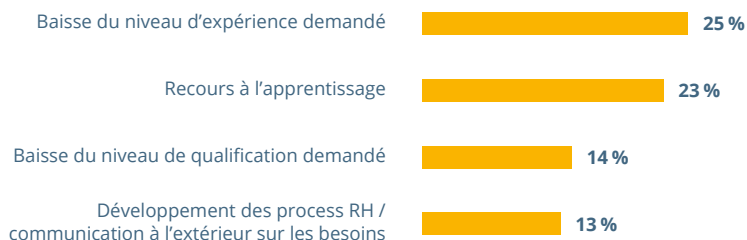
Pour dépasser ces tensions au recrutement, les entreprises indiquent **baisser les niveaux d'expérience et de qualifications** demandés, ce qui se traduit par une **augmentation de la part de salariés sans diplôme** (passée de 33 % en 2011 à 40 % en 2016) et d'une diminution de la part des CAP/BEP (passant de 47 % à 35 % sur la même période).

Source INSEE, 2011-2016, traitement KYU Lab

Le **recours à l'apprentissage** est également un levier utilisé par les entreprises. Le métier de peintre se prête particulièrement bien à l'apprentissage en raison des risques moins élevés qu'il comporte en comparaison à d'autres métiers du BTP. La part des apprentis sur le nombre de salariés se situe ainsi à 10 % (9,2 % pour la moyenne des métiers du BTP).

Source : CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



Source : enquête et traitement KYU Lab, 34 répondants

## -12- LE MÉTIER DE SOLIER MOQUETTISTE

✂ Des tensions contenues sur un métier comptant peu de salariés

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de solier moquettiste est de moins en moins spécifique au Bâtiment : en 2019, seules 20 % des offres d'emploi proviennent du secteur contre 36 % en 2010. Les offres d'emploi proviennent d'autres secteurs, notamment la vente, mais aussi de l'interim.

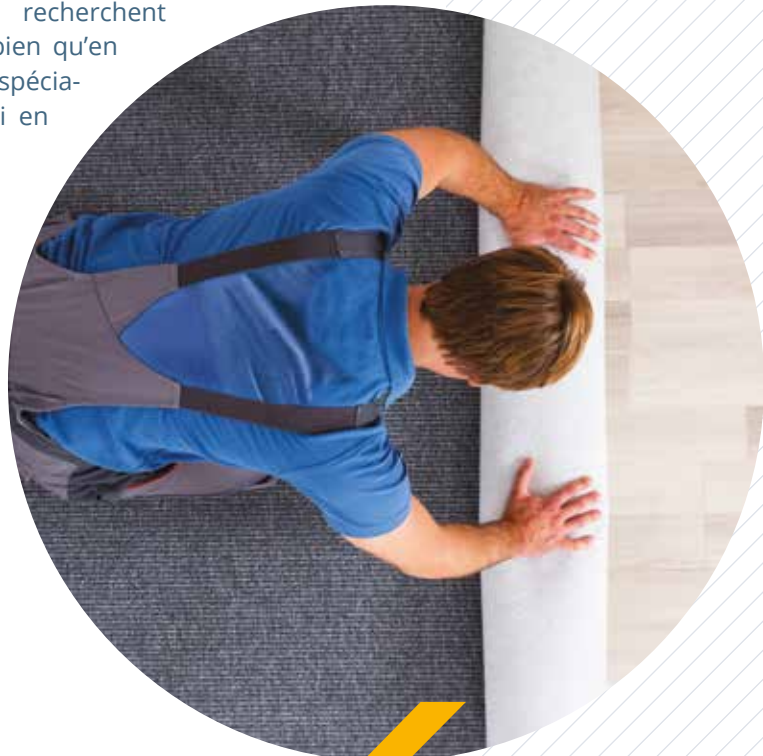
Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab

Les soliers moquettistes sont principalement en CDI (60 %) et à temps complet (89 %). On remarque d'ailleurs que la part des CDI dans les offres d'emploi a augmenté entre 2015 et 2019 (+ 7 points pourcentage).

Source INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab

La majorité des entreprises recherchent des ouvriers qualifiés (55 %), bien qu'en baisse, au profit des ouvriers spécialisés (28 % des offres d'emploi en 2019 contre 21 % en 2015).

Source Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab



### Évaluation des tensions au recrutement

**63 % des entreprises interrogées** ayant cherché à recruter sur ce métier ont rencontré des difficultés. Néanmoins, et étant donnés les effectifs réduits du nombre de salariés (près de 3 000) en comparaison à d'autres métiers du secteur, les entreprises citent peu ce métier comme en tension.

Si le **taux de chômage a fortement baissé** sur ce métier (- 4,92 points pourcentage entre 2015 et 2019), **l'augmentation du nombre d'offres d'emploi est contenue** sur la même période (+ 10 %), ce qui pourrait expliquer que le métier est moins cité que d'autres par les entreprises.

*Sources : Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab*

L'augmentation de **la part des recrutements jugés difficiles** atteint tout de même près de 21 points de pourcentage, avec des difficultés particulièrement fortes en **Bourgogne-Franche Comté, Corse et Pays de la Loire** (part de recrutements difficiles au-dessus de 80 %).

*Source Pôle Emploi, enquête BMO, 2015 – 2020*

Enfin, les **délais de recrutement** restent **importants** : 90 % des entreprises interrogées l'ayant estimé à plus de 8 mois.



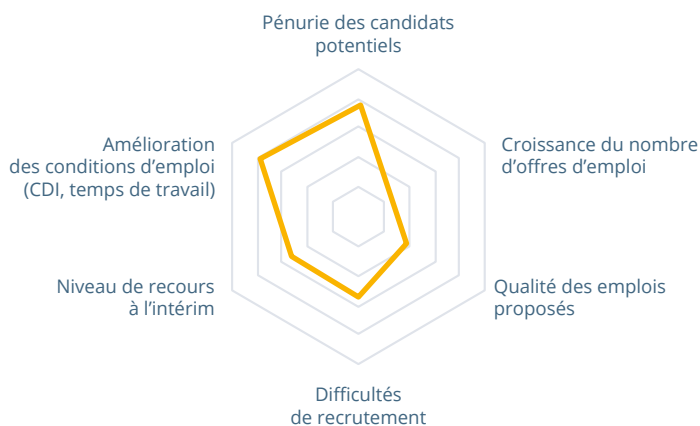
**12<sup>e</sup>**  
MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES



EFFECTIFS :  
**2 999**

*Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019*

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



*Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab*

**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES**

**SAVOIR-ÊTRE**

- Autonomie-motivation
- Expérience, réactivité

**SAVOIR-FAIRE**

- Traitement de surface
- Assainissement
- Coupage, découpage, isolation

Source : enquête et traitement KYU Lab

**Un manque de soliers moquettistes formés à proximité comme principale origine des tensions au recrutement**

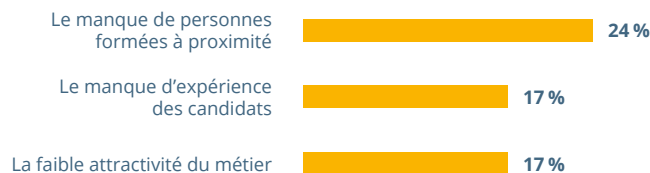
**Les principales origines de ces tensions**

Les entreprises désignent **le manque de personnes formées** et **le manque d'expérience des candidats** comme les premières raisons à l'origine des tensions au recrutement. L'expérience, l'autonomie et la motivation sont des qualités particulièrement recherchées chez les candidats par les entreprises interrogées.

Un **problème de renouvellement des effectifs** pourrait découler de ces difficultés au recrutement. La **part d'entrants au sein des salariés** (18 %) est **inférieure à la part de sortants au sein des salariés** (23 %), les entreprises font donc face à un **départ des gens d'expérience non entièrement compensé par les nouveaux entrants**.

La faible attractivité du métier pointée par les entreprises viendrait en outre renforcer ces dynamiques négatives.

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**



Source : enquête et traitement KYU Lab, 15 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

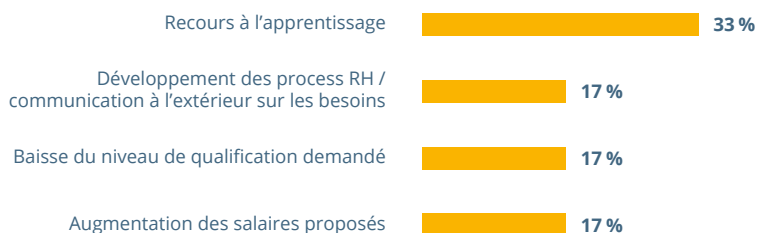
Afin de dépasser les tensions au recrutement sur le métier de solier moquettiste, les entreprises déclarent avoir **recours à l'apprentissage**. La part des apprentis parmi les salariés est en effet **plus élevée que la moyenne des métiers du BTP** (10 % contre 9,2 %), bien qu'elle soit stable sur ces dernières années (+0,5 d'augmentation de points pourcentage depuis 2016).

*Source : CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab*

Les entreprises indiquent également augmenter les salaires et on constate en effet une **augmentation de 11% du salaire médian** entre 2010 et 2015.

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 16 répondants*

## -13- LE MÉTIER DE CARRELEUR

✓ Un métier jugé relativement peu en tension malgré des signaux importants

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de carreleur concerne près de 13 000 salariés. On retrouve de plus en plus de carreleurs dans des entreprises hors BTP – autres secteurs ou intérim (**33 % des offres étaient proposées par des entreprises du BTP en 2019 contre 51 % en 2010**). S'il est principalement occupé par des salariés **en CDI et à temps plein** (66 % et 88 %), la proportion d'intérimaires est assez élevée (18 %).

*Sources : Observatoire BTP, 2019 - Pôle Emploi, 2015-2020 - INSEE, DADS, 2015, traitement KYU Lab*

Le profil le plus recherché est celui **d'ouvrier qualifié** (2/3 des offres d'emploi). Les **ouvriers spécialisés** sont de plus en plus recherchés (de 19 % à 24 % des offres d'emploi entre 2015 et 2016).

*Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

61 % des entreprises ayant cherché à recruter des carreleurs ont rencontré des difficultés. Bien que la demande au recrutement soit limitée (1 offre publiée pour 4 salariés en poste contre 1 pour 2 pour les conducteurs de travaux) **il existe des signaux de tension** :

- Près de **7 recrutements sur 10 sont jugés difficiles** par les entreprises et il faut plus de 10 mois pour recruter pour la majorité des entreprises interrogées.
- Le taux de chômage de ce métier a diminué de 6 points pourcentage entre 2015 et 2018.

Ces tensions sont encore plus présentes en **Bretagne** et dans les **Pays de la Loire** où plus de 80% des recrutements sont jugés difficiles.

Sources : Pôle Emploi, INSEE DADS - enquête BMO, 2020 - enquête et traitement KYU Lab



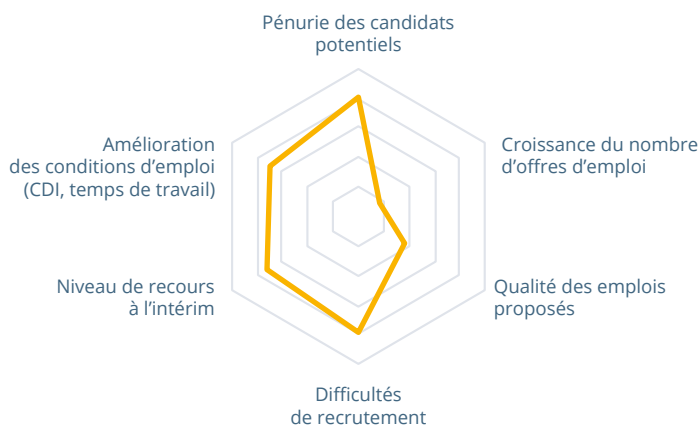
**13<sup>e</sup>**  
MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES



EFFECTIFS :  
**12 739**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES**

**SAVOIR-ÊTRE**

- Autonomie
- Engagement-motivation

**SAVOIR-FAIRE**

- Pose de mosaïque et faïence
- Pose de joints
- Assainissement

Source : enquête et traitement KYU Lab

**Un manque de personnes formées et un recours à l'apprentissage important**

**Les principales origines de ces tensions**

Les entreprises interrogées citent comme première raison de ces difficultés au recrutement le **déficit de personnes disponibles** au regard des besoins. Cela s'expliquerait par un manque de personnes formées et par la faible attractivité du métier. Les entreprises pointent également le manque d'autonomie des candidats et des difficultés à trouver les compétences de pose de mosaïques et de joints.

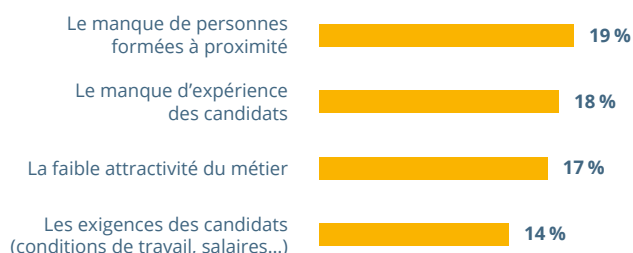
Le **non-renouvellement des effectifs sortants** apparaît problématique. Alors que les entreprises soulignent le manque d'expérience des candidats, le flux de salariés sortants représente 1/3 des salariés en poste pouvant entraîner un « trou générationnel ».

Source Observatoire des métiers du BTP, 2019

Enfin la **concurrence au recrutement d'autres secteurs** s'intensifie puisque la part des offres d'emploi publiées par des entreprises ne provenant pas du secteur du BTP a augmenté de 7 points pourcentage entre 2015 et 2019.

Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**



Source : enquête et traitement KYU Lab, 20 répondants

### Les leviers actionnés par les entreprises

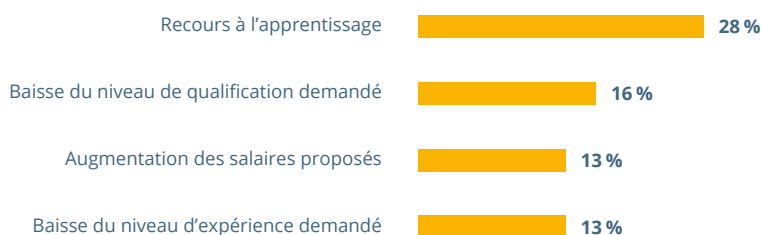
Face à ces difficultés au recrutement, 12 % des entreprises ont **recours à l'apprentissage**. Le nombre d'apprentis représente ainsi 13 % des salariés en postes (contre 9,2 % pour en moyenne dans le secteur du BTP).

Source : CCCA-BTP, Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab

Ensuite, **une bonne part des entreprises fait évoluer ses pratiques de recrutement** : augmentation des salaires proposés, diminution du niveau de qualification et d'expérience demandé (la part des salariés sur ce métier sans diplôme est passée de 43 % à 51 % entre 2011 et 2016).

Source INSEE, 2011-2016, traitement KYU Lab

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



Source : enquête et traitement KYU Lab, 21 répondants

## -14- LE MÉTIER D'ÉLECTRICIEN

✓ Des tensions relativement limitées sur un métier comptant de nombreux salariés

### Les profils recherchés par les entreprises

Plus de 45 000 salariés exercent le métier d'électricien dans le secteur. Celui-ci étant présent dans de nombreux secteurs (transport, industrie...), le poids **du Bâtiment dans les recrutements est plus faible que pour d'autres métiers**. 80 % des offres d'emploi proviennent ainsi d'autres secteurs tels que les agences de travail temporaire ou la réparation d'appareils électroménagers.

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*

Alors que les entreprises recherchent pour plus de 50 % des **ouvriers qualifiés** sur ce métier, les offres proposées se répartissent entre **contrats en CDI et contrats intérimaires** (40 % des offres d'emploi pour chacune de ces formes de contrat).

*Source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

Les tensions au recrutement sur le métier d'électricien sont relativement limitées au regard des tensions existantes sur les autres métiers du Bâtiment (60 % des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés).

Les difficultés rencontrées se manifestent par la **baisse du taux de chômage** sur ce métier (- 5 points pourcentage entre 2015 et 2019) et **l'augmentation du nombre d'offres d'emploi par rapport au nombre de salariés** en poste (+ 20 points pourcentage entre 2015 et 2020).

Source : Pôle Emploi, INSEE DADS, Observatoire des métiers du BTP, traitement KYU Lab

Les tensions au recrutement sur le métier d'électricien sont plus élevées en **Bretagne**, dans le **Grand Est** et dans les **Pays de la Loire** où plus de 80 % des projets de recrutement sont jugés difficiles.

Source : Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab



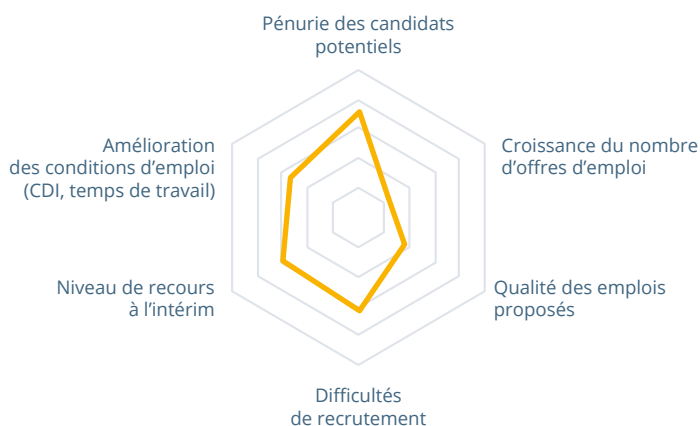
**14<sup>e</sup>**  
MÉTIER DU SECTEUR  
LE PLUS EN TENSION  
SELON LES ENTREPRISES



EFFECTIFS :  
**46 420**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES**

**SAVOIR-ÊTRE**

→ Autonomie

**SAVOIR-FAIRE**

→ Habilitation électrique,  
→ Électricité industrielle

Source : enquête et traitement KYU Lab

✂ Un recours important à l'apprentissage pour faire face au manque de personnes formées à proximité

**Les principales origines de ces tensions**

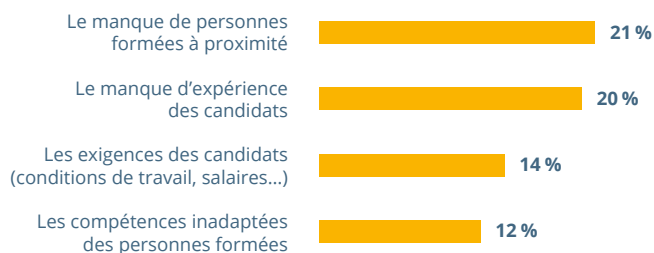
Le nombre d'entrants sur ce métier, qui représentent 23 % des salariés en poste, ne suffit pas à combler le nombre de salariés sortants (25 % des salariés en 2019). Les entreprises interrogées l'expliquent notamment par **un manque de personnes formées à proximité**, le nombre de formations disponibles serait ainsi insuffisant d'après les entreprises interrogées. Ces dernières regrettent ainsi de ne pas trouver de candidats motivés et expérimentés et pointent des difficultés à trouver des compétences en incorporation béton et en électricité industrielle.

Source Observatoire des métiers du BTP, 2019, traitement KYU Lab

Par ailleurs, outre les départs à la retraite, les entreprises soulignent également que **certains électriciens décident de s'installer en tant qu'indépendants**. Au global, les besoins en recrutement explosent, le nombre d'offres d'emploi a ainsi augmenté de près de 90 % entre 2015 et 2019. **La concurrence au recrutement** provenant d'autres secteurs tend également à s'intensifier (61% des offres d'emploi en 2010 contre 80 % en 2019).

Sources : Pôle Emploi, 2010-2019, traitement KYU Lab

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**



Source : enquête et traitement KYU Lab, 42 répondants

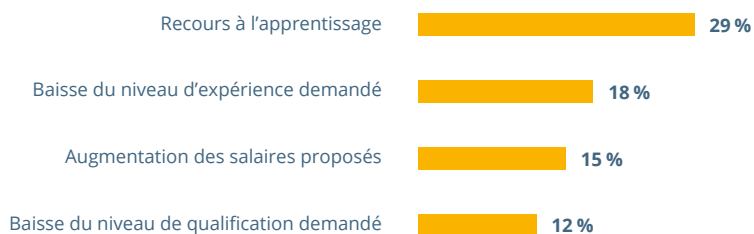
### Les leviers actionnés par les entreprises

Le **recours à l'apprentissage est le premier levier mobilisé** par les entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement d'électriciens. Cette possibilité évoquée par près d'un tiers des entreprises leur **permet à la fois de former des personnes** selon leur niveau d'exigence et de **fidéliser ces derniers** en leur proposant des contrats à l'issue de leur formation. Cette tendance se traduit par **une augmentation du nombre d'apprentis** qui représentent 16 % des salariés en 2019 contre 14 % en 2018.

*Source : Observatoire des métiers du BTP, 2018-2019, traitement KYU Lab*

Pour les entreprises interrogées, le recours à l'apprentissage apparaît souvent une **meilleure solution que l'intérim** dont les profils proposés par les agences sont **souvent surévalués et peu conformes à leurs besoins**.

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 41 répondants*

## -15- LE MÉTIER DE CONDUCTEUR D'ENGINS

➤ Des difficultés de recrutement plus limitées que la plupart des autres métiers du Bâtiment

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de conducteur d'engins regroupe plus de **30 000 salariés**. 13 % des offres d'emploi sur ce métier proviennent d'entreprises du BTP en 2019 et **cette part diminue ces dernières années** (- 1,5 point pourcentage entre 2015 et 2019). La nette majorité des offres d'emploi provient des agences de travail temporaire. Cette tendance pourrait notamment s'expliquer par le recours de plus en plus important des professionnels du secteur à des entreprises d'intérim **auprès desquelles ils louent à la fois l'engin de chantier et son conducteur**.

*Source Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab*

Les personnes en poste sont **pour les ¾ en CDI**, mais la **part des intérimaires a augmenté** (13 % à 16 % entre 2010 et 2015).

Si les entreprises **recherchent majoritairement des ouvriers qualifiés** (46 % des offres d'emploi), leur part diminue au profit des ouvriers spécialisés (19 % à 31 % des offres d'emploi entre 2010 et 2015)

*Source INSEE DADS, 2010-2015, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

**La tension au recrutement** sur le métier de conducteur d'engins apparaît relativement peu élevée au sein du secteur. Peu d'entreprises interrogées ont déclaré avoir cherché à recruter sur ce métier.

Malgré l'augmentation des offres d'emploi publiées dans le secteur (+ 92 entre 2015 et 2019) et la baisse du taux de chômage sur ce métier (- 2,7 % entre 2015 et 2019), les difficultés de recrutement **se font essentiellement ressentir en Corse** (plus de 80 % des recrutements jugés difficiles), **en Bretagne, en Normandie et en Nouvelle-Aquitaine** (plus de 75 % des recrutements jugés difficiles).

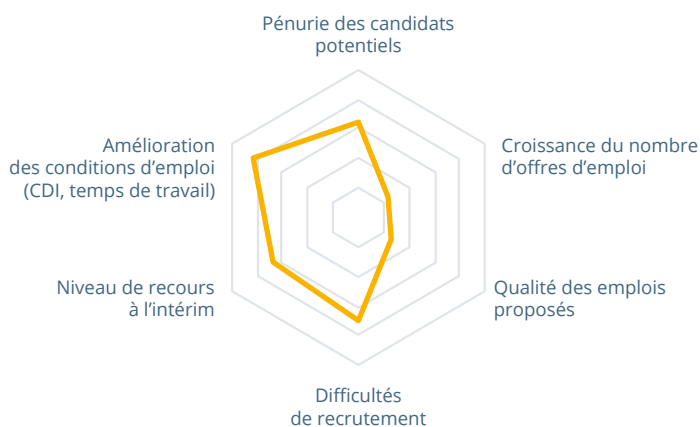
Sources : Pôle Emploi, INSEE DADS, 2015-2019, traitement KYU Lab - Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab



EFFECTIFS : **31 490**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES**

**PERMIS/CERTIFICATS**

- CACES
- Permis Poids Lourd
- Permis Super Lourd

**SAVOIR-FAIRE**

- Nivellement de plateformes
- Enrochement
- Ouverture de fondations et de tranchées

Source : enquête et traitement KYU Lab

**/// Quelques difficultés s'expliquant par le manque d'expérience des candidats**

**Les principales origines de ces tensions**

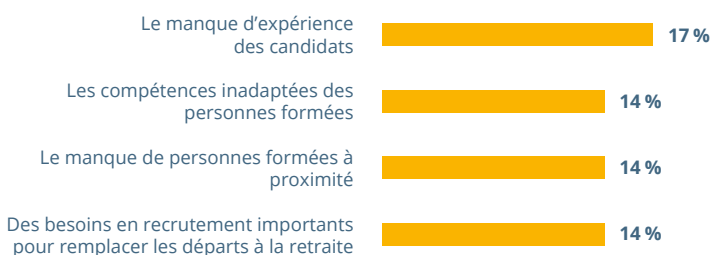
Les entreprises interrogées mettent principalement en avant le **manque d'expérience des candidats** pour expliquer leurs difficultés de recrutement. La **cadence élevée** que nécessitent certains chantiers n'est de surcroît pas adaptée à de jeunes candidats. Certaines entreprises interrogées ont également mis en avant des **difficultés à trouver des compétences** de nivellement et d'ouverture de tranchées.

Le **manque de personnes formées** ainsi que les **besoins en recrutement pour remplacer les départs** à la retraite **sont peu cités**. Cela peut s'expliquer par le fait que la part des nouveaux entrants parmi les salariés est supérieure à la part des salariés sortants (17 % des salariés contre 16 % en 2019).

Source Observatoire des métiers du BTP, traitement KYU Lab

Par ailleurs, alors que la part des nouveaux entrants tend à augmenter (de 13 % à 17 % des salariés entre 2015 et 2019), celle des salariés sortants diminue (de 19 % à 16 % entre 2015 et 2019).

**LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES**



Source : enquête et traitement KYU Lab, 9 répondants

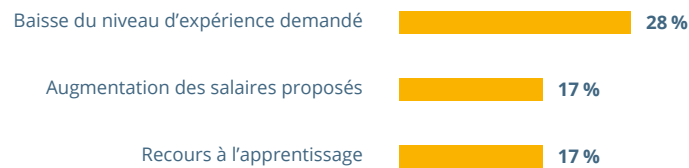
### Les leviers actionnés par les entreprises

Le **principal levier** actionné par les entreprises pour faire face à des difficultés de recrutement sur le métier de conducteur d'engins consiste à **abaisser le niveau d'expérience demandé**.

Cette stratégie se combine **également avec le recrutement de personnes moins qualifiées** puisque la part de salariés sans diplôme est passée de 33 % à 47 % entre 2011 et 2016. La part des salariés disposant d'un CAP/BEP est, elle, passée de 48 % à 37 % sur la même période.

*Source : INSEE, 2011-2016, traitement KYU Lab*

#### LES PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN PLACE POUR FAIRE FACE À CES TENSIONS



*Source : enquête et traitement KYU Lab, 9 répondants*

## -16- LE MÉTIER D'ÉTANCHEUR

➤ Des difficultés limitées par les faibles volumes de recrutement

### Les profils recherchés par les entreprises

Les étancheurs représentent moins de 10 000 salariés dans le secteur. Outre les agences d'intérim d'où proviennent la majorité des offres d'emploi, le secteur du **Bâtiment est le principal recruteur d'étancheurs** (un peu moins d'un tiers des offres d'emploi contre 25 % en 2015). Les profils recherchés sont **essentiellement des ouvriers qualifiés** (44 % des offres), mais leur part a diminué puisque ces derniers concentraient près de 70 % des offres d'emploi en 2010.

Sources : Pôle Emploi, 2015-2019, traitement KYU Lab

**La part des CDD et des contrats intérimaires est relativement élevée dans le secteur** (11 % et 18 % des contrats en 2015).

Source : INSEE, DADS, 2015, traitement KYU Lab



### Évaluation des tensions au recrutement

Malgré des statistiques soulignant de potentielles tensions, celles-ci semblent, dans la pratique limitées. Si des difficultés peuvent exister, celles-ci sont limitées par le faible volume de recrutements.

Toutefois, les **difficultés rencontrées par les entreprises ont augmenté**. Alors qu'en 2015 37 % des recrutements étaient jugés difficiles, ce sont près de 70 % de ces derniers qui le sont en 2020. Dans certaines régions telles que la **Bretagne et les Pays de la Loire**, plus de 80 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises. Par ailleurs, la **diminution du taux de chômage sur ce métier** a aggravé les difficultés (- 4 points pourcentage entre 2015 et 2020).

Sources : Pôle Emploi, enquête BMO, 2020 - INSEE DADS, observatoire des métiers du BTP, traitement KYU Lab

Les entreprises interrogées estiment qu'il y a **peu de formations existantes sur le métier d'étancheur**, de sorte qu'elles ont **du mal à trouver du personnel qualifié** à recruter.

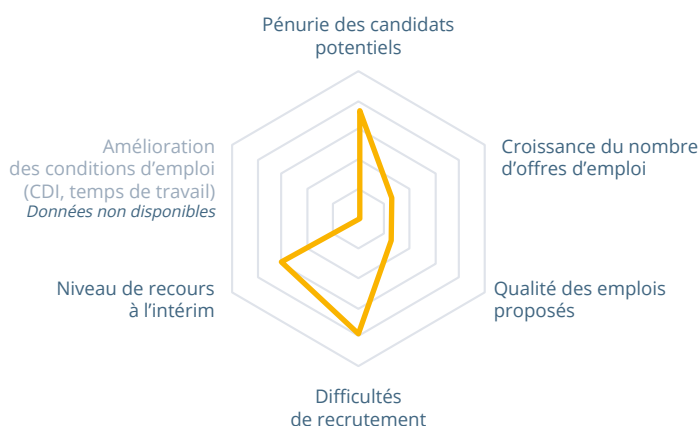
Source : entretiens KYU Lab



EFFECTIFS : **8 142**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

### LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

#### SAVOIR-ÊTRE

- Autonomie
- Engagement

Source : enquête et traitement KYU Lab

## -17- LE MÉTIER DE GRUTIER

✓ Un fort recours au travail intérimaire pour faire face à des besoins en grutiers limités et ponctuels

### Les profils recherchés par les entreprises

Alors que moins de 3 000 salariés du secteur exercent le métier de grutier, ces profils sont essentiellement recherchés par les agences de travail temporaire qui concentrent 80 % des offres d'emploi publiées.

*Source : Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab*

Les **profils recherchés** par les entreprises pour le métier de grutiers sont majoritairement ceux **d'ouvriers qualifiés** (55 % des offres d'emploi). Toutefois la **part des ouvriers spécialisés s'accroît**, ces profils étant davantage recherchés par les entreprises au fil des années (de 12 % à 22 % des offres d'emploi entre 2010 et 2019).

*Source : Pôle Emploi, 2010-2019, traitement KYU Lab*



### Évaluation des tensions au recrutement

Si près de **7 recrutements sur 10 sont jugés difficiles** par les entreprises, les tensions au recrutement sur le métier de grutier **semblent limitées**. Alors que les volumes de recrutement sont limités au regard du faible nombre de grutiers dans le secteur, peu d'entreprises interrogées ont déclaré avoir cherché à recruter sur ce métier.

Source : Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab

Le **recours à l'intérim** sur ce métier est **relativement important** puisque les **contrats intérimaires** représentaient près de 28 % des contrats de travail en 2015 (le 2<sup>e</sup> taux le plus élevé dans le secteur du BTP). Près de **75 % des offres d'emploi** portent sur cette forme de travail en 2019. Les besoins ponctuels des entreprises du secteur sur ce métier pourraient **inciter les entreprises à recourir fortement à cette forme d'emploi** tout en limitant les tensions au recrutement.

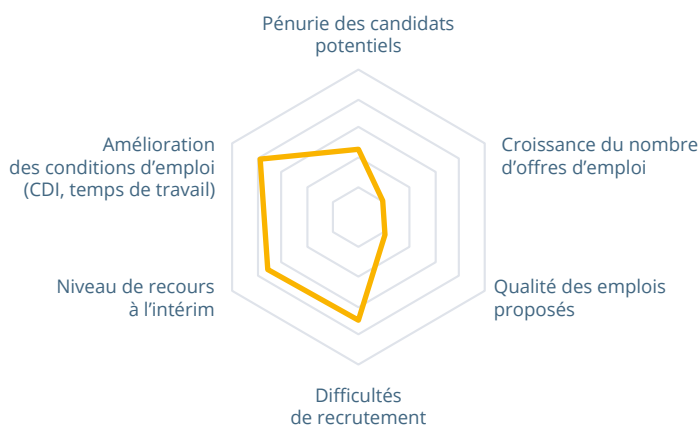
Source : INSEE, DADS, 2015 et Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab



EFFECTIFS : **2 539**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

### LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

#### PERMIS/CERTIFICATS

→ CACES

#### SAVOIRS

- Travail en équipe
- Maintenance et réparation d'engins

Source : enquête et traitement KYU Lab

## -17- LE MÉTIER DE TAILLEUR DE PIERRE

✓ Un métier peu en tension malgré quelques signaux d'alerte

### Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de tailleur de pierre concerne un peu plus de **1 000 salariés**. La grande majorité des offres d'emploi ne provient **pas d'entreprises du BTP** : 83 % des offres proviennent ainsi d'autres secteurs (façonnage, extraction, services funéraires...) ou de l'intérim. On constate néanmoins **une augmentation des offres provenant du BTP** de près de 4 points de pourcentage par rapport à 2015.

Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab

La grande majorité des tailleurs de pierre sont **en CDI** (86 %) et à **temps complet** (90 %). Les entreprises proposent d'ailleurs de plus en plus de CDI, leur part dans les offres d'emploi étant passé de **21 % en 2015 à 32 % en 2019**.

Source : INSEE DADS, 2015, traitement KYU Lab

Les entreprises recherchent **en majorité des ouvriers qualifiés** (55 % des offres d'emploi), malgré la recherche accrue **d'ouvriers spécialisés** (17 % en 2010 à 35 % en 2019).

Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab



### Évaluation des tensions au recrutement

**Très peu cité par les entreprises du Bâtiment** par comparaison avec les autres métiers, le métier paraît peu en tension. Si le nombre d'offres d'emploi publiées a augmenté de 33 % entre 2015 et 2019, le taux de chômage a également connu une hausse (+ 2 points pourcentage) contribuant à alléger la tension.

Sources : Pôle Emploi 2015-2019, INSEE DADS 2015, Observatoire des métiers du BTP 2015-2019, traitement KYU Lab

Néanmoins la **part des recrutements jugés difficiles** a connu une **augmentation importante** entre 2015 et 2020 (+ 23,4 points pourcentage) et s'établit ainsi en 2020 à 85 %. Dans certaines régions, la part des recrutements jugés difficiles atteint 100 % : **Centre-Val de Loire, Corse, Guadeloupe, Hauts-de-France, Normandie**. Le **manque d'expérience des candidats** est la principale difficulté au recrutement selon les entreprises interrogées qui cherchent à recruter des candidats autonomes et motivés.

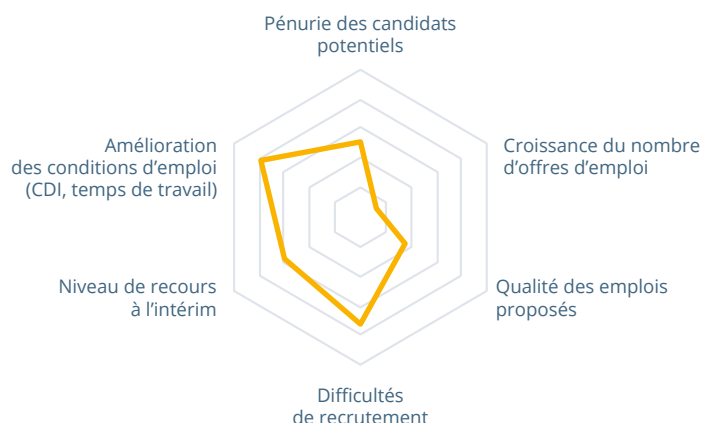
Sources : Pôle Emploi, enquête BMO, 2015 - 2020 et enquête et traitement KYU Lab, 2020



EFFECTIFS : **1 151**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Observatoire des métiers du BTP, 2019

### ÉVALUATION DES TENSIONS AU RECRUTEMENT



Source : Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab

### LES PRINCIPALES COMPÉTENCES EN TENSION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES

#### SAVOIR-ÊTRE

→ Autonomie-motivation

#### SAVOIR-FAIRE

→ Bâtisse jointée et sans joint  
→ Connaissance en gemmologie, sculpture

Source : enquête et traitement KYU Lab



PARTIE 03

---

# CONSTATS, ENJEUX ET OBJECTIFS

Avant la crise sanitaire liée au COVID-19, de **fortes tensions au recrutement** étaient observables **sur l'ensemble des métiers du BTP**. Comme le soulignent les *récents travaux menés par la Dares*, ces difficultés de recrutement, déjà présentes auparavant sur certains métiers (notamment les métiers de l'encadrement), se sont renforcées sur les métiers moins qualifiés.

### Face aux difficultés de recrutement du secteur, une valorisation nécessaire de la filière et de ses métiers

Pour la grande majorité des entreprises, la **mise en place d'actions de promotion des métiers du secteur du Bâtiment** arrive en tête des types de soutien à mettre en place pour faire face aux difficultés de recrutement (79 %). La **valorisation de la filière et de ses métiers** serait donc au cœur des stratégies à déployer.

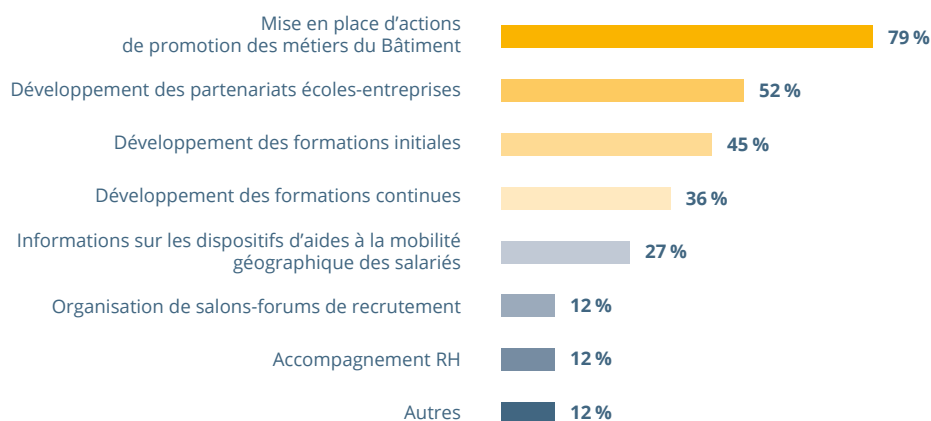
En effet, les entreprises interrogées déplorent unanimement la **mauvaise image des métiers du secteur du Bâtiment auprès des jeunes**. Elles regrettent que ces métiers ne soient pas **mieux valorisés** au lycée, mais surtout au collège où les **métiers manuels** pourraient faire l'objet de sujets d'orientation. Pour elles, ce manque de valorisation est à **l'origine du défaut de candidatures** recensé dans presque tous les métiers du Bâtiment.

Source : entretiens KYU Lab

Un second pôle se dégage ensuite, constitué de **thématiques liées à la formation** (initiale ou continue) et au **développement des relations entre acteurs** : les **partenariats écoles – entreprises sont ainsi à développer selon 52 % des entreprises**.

À l'inverse, comme on peut l'observer dans les pratiques des entreprises, **l'organisation de salons-forums** ou **l'accompagnement RH** n'apparaissent pas comme des soutiens à valoriser en priorité selon elles.

#### LES TYPES DE SOUTIEN PLÉBISCITÉS PAR LES ENTREPRISES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DU SECTEUR



Source : enquête et traitement KYU Lab, 249 répondants

## ✓ Constat 1 : Une des sources des tensions provient d'un nombre de diplômés trop peu important

### → L'offre de formation est importante dans le BTP

Les efforts en ce sens des organisations du secteur ont permis de structurer une offre globalement couvrante. Majoritairement réalisées en apprentissage, les formations menant aux métiers du BTP couvrent en théorie les besoins dans la plupart des territoires. Ainsi, dans certaines régions, le volume des personnes formées au BTP chaque année représentait 15 % des effectifs, soit un renouvellement complet possible des effectifs en 7 ans (vs 42 ans de vie active).

*Source : Les effectifs en formation initiale dans le BTP - Observatoire des métiers du BTP*

→ Toutefois, un problème majeur réside dans le faible taux de rétention du BTP, plus particulièrement encore dans le Bâtiment. **Les abandons en cours d'études sont importants** (27 %, contre 13 % dans les autres secteurs selon l'enquête Génération) et seulement « 44 % des jeunes formés dans le BTP exercent leur premier emploi dans le secteur, cette proportion s'élevant à 54 % pour les apprentis et tombant à 29 % pour les jeunes sortis d'une formation scolaire. Trois ans plus tard, ils ne sont plus que 39 % à travailler dans le secteur (45 % pour les apprentis et 29 % pour les scolaires) ». On le constate aussi dans la part importante des sortants par métier.

→ Il y a par ailleurs **une problématique d'attractivité du secteur du BTP, plus particulièrement sur certains métiers**. Les professionnels l'ont par exemple remonté pour des métiers comme les serruriers-métalliers, les soliers moquettes, les peintres, les maçons ou encore les carreleurs parfois peu connus et/ou dont les conditions de travail peuvent être jugées difficiles. Certains métiers ont ainsi des conditions de travail en extérieur (à l'image des maçons à l'inverse de conducteurs d'engins davantage « protégés » dans leur engin ou de plombiers-chauffagistes travaillant en intérieur), des trajets professionnels importants (si des plombiers chauffagistes arrivent à travailler dans une zone de chalandise de 5 km, des charpentiers d'Île-de-France expriment devoir imposer des durées de trajets importantes à leurs équipes. Même en proposant des voitures de fonction, les personnes se désengagent de ces voies professionnelles). Il en résulte une orientation limitée vers les formations menant à ces métiers, des taux d'insertion en emploi dans le secteur souvent insuffisants pour répondre aux besoins des entreprises et enfin une difficulté à fidéliser sur certains métiers (alimentant de fait le besoin important en recrutement).

## ✓ Constat 2 : L'offre de formation n'est pas toujours adaptée aux besoins du secteur [ contenu, capacités... ]

### Des problématiques de couverture des territoires, des métiers et des compétences

- Des carences sur certains territoires demeurent, notamment ceux éloignés des centres d'apprentissage (ce point varie beaucoup selon les métiers et les territoires considérés, il est difficile de tirer de règle générale).
- Certains métiers sont moins accessibles en apprentissage (risques professionnels importants, droit à l'erreur moins important... les charpentiers ou plâtriers-plaquistes ont été cités en exemples). Or 58 % des personnes formées le sont en apprentissage dans le BTP, les freins à l'apprentissage sont donc un obstacle important à la formation sur ces métiers. Mais la taille de l'entreprise et la charge de travail peuvent également rendre difficile la désignation d'un tuteur/maître d'apprentissage.
- Quelques métiers restent aussi moins couverts en formation (les professionnels ont notamment cité le métier d'électricien) conduisant certaines entreprises à développer des formations/universités internes.
- Des compétences sont parfois manquantes dans certaines formations : pose de prémurs en maçonnerie ; maîtrise de la conduite de certains engins très spécifiques à un corps de métiers – certaines pelles notamment ; peintres insuffisamment formés aux tâches de préparation du chantier ou aux tâches annexes comme l'enduit et le plaquage permettant de travailler en autonomie sur un chantier (particulièrement recherché dans les TPE) ; manques sur la rénovation avec des formations qui apprennent à faire du neuf sans nécessairement aborder l'intervention sur des installations anciennes ; etc.
- Au-delà de leur contenu, les formations ne permettent pas toujours de transmettre des savoir-faire d'expérience. En conséquence, les chefs d'entreprises favorisent la recherche de profils expérimentés sur des métiers en tension ce qui complexifie leur recrutement. Mieux transmettre au sein de l'entreprise pourrait faciliter le développement des compétences liées aux savoir-faire d'expérience chez les nouveaux entrants tout en détendant la recherche en profils expérimentés.

### **Certains besoins conjoncturels complexifient l'adaptation de l'offre de formation**

- Certaines catégories d'entreprises peuvent aussi rencontrer des problématiques locales conjoncturelles. Ainsi, les TPE/PME témoignent d'une forte concurrence de majors recrutant pour les grands chantiers (Grand Paris, liaison Lyon-Turin...) exercent une concurrence importante, avec des salaires et autres avantages supérieurs, etc.
- Par ailleurs, des métiers nouveaux émergent, alors que d'autres connaissent un rebond important d'activité du fait d'une évolution technologique ou sociétale.

### **✓ Constat 3 : Les entreprises ont dans l'ensemble peu tendance à se tourner vers les demandeurs d'emploi au regard d'autres secteurs**

- Les professionnels de l'emploi ont remonté l'absence de réflexe des entreprises du Bâtiment de leur communiquer des besoins. Cette non-remontée d'informations empêche les institutions de l'emploi-formation de mener des actions en partenariat avec le Bâtiment (formations, périodes d'immersion, sessions d'information sur les métiers...).
- Par ailleurs, alors que plusieurs outils et dispositifs existent (MRS, PMSMP, AFPR, POE...), les entreprises du Bâtiment s'appuient peu, selon les personnes interviewées, sur ces dispositifs au regard d'autres secteurs (métallurgie, plasturgie...).
- Alors que le secteur du Bâtiment connaît de fortes tensions au recrutement sur l'ensemble de ses métiers, les demandeurs d'emploi (jeunes, de longue durée, primo-arrivants...) représentent une source de candidats importante et parfois jugée plus « fiable » que les étudiants (en termes de motivation notamment, critère particulièrement remonté par les entreprises).

### 3 grands enjeux et 6 objectifs pour le secteur du Bâtiment

#### ENJEU 1

**Augmenter le nombre de jeunes s'orientant vers les métiers du Bâtiment**

→ **Objectif 1** : augmenter le nombre de jeunes en formation en développant l'attractivité des métiers

→ **Objectif 2** : diminuer le taux d'abandon des élèves en formation

#### ENJEU 2

**Développer l'anticipation des entreprises en nouant des relations avec les écoles (dans une dynamique de GPEC)**

→ **Objectif 1** : nouer des partenariats avec les écoles et organismes de formation

→ **Objectif 2** : favoriser l'anticipation des besoins en compétences et la transmission des savoir-faire d'expérience

#### ENJEU 3

**Renforcer les liens avec les partenaires institutionnels intervenant sur le champ de l'orientation, la formation et l'emploi**

→ **Objectif 1** : faire connaître les besoins des entreprises du Bâtiment auprès des professionnels de l'emploi

→ **Objectif 2** : nouer des partenariats pour diversifier les viviers et obtenir davantage de soutien des partenaires institutionnels

*Source : Retours des entreprises réunies à l'occasion d'un groupe de travail sur les pistes d'actions mobilisables pour faire face aux difficultés de recrutement.*





---

[contact@metiers-btp.fr](mailto:contact@metiers-btp.fr)  
[www.metiers-btp.fr](http://www.metiers-btp.fr)

---