

ÉTUDE SUR LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DANS LE BTP



Les entreprises du secteur du BTP constituent un employeur majeur, connaissant de forts besoins en emploi pouvant cependant être contrariés par des difficultés de recrutement plus critiques qu'ailleurs (74 % de difficultés anticipées dans les recrutements en 2023 d'après l'enquête « Besoins en Main-d'œuvre »). Dans ce contexte, l'Observatoire des métiers du BTP a souhaité mettre en place une étude en 2024 pour répondre aux questions suivantes : Qui sont ces professionnels qui se reconvertissent vers les métiers techniques du BTP ? Quel volume représentent-ils ? Comment favoriser et faciliter ces reconversions ?

Lancée en 2024 et réalisée par le cabinet KYU Associés, l'étude visait à :

- identifier les secteurs depuis lesquels les transitions professionnelles vers le BTP sont actuellement propices,
- obtenir une représentation des transitions professionnelles des actifs vers les secteurs du BTP,
- identifier les leviers qui encouragent les transitions professionnelles vers les secteurs du BTP,
- formuler des préconisations pour favoriser ces transitions.

Pour ce faire, le cabinet KYU Associés a réalisé 50 entretiens qualitatifs auprès de prescripteurs de l'emploi et de la formation, de responsables d'entreprises, et de salariés issus de reconversion et d'entreprises ; une enquête ayant récolté 289 réponses ; ainsi qu'un groupe de travail en présence d'experts de la branche et d'acteurs des transitions professionnelles. Toute cette réflexion a été complétée par une analyse documentaire et statistique sur les transitions professionnelles vers le BTP.

01 TROIS PRINCIPAUX MOTEURS DE RECONVERSION VERS LE BTP



Les professionnels interrogés évoquent, pour une majorité d'entre eux, 2 éléments déclencheurs :

- une insatisfaction professionnelle cumulée parfois à une « quête de sens » ;
- et un manque de perspective dans le métier d'origine.

À partir de là, les entretiens réalisés ont permis de dégager 3 principaux « cas types » de transitions professionnelles vers le BTP.

- ➔ **Une reconversion vocationnelle vers des métiers qui ont du sens**, avec une orientation vers des métiers manuels ou artisanaux, qui permettent une réalisation de quelque chose de concret.
- ➔ **Un repositionnement biographique vers des métiers de proximité et présents sur tout le territoire** : ce type de moteur concerne des personnes qui ont, dans leur carrière précédente, dû faire face à des temps de trajets importants.
- ➔ **Une requalification sociale** : le BTP représente l'opportunité, à termes, de devenir indépendant ou chef d'entreprise.

02 TROIS CATÉGORIES DE MÉTIERS VERS LESQUELS LES ACTIFS SE RECONVERTISSENT DANS LE BTP

1^{ère} catégorie

Métiers d'ouvriers qualifiés (notamment 2nd Œuvre) : électricien, plombier, menuisier, charpentier, peintre

Métiers attractifs pour un public large :

- ouvriers / employés en quête de meilleures conditions de travail ou de plus de stabilité,
- techniciens et cadres en quête d'épanouissement ou de « sens » au travail.

Métiers cibles :

- ouvriers industriels (et aussi employés du Commerce, des Transports et Logistique...).

Motivations larges à entrer sur le métier :

- intérêt pour le métier, dimension manuelle, conditions de travail et d'emploi (pour des ouvriers / employés), possibilité de devenir indépendant.

2^{ème} catégorie

Encadrement technique : conducteur de travaux, ingénieurs



Métiers attractifs pour un public spécifique :

- cadres ou techniciens supérieurs avec une expertise applicable au BTP : matériaux, procédés, etc.

Métiers cibles :

- ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, de la maintenance, des bureaux d'études, direction des achats, chargés d'affaires, architectes d'intérieur.

Motivations :

- mobiliser ses compétences techniques dans un secteur avec des débouchés, travailler sur des métiers en lien avec la transition écologique.

3^{ème} catégorie

Métiers des 1^{ers} niveaux de qualification : maçons, coffreurs-bancheurs, ouvriers VRD, monteurs réseaux, agenceurs

Métiers attractifs pour un public en quête d'insertion rapide :

- ouvriers / employés des 1^{ers} niveaux de qualification en quête de rebond professionnel ou de stabilité,
- public de primo-arrivants.

Motivations à entrer sur le métier :

- pragmatiques, trouver un emploi dans un secteur fortement pourvoyeur.



U3 UNE VISION POSITIVE DES RESPONSABLES D'ENTREPRISES SUR LES PARCOURS DE RECONVERSION

1/3 des entreprises ont des salariés en reconversion

90 % des responsables d'entreprises s'estiment satisfaits de leurs salariés issus de transitions professionnelles

Les responsables d'entreprises ont ainsi une perception positive des salariés issus de reconversion, et ne voient généralement pas de frein à leur embauche. Parfois, ils sont mêmes perçus comme pouvant apporter un « plus » aux compétences de l'entreprise. L'enquête auprès des entreprises du BTP a fait ressortir des besoins spécifiques en termes de gestion RH des professionnels reconvertis à différentes étapes de leurs parcours.

TOP 3 DES BESOINS DES ENTREPRISES SUR LA GESTION RH DE LEURS SALARIÉS EN RECONVERSION



Avoir des informations sur les financements existants sur les dispositifs de formation ou contrats aidés

76 %



Améliorer les méthodes et canaux de recrutement

59 %



Adapter les compétences des salariés

55 %

U4 PERSPECTIVES ET PISTES D'ACTION

- 1 Mise en place d'un travail partenarial avec les opérateurs du CEP pour développer une boîte à outils**
 - coconstruire avec les opérateurs du CEP les moyens de les outiller sur les métiers du BTP et sur les parcours possibles dans le secteur, et produire ces ressources.
- 2 Promotion des résultats de l'étude et des parcours de reconversion**
 - communiquer sur les parcours-types, les opportunités que le BTP propose à travers des formats communicants,
 - développer le mentorat / retour d'expérience de professionnels issus de reconversion sur des plateformes dédiées.
- 3 Création d'un guide des dispositifs et financements à destination des entreprises**
 - créer un guide répertoriant les différentes aides mobilisables, pour chaque dispositif, représentant les critères et cas de figure,
 - créer un guide sur l'intégration de ces profils dans le secteur,
 - adresser les acteurs de référence.
- 4 Développement de dispositifs innovants pour faire découvrir les métiers du BTP**
 - développer le recours à des dispositifs innovants à différentes étapes des parcours pour permettre de confirmer des projets d'orientation ou à en faire découvrir.