

● Quels nouveaux besoins en compétences pour Demain dans le secteur du Bâtiment en Bretagne ?

● Objectifs

Ce projet d'étude, retenu en 2019 dans le cadre du contrat de plan Etat-Région pour des études-actions sur l'emploi-formation, est né d'une demande forte de la profession de pouvoir anticiper et évaluer les besoins en emplois du secteur du bâtiment en lien avec la nécessaire évolution des compétences des entreprises, dans un contexte global de mutation importante du secteur (économique et réglementaire, évolutions sociales et sociétales, enjeux liés à l'intégration des transitions énergétique, environnementale, numérique...).

Cette étude a pour objectif d'apporter une vision prospective sur les besoins en compétences. Elle croise différentes approches tant quantitatives (analyse des offres d'emploi...) que qualitatives (nature des besoins en recrutement, identification des métiers amenés à évoluer ou des nouveaux métiers via la parole des professionnels et des experts du secteur...) et ce, de manière collaborative et partagée.

Ce travail a été conçu en deux volets :

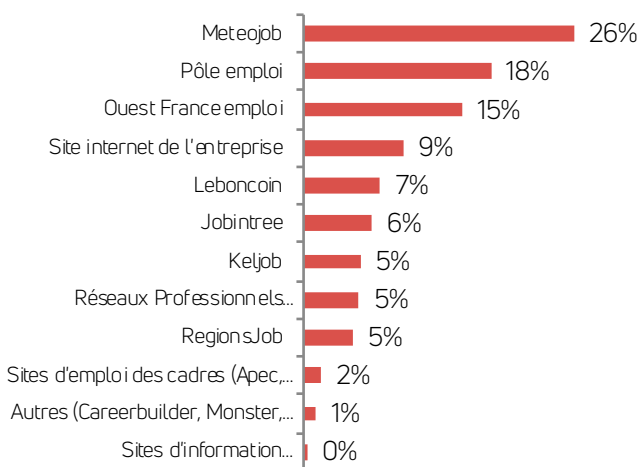
- un volet quantitatif portant sur la collecte et l'analyse des offres d'emploi publiées par les entreprises de Bâtiment en Bretagne ;
- un volet qualitatif s'appuyant sur l'organisation et l'animation de 3 focus groupes « évolution des compétences » autour de thèmes validés par le COPIL et rassemblant des chefs d'entreprises/RH, les organisations professionnelles, les organismes liés à l'emploi (Pôle Emploi, Transition Pro), les futurs entrants qu'ils soient apprentis, lycéens, demandeurs d'emploi ou encore salariés en reconversion professionnelle.

● Partie 1 : Analyse de la base d'offres d'emploi Bâtiment

Méthodologie :

- Acquisition d'une base d'offres publiées depuis 2 ans via un outil de prospection du marché de l'emploi : outil analysant 20 000 sources en France (cabinets de recrutement, agences d'intérim, Pôle emploi, réseaux sociaux, sites des entreprises)
 - Export de 67 608 offres concernant plus de 350 intitulés de profession ;
 - Sectorisation des offres d'emplois (Bâtiment, BTP, Travaux Publics et autres) pour n'étudier que celles concernant les métiers du Bâtiment.
- Analyse du contenu des offres et création de fiches métiers sur 12 métiers ciblés du Bâtiment.

Sources :



Source : enquête Cellule Economique de Bretagne 2019/20 - annonces exportées index Advertsdata

Analyse de la base d'offres d'emploi Bâtiment

Les offres d'emploi des métiers du Bâtiment

12 métiers étudiés

10 Métiers « ouvrier » :

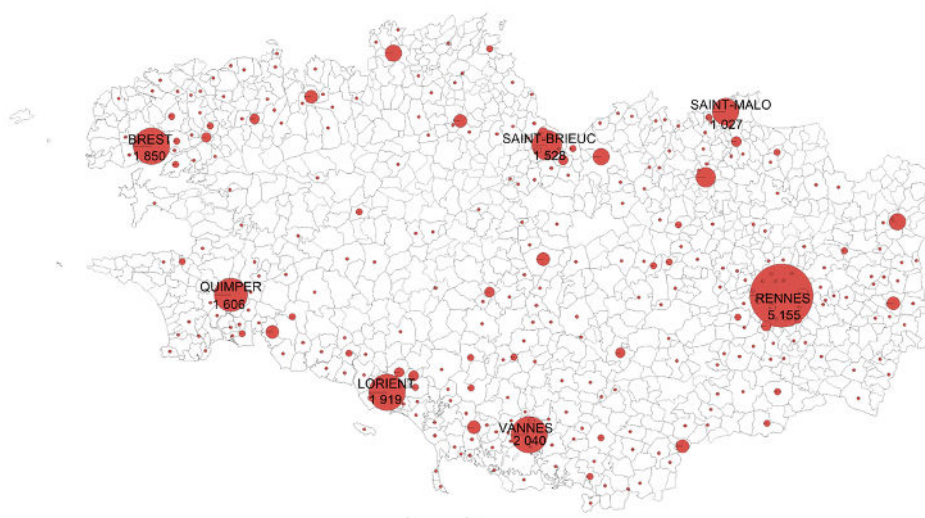
- Maçon
- Carreleur
- Electricien
- Métrallier - serrurier
- Plaquiste
- Couvreur
- Etancheur
- Grutier
- Plombier
- Peintre

2 Métiers d'encadrement :

- Conducteur de travaux
- Chef de chantier

+ de
30 000
annonces
localisables

Pour les autres annonces, seuls la région, le(s) département(s), la zone (Grand ouest, nord de Rennes, Sud Finistère...) sont précisés.



59%

des annonces mentionnent au moins une compétence personnelle.



Source : enquête Cellule Economique de Bretagne 2019/20 - annonces exportées index Advertsdata

Analyse de la base d'offres d'emploi Bâtiment

Les offres d'emploi des métiers du Bâtiment

Pour les 12 métiers du Bâtiment étudiés, l'intérim est le type de contrat le plus proposé dans les offres d'emploi (74 % des offres étudiées). Cependant, le type de contrat est différencié selon la catégorie : l'intérim concerne 86 % des offres étudiées pour les ouvriers contre 14 % pour les fonctions d'encadrement (conducteur de travaux et chef de chantier). Pour ces métiers, le type de contrat le plus proposé est le CDI (85 % des offres étudiées).

74 %
des offres étudiées
sont des contrats en
intérim

Dans plus de la moitié des offres d'emploi en intérim étudiées, tous métiers confondus, on ne trouve pas de précisions sur la durée de contrat proposée (54 % des offres étudiées). Dans 44 % des offres d'emploi en intérim étudiées (tous métiers confondus) la durée du contrat proposée est inférieure à 12 mois et pour les ouvriers, près de 21 % des offres proposent un contrat d'une durée de 1 à 3 mois

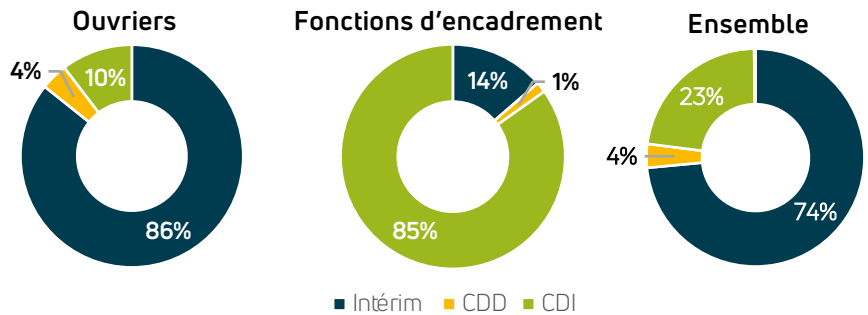
Si le diplôme le plus mentionné, dans les offres d'emploi, tous métiers confondus, est le CAP (61 % des offres d'emploi pour lesquelles un niveau d'expérience a pu être repéré), les diplômes demandés pour les métiers d'ouvriers et pour les fonctions d'encadrement sont différents.

61 %
des offres étudiées
demandent le **CAP**

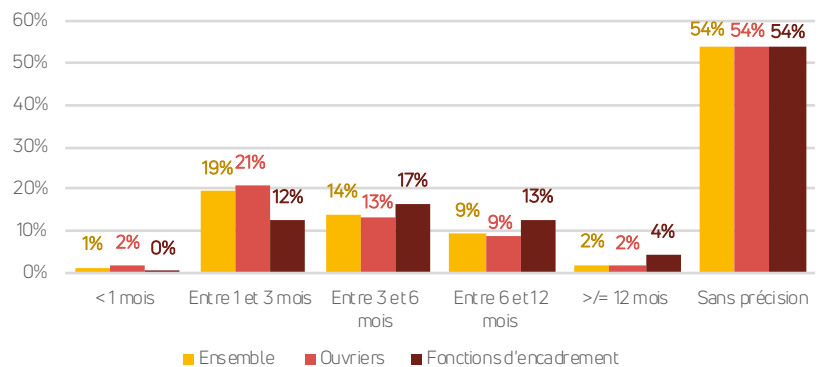
Pour les métiers ouvriers, les diplômes les plus mentionnés sont le CAP (mentionné dans 72 % des offres d'emploi pour lesquelles un diplôme a pu être repéré), le BEP (59 %) puis loin derrière, le BAC (20 %).

Pour les offres portant sur des fonctions d'encadrement, le diplôme le plus mentionné est le Bac + 2/BTS/DUT (55 %), puis le Bac (21 %). Un diplôme supérieur au Bac + 2 est mentionné dans 47 % des offres d'emploi pour ce type de fonctions.

Le type de contrat proposé

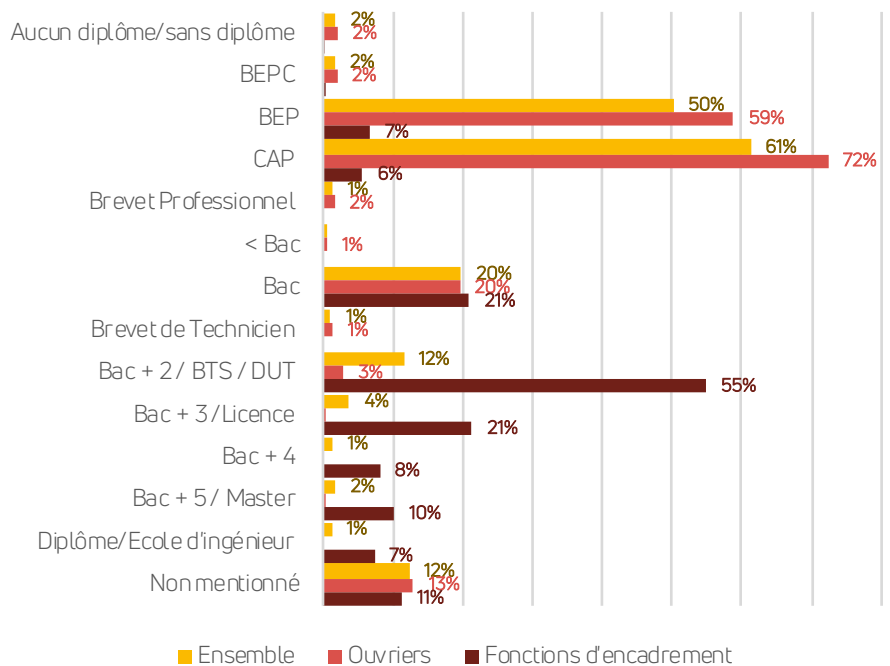


Durée proposée pour les offres d'emploi en intérim



Le diplôme demandé

Plusieurs diplômes demandés possibles



Source : enquête Cellule Economique de Bretagne 2019/20 - annonces exportées index Advertsdata

● Analyse de la base d'offres d'emploi Bâtiment

● Les offres d'emploi des métiers du Bâtiment

Dans 25 % des offres d'emploi étudiées, tous métiers confondus, le niveau débutant est accepté. 22 % de ces offres requièrent un niveau d'expérience inférieur ou égal à 1 an, 13 % un niveau de 2 ans et 25 %, un niveau de 3 ans.

25 %
des offres d'emploi acceptent le niveau « débutant »

Dans les métiers ouvriers, la proportion d'offres acceptant les débutants passe à 28 %. Dans 25 % des offres, le niveau d'expérience demandé est inférieur ou égal à 1 an, dans 14 % de 2 ans et dans 23 % il est de 3 ans.

Pour les fonctions d'encadrement, une expérience de 3 ans est demandée dans 36 % des offres étudiées. Dans 27 % des offres étudiées est demandée une expérience supérieure ou égale à 5 ans. Seulement 14 % des offres étudiées acceptent un niveau d'expérience inférieur ou égal à 2 ans (hors débutants, lorsque l'expérience demandée est connue).

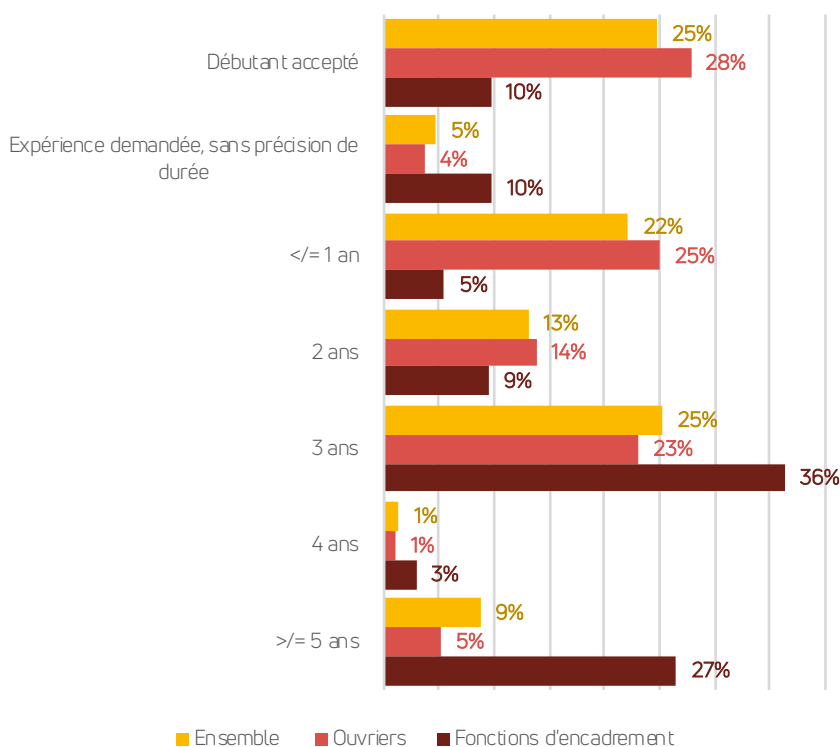
Dans les offres d'emplois étudiées, tous métiers confondus, la rigueur et l'autonomie sont les compétences les plus recherchées. Suivent ensuite, dans un ordre aléatoire, l'esprit d'équipe, l'autonomie, le dynamisme et la motivation.

La rigueur et l'autonomie, compétences les plus recherchées dans les offres d'emploi

Pour les métiers ouvriers, sont également mentionnés la minutie, la réactivité, la polyvalence et le soin.

Dans les offres d'emplois concernant les fonctions d'encadrement, l'organisation est la troisième compétence la plus recherchée, avant l'esprit d'équipe et le dynamisme. La réactivité et un bon relationnel sont également des compétences précisées.

L'expérience demandée



Les compétences recherchées

Ouvriers



Fonctions d'encadrement



Source : enquête Cellule Economique de Bretagne 2019/20 - annonces exportées index Advertsdata

● Analyse des Focus Groupes

Les points de vue des acteurs de l'emploi

● Partie 2 : Analyse des Focus Groupes

Afin de mieux comprendre quelles sont les compétences demandées, aujourd'hui et demain, dans le secteur du Bâtiment, des Focus Groupes ont été mis en place afin d'interroger directement les acteurs de l'emploi.

L'objectif est de comprendre et de mettre en perspective les points de vue :

- De **l'entreprise proposant un emploi** ;
- De **l'entrant en recherche d'un emploi** (lycéens, apprentis, demandeurs d'emplois, personnes en reconversion professionnelle..).

Les trois focus groupes se sont basés sur le même déroulé, dans le but de comprendre puis d'analyser, point après point, les problématiques des deux parties de l'offre d'emploi. Dans chacun des cas, l'objectif était d'appréhender au plus près les attentes des participants concernant :

- **La vision du Bâtiment de demain**, à moyen et long termes, ainsi que les conséquences que cette vision pourrait avoir sur leur activité professionnelle ;
- **La vision du salarié « idéal »** du point de vue de l'employeur, afin de comprendre les attentes des entreprises concernant les salariés et celles auxquelles les entrants pensent devoir répondre. Les entrants ont également pu décrire le portrait de leur employeur « idéal » permettant ainsi de comprendre quelles étaient leurs attentes ;
- **La rédaction d'une offre d'emploi « idéale »**, regroupant l'ensemble des caractéristiques requises par chacune des parties.

Si les deux premiers focus groupes avaient pour objectif de donner la parole aux entreprises et aux entrants, le troisième portait sur la mise en perspective de ces points de vue.

Le Bâtiment de demain : les évolutions du secteur

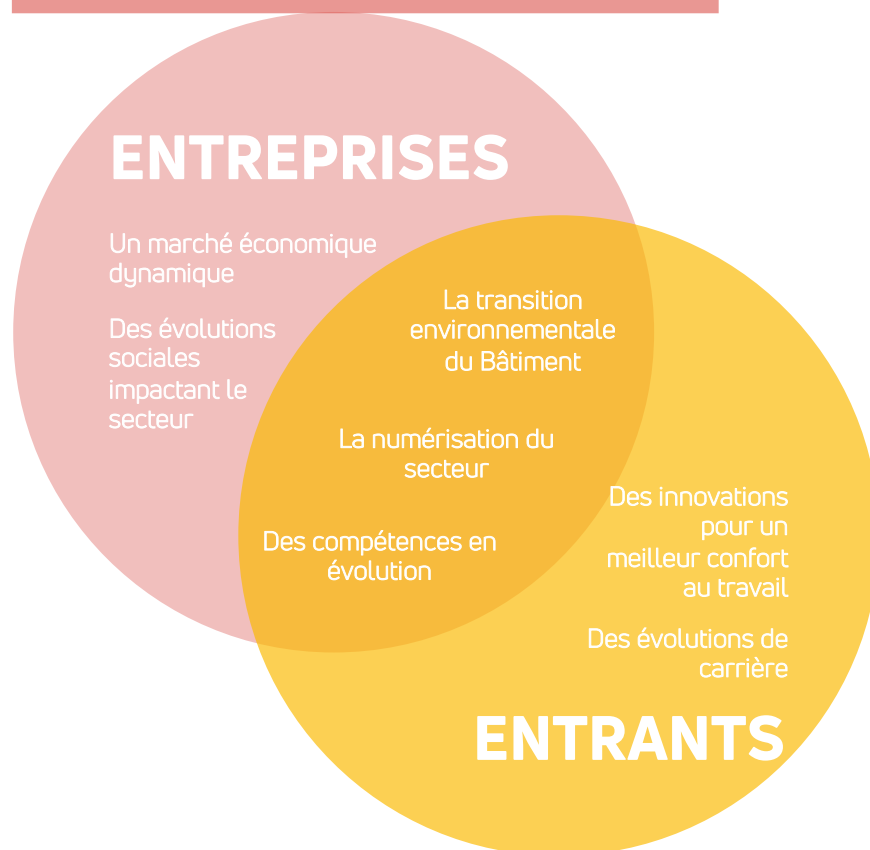
Constats :

- Une **différence entre la vision globale, plus macro, des entrants et l'attente « métier » des entreprises**
- Un secteur en mutation offrant **de nouvelles opportunités de développement des compétences**
- **L'adaptabilité de l'ensemble des entreprises** aux mutations du secteur.



Leviers identifiés :

- Un **travail sur la vision commune du secteur**, par une entrée métier ou compétences ;
- La **mutation du Bâtiment comme levier d'attractivité** pour le secteur ;
- Des **entreprises en capacité d'évoluer** pour répondre aux mutations du secteur et aux nouvelles compétences ;
- **Recherche d'équilibre** entre les évolutions du secteur et le socle de savoir-faire et de technicité des métiers.



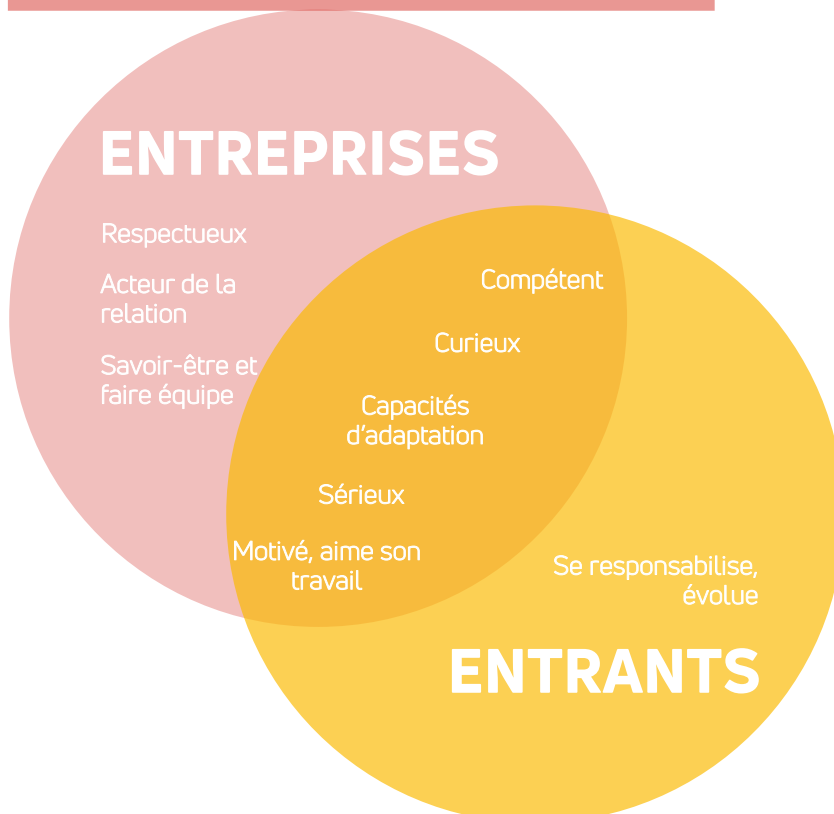
Analyse des Focus Groupes

Les points de vue des acteurs de l'emploi

Constats :

- Un travail à continuer concernant la vision des organisations du secteur :
 - Une vision du secteur par les entrants en décalage de celle promue par le secteur ;
 - faire transparaître la marque employeur;
- Une vision du salarié « dans l'air du temps » :
 - Pas de demande d'un salarié complètement « fini » de la part des entreprises;
 - Vision en adéquation avec le système actuel (les dispositifs mis en place dans l'acquisition des compétences ou la reconversion professionnelle);
- « Apprendre à apprendre » : comment insuffler la notion de curiosité ;
- Des salariés aux compétences diverses et hétérogènes :
 - Une vision du salarié « idéal » reposant sur une personnalité plus que sur des compétences propres ;
 - Une transition générationnelle sur l'évolution du travail ;
 - L'accompagnement du projet professionnel personnel du salarié.

Le Salarié « idéal »



L'employeur « idéal »



Leviers identifiés :

- Continuer de travailler sur la marque employeur (dynamique en interne et lisibilité à l'extérieur) ;
- Les tuteurs : ambassadeurs de la marque employeur et du secteur ;
- La mise en adéquation de la vision de parcours par compétences et la réalité du secteur ;
- Développer la notion d'organisation apprenante : accompagner les salariés à être curieux ;
- Accompagner le projet professionnel personnel ;
- La posture d'accompagnement du manager (temps de communication réguliers, interface formalisée)
- L'adéquation entre le positionnement de l'entreprise et celui de l'entrant (positionnement et besoin clair de l'entreprise, collaboration entre le prescripteur - le centre de formation - l'entreprise).

Analyse des Focus Groupes

Les points de vue des acteurs de l'emploi

Constats :

- **S'adapter aux attentes des personnes en recherche d'emploi :**
 - Comprendre les attentes des personnes en recherche d'emploi lors de la lecture d'une offre ;
 - Besoin de rendre lisibles, directement dans l'offre d'emploi, les éléments indispensables pour les personnes en recherche d'emploi ;
- **Humaniser l'offre d'emploi :**
 - Intégrer, dans l'offre d'emploi, des éléments qui reflètent l'organisation de l'entreprise, permettant de donner envie à la personne de postuler ;
 - Ajouter les modalités du recrutement, les prochaines étapes, en étant le plus précis possible, afin de rendre concrète l'offre, de montrer un engagement de la part de l'entreprise ;
- **Un positionnement clair de l'entreprise :** identifier ses valeurs et ce qu'elle cherche à mettre en avant.



Leviers identifiés :

- **Rendre lisible et formaliser les attentes des entrants et les réponses de l'entreprise :** donner des éléments pour rassurer, rendre concret, être attractif ;
- **Une connaissance du métier à deux niveaux :** les partenaires pour la connaissance du secteur, les entreprises pour leur activité et leur organisation ;
- **Mettre de l'humain au centre,** rendre concret par des exemples, rendre vivant ;
- **Accompagner les dirigeants pour formaliser les valeurs, le sens de leur entreprise.**

L'offre d'emploi « idéale »

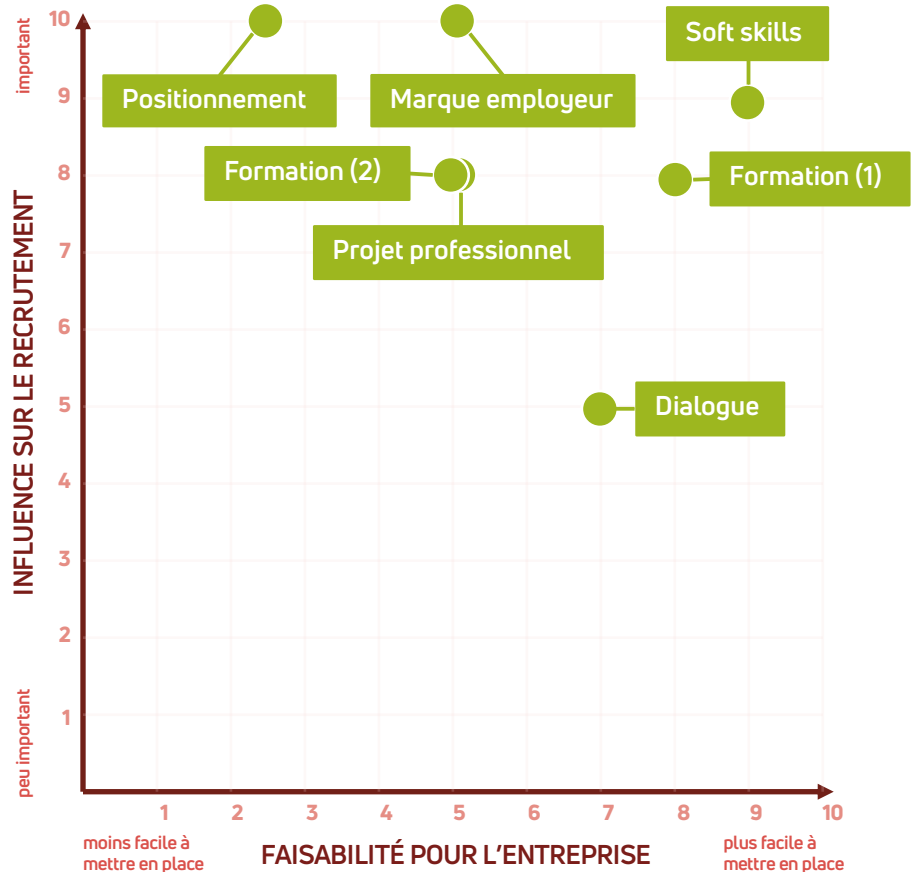
	ENTREPRISES	ENTRANTS
La marque employeur	Une accroche de 2-3 mots clés pour identifier l'entreprise, se faire une idée.	Présentation de l'entreprise (secteur d'activité, rayonnement, siège, raison sociale, nombre de salariés)
Les valeurs de l'entreprise	Equipe et relation Valoriser les valeurs de l'entreprise pour répondre aux attentes de la personne en recherche d'emploi (travailler ensemble, sens, ...)	Réputation et qualité de l'entreprise Cohésion d'équipe
Les missions	Un peu pour ne pas faire peur « ce n'est pas pour moi » Rester généraliste et en même temps expliquer sur quoi l'entreprise intervient	Travail proposé Perspectives d'évolution, de formations Matériels fournis
Territoire géographique	Un secteur géographique clair	
Conditions de travail	Horaires, déplacements – sédentaires (Vigilance : le sujet du permis de conduire ne peut être abordé sous peine de discrimination)	
	Avec qui il va travailler (équipe, responsable d'équipe...)	
Avantages	Avantages liés à l'entreprise (mutuelle, indemnité de trajet, véhicule de fonction, tickets repas, P-E d'entreprise...)	
	Avantages liés au métier (polyvalence...)	
Rémunération	Salaires par tranches	Salaires de base proposés, en fonction des compétences
Compétences	Diplôme requis pour certaines missions	Compétences requises pour le poste (de façon précise) ET/OU niveau d'étude requis (junior accepté, niveau de diplôme) ET/OU durée d'expérience
Forme de l'offre	Annonce dynamique, humaine Attention à la répétition ou l'ancienneté de l'offre Attention à l'auteur de l'offre (privilégier une relation directe avec l'entreprise)	

Analyse des Focus Groupes

Les points de vue des acteurs de l'emploi

- **Développement de la marque employeur** - La marque employeur comme levier de l'attractivité des entreprises du secteur ;
- **Accompagnement au projet professionnel** - Identifier, valoriser des compétences dans lesquelles les entrants vont reconnaître leur projet professionnel ;
- **Positionnement de l'entreprise et du salarié** - Etablissement d'une relation entre le prescripteur, l'organisme de formation et l'entreprise pour faciliter le positionnement de l'entreprise et du salarié ;
- **Formation continue des salariés (1)** - Mise en avant de l'évolution possible des entrants au sein des entreprises du secteur ;
- **Formation des « pépites » (2)** - Intégration de salariés n'ayant pas les compétences initiales requises, mais des profils intéressants pour le projet professionnel de l'entreprise ;
- **Soft-skills : développer la curiosité** - Développer la notion d'organisation apprenante : accompagner les salariés à être curieux ;
- **Dialogue/Posture du Manager** - Le dialogue, la posture du manager (formaliser la relation, capitaliser sur les compétences) se traduit par des temps et des espaces concrets (interaction entre l'individu salarié et l'équipe).

Leviers d'action pour une meilleure stratégie de recrutement des compétences en entreprise



Étude financée par :



dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région



Partenaires associés :



CELLULE ECONOMIQUE DE BRETAGNE

7 bd Solferino
35 000 RENNES
Tél : 02 99 30 23 51
www.cellule-eco-bretagne.asso.fr

Suivez-nous sur Twitter @veia_institut