

# Étude des métiers en tension dans le Bâtiment et les Travaux Publics



JUILLET 2023

ÉTUDE REALISEE PAR LA **CELLULE ÉCONOMIQUE REGIONALE DE LA CONSTRUCTION DE PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR** (CERC PACA)

SOUS L'EGIDE DE LA **FEDERATION REGIONALE DU BATIMENT** ET LA **FEDERATION REGIONALE DES TRAVAUX PUBLICS DE PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR**

AVEC LE SOUTIEN FINANCIER DE LA **DIRECTION REGIONALE DE L'ECONOMIE, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITES (DREETS) PACA** ET **CONSTRUCTYS**



SITE INTERNET : <https://www.cerc-paca.fr>

# Sommaire

<b>Contexte, objectifs et méthodologie globale de l'étude .....</b>	<b>1</b>
Contexte et besoins .....	2
Méthodologie employée .....	3
Définitions et méthodes d'identification des tensions.....	4
<b>1. Tensions dans le secteur .....</b>	<b>13</b>
1.1. Le niveau des tensions dans le secteur .....	14
1.2. Les principales raisons de ces tensions .....	19
1.3. Les solutions mises en place par les entreprises.....	20
<b>2. Métiers du Bâtiment.....</b>	<b>21</b>
2.1. Le métier de charpentier bois .....	22
2.2. Le métier de charpentier métallique.....	24
2.3. Le métier de couvreur .....	26
2.4. Le métier d'électricien .....	28
2.5. Le métier d'étancheur .....	30
2.6. Le métier de façadier .....	32
2.7. Le métier de menuisier / menuisier métallique .....	34
2.8. Le métier de maçon.....	36

2.9. Les métiers des fluides .....	38
2.10. Les métiers du sol .....	40
2.11. Le métier de peintre .....	42
2.12. Le métier de plaquiste / plâtrier .....	44
<b>3. Métiers des Travaux Publics.....</b>	<b>47</b>
3.1. Le métier de conducteur d'engins.....	48
3.2. Le métier de canalisateur.....	50
3.3. Le métier de constructeur de routes .....	52
3.4. Le métier de constructeur d'ouvrages en béton.....	54
3.5. Le métier de monteur réseaux .....	56
<b>4. Métiers du Bâtiment &amp; des Travaux Publics.....</b>	<b>59</b>
4.1. Les métiers de la fonction d'études .....	60
4.2. Les métiers d'encadrement de chantier .....	62
<b>5. Synthèse et recommandations .....</b>	<b>65</b>
5.1. Les enjeux pour le secteur .....	66
5.2. Les pistes d'action pour le secteur .....	67
<b>6. Annexes .....</b>	<b>68</b>



## Contexte, objectifs et méthodologie globale de l'étude

---

## Contexte et besoins

La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) bénéficie d'une vitalité économique et d'un dynamisme d'emploi important. Elle profite particulièrement d'une activité dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics.

Sur le plan économique, la région se distingue par un tissu entrepreneurial dense dans le secteur de la construction, contribuant significativement à son économie locale. Par ailleurs, dans le contexte de transition énergétique et durable, ces professions font face à des défis majeurs en termes d'emploi et de formation. Aussi, le secteur offre des perspectives professionnelles et des opportunités d'évolution variées dont les formations doivent être en mesure de répondre aux besoins de la demande.

Il est donc important de suivre la disparité dans le secteur entre l'offre de formation et les besoins réels du marché du travail car une asymétrie peut souvent être un facteur clé contribuant aux tensions observées sur le marché de l'emploi. En effet, cette série de défis en matière de recrutement et de maintien des effectifs pour certains métiers spécifiques peut générer des tensions notables liées à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et compétente, pouvant impacter directement la réalisation des projets et la croissance des entreprises. De plus, en région, la filière de la construction fait face à une difficulté relativement importante : l'âge moyen de ses salariés est très élevé. En effet, entre 2008 et 2021 l'âge moyen de la Production dans le Bâtiment est passé de 37,7 ans à 39,2 ans en voyant la part des moins de 25 ans passer de 20,5% à 12,6%. Pour la Production dans les Travaux Publics l'âge moyen est passé de 39,7 ans à 42,7 ans en voyant la part des moins de 25 ans être divisée par 3 pour atteindre 6,4% en 2021 contre 18,1% en 2008.

En parallèle de cette dynamique, deux phénomènes majeurs, la "grande démission" et le "recrutement silencieux", ont émergé comme des éléments pouvant eux-aussi influencer ces tensions. La grande démission, bien qu'en perte de vitesse, a laissé place à une volonté croissante des salariés à entreprendre, à créer leur propre entreprise et à devenir indépendants. Cette évolution redessine le paysage de l'emploi dans le secteur, tout en ouvrant de nouvelles perspectives mais également en exacerbant les difficultés de recrutement.

Par ailleurs, le recrutement silencieux, souvent lié à une quête discrète de profils spécifiques par les employeurs sans recourir aux canaux de recrutement traditionnels, participe à cette complexité en créant des déséquilibres supplémentaires entre l'offre et la demande d'emploi.

Il est à souligner que cette étude est le fruit d'une collaboration étroite avec les acteurs régionaux experts en emploi, garantissant une analyse exhaustive et précise des enjeux rencontrés par les métiers en tension dans le secteur de la construction.

Ainsi, cette étude vise à explorer ces diverses dimensions pour mieux comprendre les enjeux actuels et anticiper les évolutions futures du marché de l'emploi dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Également :

- Proposer une définition et une méthodologie robuste pour l'identification des métiers en tension dans le secteur du BTP.
- Évaluer le niveau de tension actuel et l'anticiper par métier, ainsi que le profil des entreprises.
- Comprendre les raisons de ces tensions et les mettre en regard des moyens mis en œuvre dans le recrutement par les entreprises.

## Méthodologie employée

- Groupe de travail collaboratif entre experts du domaine : Carif-Oref, Pôle Emploi, Agefiph, DREETS, Fédérations Régionales B&TP.
- Analyse documentaire (études et rapports sur les secteurs du BTP et sur les problématiques de tensions).
- Analyse statistique à partir de sources de données diverses.
- Une enquête en ligne auprès des professionnels du secteur de la construction.
- 30 entretiens auprès d'entreprises du secteur de la construction.

# Définitions et méthodes d'identification des tensions

## Avant-propos : notions de tension au recrutement

La tension au recrutement est traditionnellement mesurée à l'aide du rapport entre 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).

Toutefois, 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.

Parmi ces dimensions on trouve par exemple :

- L'élévation de la part des emplois durables (CDI, CDD > 6 mois et Temps Complet) dans les offres d'emploi.
- La baisse du niveau de qualification demandé au recrutement.
- L'augmentation du nombre d'offres publiées.
- La baisse du « taux de chômage » constaté.
- Etc...

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

### 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.

## Des moyens diversifiés pour identifier les tensions : une analyse bibliographique vaste

Outre l'examen de 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 compétences en tension.

Cette bibliographie a également permis la création d'indices synthétiques basés sur des indicateurs de tension retrouvés dans ces études. Grâce à elles, et en concertation avec les différents membres du groupe de travail, la création des enquêtes ainsi que l'analyse des données multi-sources ont pu donner jour à cette étude.

### AU TOTAL, UNE QUINZAINE DE DOCUMENTS ANALYSÉS DONT NOTAMMENT :

- *Étude relative aux métiers en tension dans le BTP*, **2020**, Observatoire des métiers du BTP
- *Les métiers en tensions en Provence-Alpes-Côte d'Azur*, **2021**, Carif Oref
- *Activité, emploi et formation dans le Bâtiment et les Travaux Publics*, **2022**, CERC PACA
- *Les tensions sur le marché du travail en 2020 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur*, **2022**, Pôle Emploi
- *Métiers 2030*, **2023**, Dares

## ... deux enquêtes auprès d'un nombre important d'entreprises du secteur...

**371** répondants à l'enquête quantitative

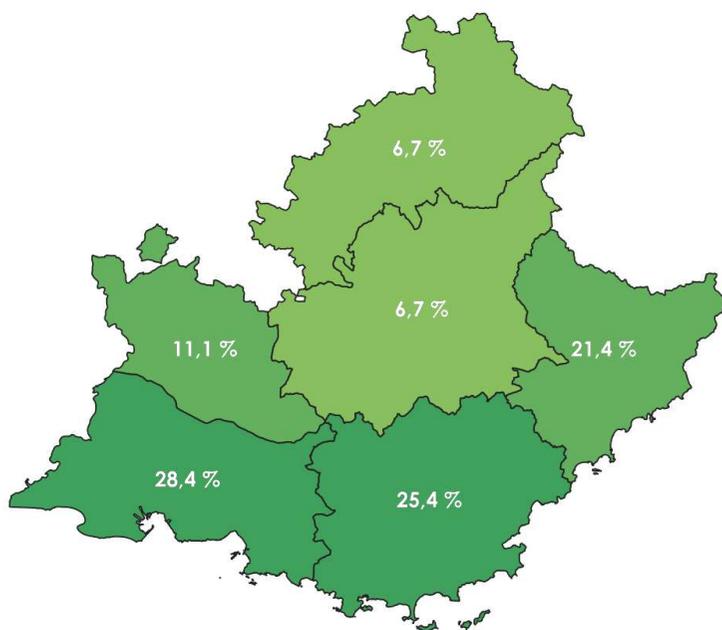
**31** répondants à l'enquête qualitative

Les résultats des enquêtes 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.

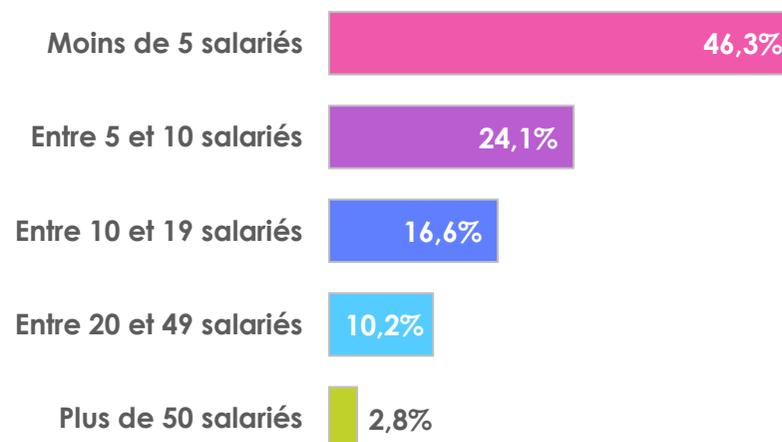
### Répartition géographique des répondants à l'enquête

Source et traitement CERC PACA



### Répartition des répondants à l'enquête par taille des entreprises

Source et traitement CERC PACA



## ... des analyses statistiques multifactorielles...

### L'utilisation de bases multi-sources pour la création d'une nomenclature commune

Pour réaliser l'analyse statistique des tensions par métier dans le secteur, 5 sources de données ont été mobilisées. Cela représente le traitement d'une dizaine de fichiers comptant chacun jusqu'à 85 000 lignes. L'année 2020 ayant été particulièrement rythmée par la pandémie du COVID-19, le choix a été fait de se concentrer sur les années 2019 et 2021. En effet, les chiffres de 2021 avaient rattrapé ceux de 2019 et reprenaient les dynamiques observables jusqu'en 2019.

De plus, dans le contexte de l'étude, seule la **catégorie A** des demandeurs d'emploi enregistrés sera utilisée afin de mesurer le **chômage « absolu »** et non pas la **précarité de l'emploi**.

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 permettant ainsi de passer :

- Des codes ROME aux métiers du BTP (voir en **annexe**).
- Des FAP aux métiers du BTP.
- Des PCS aux métiers du BTP.

Il est à noter que la nomenclature métier de cette étude a été créée majoritairement à partir des codes ROME puis rapportée au mieux aux FAP et PCS associés. **De plus, certaines sources ne comprenaient pas certains corps de métiers, leur identification a donc été compromise ce qui limite la précision des tensions mesurées pour ces derniers.**

## LISTE DES BASES DE DONNEES

### Pôle Emploi (données annuelles) :

- Offres d'emploi
- Demandeurs (catégorie A)
- Enquête BMO

### ACOSS-URSSAF :

- Salariés (2019-2021)
- Établissement (2019-2021)

### Ministère de l'Éducation Nationale :

- Apprentis (2019-2020, 2021-2022)

### Dares :

- Intérimaires (2019-2021)

### UCF :

- Salariés entrants (2019-2021)

### La création des indicateurs de tension et des indices synthétiques

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.

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 métier.

## LES INDICATEURS DE TENSION

Évolution du « taux de chômage » sur le métier (*nb de demandeurs d'emploi de catégorie A par personne en emploi*)

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi (catégorie A)

Évolution du ratio intérimaires en poste / nb de salariés en poste

Évolution du nb d'offres d'emploi

Évolution du ratio offres / nb de salariés

Évolution de la part des projets de recrutements jugés difficiles

Évolution du nb de projets de recrutements

Évolution de la part des emplois durables parmi les offres d'emploi

Évolution de la part des temps pleins proposés parmi les offres d'emploi

Évolution de la part des demandeurs d'emploi de moins de 30 ans

Évolution de la part des entrants

Évolution de la part des apprentis en entreprise

Évolution de la part des offres pour des niveaux supérieurs au BAC+2 parmi les offres d'emploi

Évolution de la part des offres pour des personnes ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle parmi les offres d'emploi

Évolution de la part des offres pour ouvriers qualifiés parmi les offres d'emploi

## 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 écart-type autour de la médiane). 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, puis ramenés sur une échelle de 0 à 5 pour une lisibilité en tableaux.

### LES AVANTAGES ET LIMITES DE CETTE ANALYSE

- + : La méthode utilisée permet de mesurer au mieux les variations autour de la médiane afin de mettre en lumière les différences entre ces métiers.
- : La méthode de normalisation ne permet pas de mettre en avant les valeurs extrêmes puisqu'elle leur attribue les mêmes notes (0 ou 1) que celles qui seraient un peu trop éloignées de la médiane.

Au total, **6 indices synthétiques** de tension qui ont été créés :

- **La pénurie de candidats**
- **L'intensité de l'embauche**
- **Les difficultés de recrutement**
- **L'amélioration de la qualité des offres d'emploi**
- **Un manque d'attractivité du métier**
- **La baisse du niveau des profils recherchés**

### **La pénurie de candidats**

Un faible taux de chômage ou une baisse de ce dernier indiquent une raréfaction des candidats potentiels. L'augmentation de la part d'intérimaires en entreprise peut également apporter une indication sur un besoin élevé qui ne serait pas comblé. Une situation de forte pénurie peut expliquer ces tensions.

### **L'intensité de l'embauche**

La croissance du nombre d'offres d'emploi et du nombre de projets de recrutement 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'offre pouvant évoluer (relationnel, réseaux sociaux, ...), cet indicateur n'est pas un reflet exhaustif des besoins en recrutement.

### **Les difficultés de recrutement**

Les difficultés de recrutement mesurent la part des projets de recrutement jugés comme difficiles par les entreprises et l'évolution de celle-ci sur plusieurs années. NB : l'absence de certaines nomenclatures dans l'enquête BMO empêche le calcul de cet indice pour plusieurs métiers (étancheurs, façadiers, métiers du sol, plaquistes/plâtriers, canalisateurs, constructeurs de routes, constructeurs d'ouvrages en béton et monteurs réseaux).

### **L'amélioration de la qualité des offres d'emplois**

La qualité des offres d'emplois proposées mesure la part des emplois durables (CDI, CDD > 6 mois, 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.

### **Un manque d'attractivité du métier**

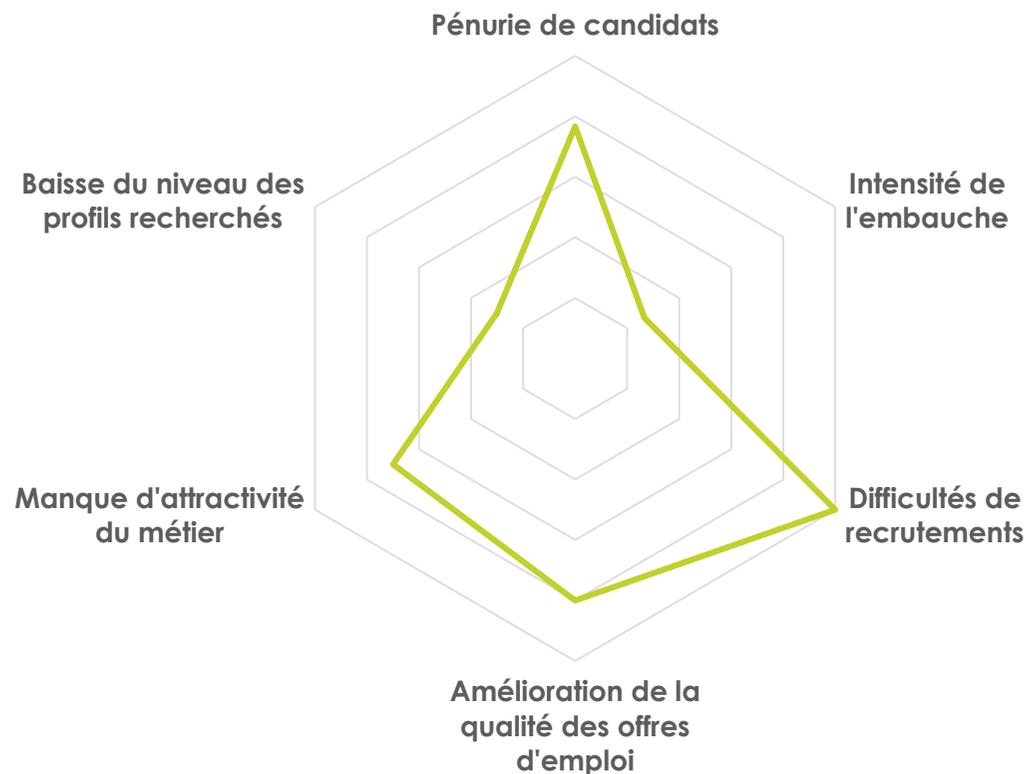
La quantité de demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, la part des apprentis et des nouveaux entrants en entreprise, peuvent être un indicateur de l'attractivité du métier. NB : avec les problèmes persistants de pyramide des âges, l'âge moyen dans ces métiers est souvent plus élevé que pour d'autres métiers.

### **La baisse du niveau des profils recherchés**

Le niveau d'étude, l'expérience professionnelle ainsi que le niveau de qualification des offres d'emploi donnent des indications sur l'exigence des profils recherchés. Une dynamique qui irait vers une diminution de ces indicateurs, pourrait indiquer une mise en place du « recrutement silencieux ».

## La mesure institutionnelle des tensions au recrutement a été représentée sous la forme d'un graphique en étoile

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



### AIDE A LA LECTURE GRAPHIQUE

Plus l'indice s'éloigne du centre de l'étoile, plus il s'intensifie.

À contrario, plus l'indice se rapproche du centre de l'étoile, moins la tension est importante.

**Exemple :** Ici, l'indice de « difficultés de recrutements » est au maximum de sa tension, là où « l'intensité d'embauche » quant à lui semble très faible.





## 1. Tensions dans le secteur

---

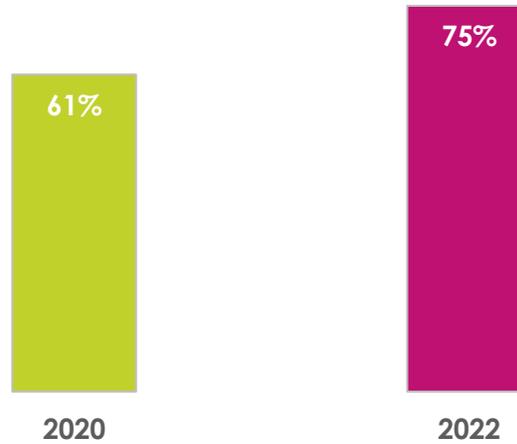
## 1.1. Le niveau des tensions dans le secteur

Les métiers du Bâtiment et des Travaux publics concentrent d'importantes tensions au recrutement. Plus de 7 entreprises sur 10 anticipent ainsi des difficultés lors de leurs projets de recrutements.

L'intensification de ces difficultés est réelle puisque la part des recrutements anticipés jugés difficiles a augmenté de 14 points en 2 ans (source : Pôle Emploi, enquête BMO 2020-2022, traitement CERC PACA), suivant en cela la tendance nationale tous secteurs confondus.

### Part des recrutements jugés difficiles par les entreprises

Source : Pôle Emploi, enquête BMO, traitement CERC PACA



Les récents travaux sur les métiers en tension menés par la Dares et l'Observatoire des métiers du BTP soulignent que l'ensemble des métiers du secteur de la construction sont concernés par des tensions multiples. En effet, dans l'étude menée en 2019, la Dares illustre l'augmentation des tensions entre 2015 et 2019 puis évalue ces dernières à 5 (sur une échelle allant de 1 : pas de tension, à 5 : très en tension) pour l'ensemble des métiers du BTP pour la fin de cette période.

Ces indices ont permis de montrer que dans le **Bâtiment** : les métiers les plus sensibles sont : les **couvreurs** et les **menuisiers/menuisiers métalliques** qui possèdent des indices synthétiques qui se dégradent dans le temps et atteignent une note de 4 sur 5 en 2021. Les **maçons** rencontrent également une importante augmentation de leur indice de tension en atteignant la note de 3 sur 5 en 2021.

Les conducteurs **d'engins** eux, semblent avoir un indice de tension stable entre 2019 et 2021.

Dans les Travaux Publics : seuls les **monteurs de réseaux électriques et de communication** subissent une dégradation de leur indice synthétique de tension. Cependant, même si les tensions dans le secteur des Travaux Publics semblent stables, de manière générale, l'ensemble des métiers suit une tendance d'accentuation des tensions au recrutement.

**Au vu des premières données de 2022, certains de ces indices de tension pourraient passer dans le rouge, et sont donc à suivre avec attention : la diminution des parts d'offres d'emploi pour des ouvriers qualifiés ou très qualifiés, pour les personnes expérimentées, et pour les personnes diplômées au moins d'un BAC+2.**

La mesure et l'évolution des tensions ont été représentées sous la forme d'un premier tableau

Traitement CERC PACA

Métiers	1 : Pénurie de candidats	Évolution de l'indice 1	2 : Intensité de l'embauche	Évolution de l'indice 2	3 : Difficultés de recrutement	Évolution de l'indice 3
<b>Général</b>	4	▲	1	▲	5	▲
<b>Bâtiment</b>						
Charpentiers	0	▼	3	▼	5	▲
Charpentiers métalliques	2	▼	3	▲	5	▲
Couvreurs	2	▲	4	▲	5	▬
Électriciens	4	▲	0	▬	5	▲
Étancheurs	0	▼	0	▼		
Façadiers	3	▬	1	▲		
Menuisiers / Menuisiers métalliques	3	▲	4	▲	5	▲
Métiers de maçonnerie et du gros œuvre	3	▲	3	▲	4	▲
Métiers des fluides	4	▲	3	▲	5	▲
Métiers du sol	4	▲	2	▲		
Peintres	3	▲	3	▼	5	▲
Plaquistes / Plâtriers	5	▲	2	▲		
<b>Travaux publics</b>						
Conducteurs d'engins	0	▼	3	▬	3	▲
Constructeurs de réseaux de canalisation	2	▬	3	▲		
Constructeurs de routes	2	▬	2	▲		
Constructeurs d'ouvrage en béton (B et TP)	0	▼	3	▬		
Monteurs réseaux électriques et communication	1	▼	0	▼		
<b>Bâtiment &amp; Travaux Publics</b>						
Fonction étude	2	▼	1	▲	4	▬
Métiers de l'encadrement	2	▲	1	▲	0	▼

La mesure et l'évolution des tensions ont été représentées sous la forme d'un deuxième tableau

Traitement CERC PACA

Métiers	4 : Amélioration de la qualité des offres d'emploi	Évolution de l'indice 4	5 : Manque d'attractivité du métier	Évolution de l'indice 5	6 : Baisse du niveau des profils recherchés	Évolution de l'indice 6
<b>Général</b>	4	▬	4	▲	2	▼
<b>Bâtiment</b>						
Charpentiers	2	▲	1	▬	3	▲
Charpentiers métalliques	5	▲	4	▲	4	▼
Couvreurs	2	▬	3	▲	4	▬
Électriciens	1	▬	4	▲	0	▼
Étancheurs	5	▲	0	▬	2	▲
Façadiers	5	▲	2	▬	4	▼
Menuisiers / Menuisiers métalliques	2	▲	4	▲	3	▼
Métiers de maçonnerie et du gros œuvre	4	▬	2	▲	0	▼
Métiers des fluides	4	▬	4	▲	1	▼
Métiers du sol	2	▲	3	▲	3	▼
Peintres	3	▬	4	▲	2	▬
Plaquistes / Plâtriers	2	▬	2	▲	0	▬
<b>Travaux publics</b>						
Conducteurs d'engins	3	▼	0	▬	3	▲
Constructeurs de réseaux de canalisation	4	▲	0	▲	2	▼
Constructeurs de routes	3	▲	0	▬	3	▬
Constructeurs d'ouvrage en béton (B et TP)	2	▬	1	▬	4	▬
Monteurs réseaux électriques et communication	1	▼	0	▬	3	▲
<b>Bâtiment &amp; Travaux Publics</b>						
Fonction étude	3	▬	2	▲	3	▲
Métiers de l'encadrement	3	▬	3	▲	2	▲

La mesure et l'évolution des tensions ont été représentées sous la forme d'un tableau bilan

Traitement CERC PACA

Métiers	Note de synthèse	Dynamique des tensions entre 2019 et 2021
<b>Général</b>	<b>3</b>	▲
<b>Bâtiment</b>		
Charpentiers	2	▬
Charpentiers métalliques	4	▬
Couvreurs	4	▲
Électriciens	2	▬
Étancheurs	1	▬
Façadiers	3	▬
Menuisiers / Menuisiers métalliques	4	▲
Métiers de maçonnerie et du gros œuvre	3	▲
Métiers des fluides	3	▲
Métiers du sol	3	▲
Peintres	3	▬
Plaquistes / Plâtriers	2	▲
<b>Travaux publics</b>		
Conducteurs d'engins	2	▬
Constructeurs de réseaux de canalisation	2	▬
Constructeurs de routes	2	▬
Constructeurs d'ouvrage en béton (B et TP)	2	▬
Monteurs réseaux électriques et communication	1	▼
<b>Bâtiment &amp; Travaux Publics</b>		
Fonction étude	2	▬
Métiers de l'encadrement	2	▬

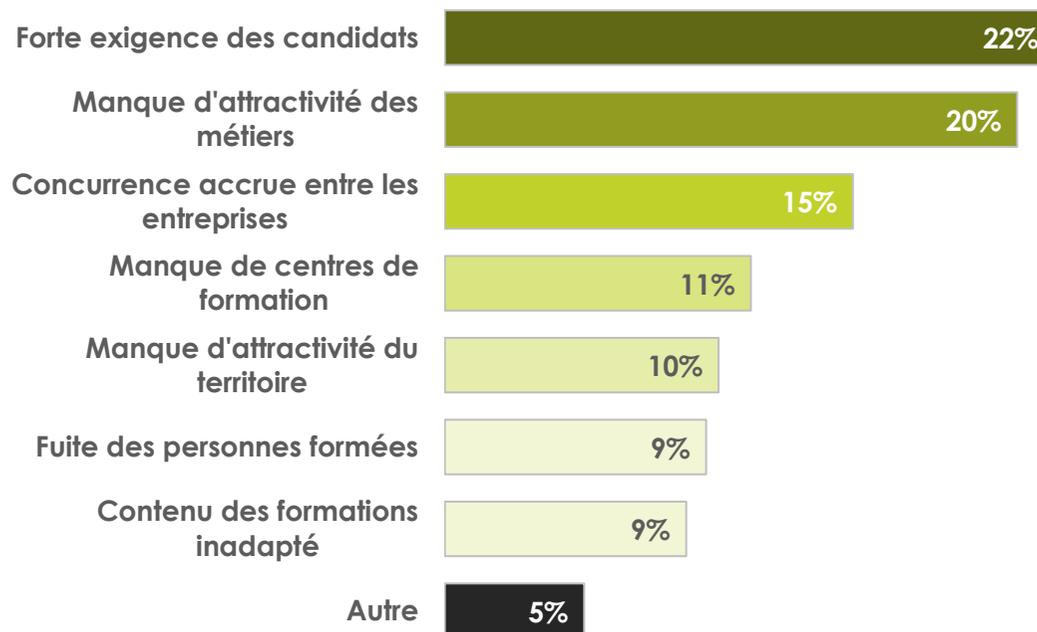
## 1.2. Les principales raisons de ces tensions

Globalement on constate que les raisons des tensions de recrutement éprouvées par les entreprises interrogées sont multifactorielles. La pénurie de candidats ne fait pas partie de cette liste car nous faisons le choix de la considérer comme une tension à part entière et qu'elle se retrouve présente de manière systématique dans toutes les réponses de l'enquête. Elle ne donne donc aucun renseignement sur la raison de la tension.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 228 répondants

Il ressort néanmoins comme principale explication aux difficultés de recrutements une **forte exigence de la part des candidats**, une inadéquation entre les attentes du candidat et les propositions de l'entreprise (22% des entreprises interrogées) et un **manque d'attractivité des métiers** (20% des entreprises répondantes). Cela peut s'expliquer par le changement de paradigme généré par la « grande démission » ainsi que la méconnaissance de certains corps de métiers dans les collèges.



### 1.3. Les solutions mises en place par les entreprises

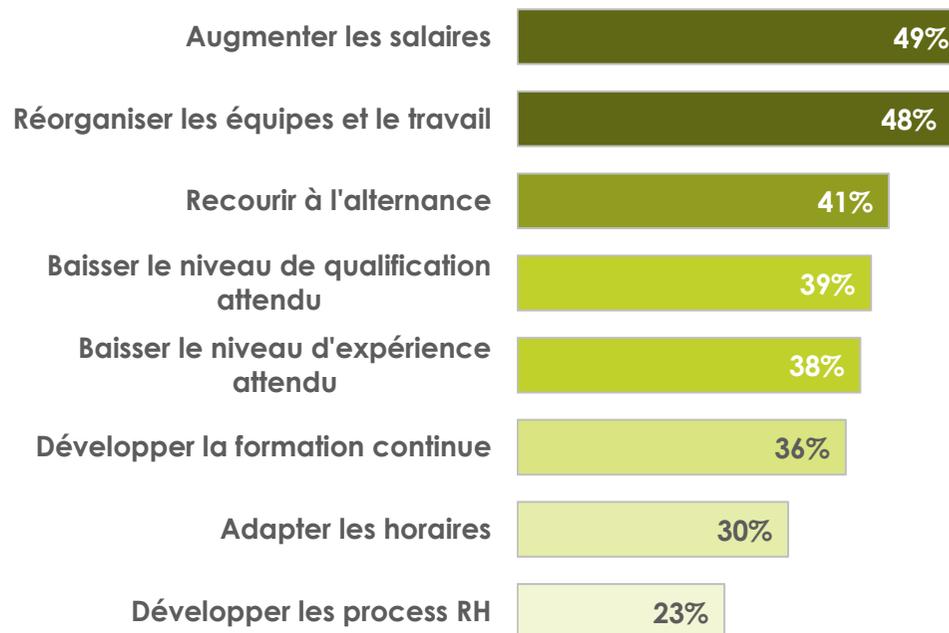
Afin de pallier les difficultés rencontrées dans les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics, près de la moitié des entreprises interrogées exposent des **augmentations significatives des salaires** (10 à 20% d'augmentation selon les secteurs) et témoignent avoir dû **procéder à une réorganisation des équipes, des compétences et du travail** des salariés dans leurs établissements.

#### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 213 répondants

On constate également que le **recours à l'alternance** continue à être de plus en plus présent (41% des entreprises interrogées). Cette dynamique continue à s'amplifier grâce aux plans d'aides de financement des apprentis aux entreprises.

Enfin, nous remarquons que les entreprises consentent à **diminuer leur niveau d'exigence en termes de niveau de qualification et d'expérience professionnelle**. Cela illustre bien le «recrutement silencieux» qui progresse depuis plusieurs mois.





## 2. Métiers du Bâtiment

---

## 2.1. Le métier de charpentier bois

### Des tensions relativement limitées malgré des projets de recrutements jugés difficiles

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 1 450 salariés exercent le métier de charpentier bois en 2021. Il est intéressant de noter que les entreprises recherchent principalement : des ouvriers qualifiés ou très qualifiés (plus de 35% des offres) et des personnes avec une expérience professionnelle supérieure à 2 ans (1 offre sur 2). A cela s'ajoute une importante recherche de candidats possédant des diplômes supérieurs au BAC+2 (2<sup>ème</sup> métier qui publie le plus d'offres pour des postes supérieur au BAC+2 avec 23%).

On remarque cependant une légère tendance depuis 10 ans à diminuer le niveau de qualification lors des recrutements (-10 points).

Enfin, les offres d'emploi se concentrent autour des contrats à durée indéterminée (CDI) avec près de 40% des offres.

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement pour le métier de charpentier bois sont relativement limitées au regard des tensions existantes sur les autres métiers du Bâtiment (près de 80% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

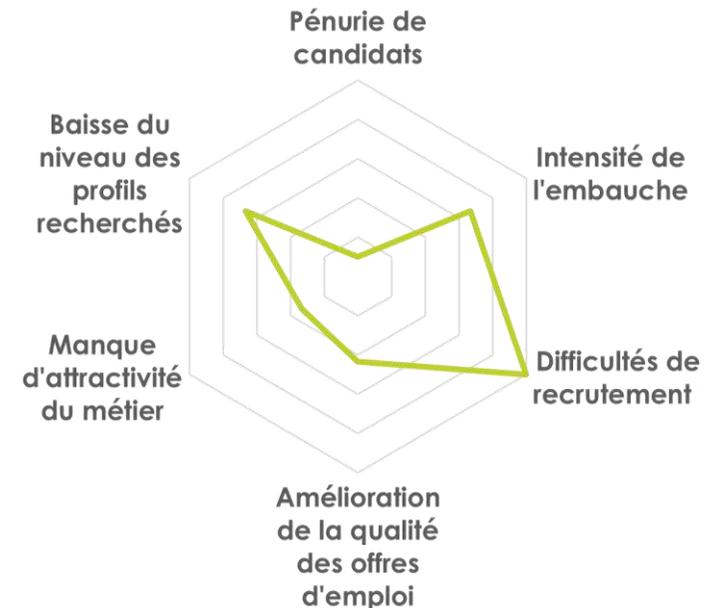
Entre 2019 et 2021, il ne semble pas y avoir de dégradation significative de ces difficultés. En effet, la baisse du taux de chômage n'est que de 3 points et l'augmentation du nombre d'offres d'emploi par rapport au nombre de salariés en poste de 3 points.

Les entreprises déplorent régulièrement un manque d'expérience chez les candidats.

## 9<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des charpentiers bois

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



*Savoir-être manquants : ponctualité et politesse chez les jeunes*

*Compétence manquante : travail du vieux bois*

## Un recours important à l'apprentissage pour faire face au manque de qualification des candidats

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier, qui représentent 15% des salariés en poste, régresse depuis 2019 (-8 points en 3 ans). Les entreprises interrogées expliquent notamment un manque d'attractivité considérable de la branche, ainsi qu'une exigence grandissante des candidats en termes de salaire, d'horaires de travail et de proximité des chantiers. Ce phénomène tend à s'amplifier avec le jeu concurrentiel et le démarchage des salariés entre entreprises.

Par ailleurs, les besoins en recrutement explosent, le nombre d'offres d'emploi a ainsi augmenté de près de 40% entre 2019 et 2021.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 11 répondants



« Nous on favorise l'alternance parce que l'on est convaincu que c'est la meilleure des manières pour apprendre un métier à tendance manuelle »  
« On a un petit jeune qui arrive, il trouve un mentor et dès qu'il l'a trouvé, on ne les sépare plus »

### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 10 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

Le recours à l'apprentissage est le premier levier mobilisé par les entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement. Il est suivi de très près par l'augmentation des salaires et la réorganisation de l'entreprise (Lean construction). Cette première possibilité évoquée par près de deux tiers des entreprises, leur permet à la fois de former des personnes selon leur niveau d'exigence et de les fidéliser en leur proposant des contrats à l'issue de leur formation. Cette tendance se traduit par une augmentation du nombre d'apprentis qui passe à 23% des salariés en 2021 (contre 15% en 2019). Pour les entreprises interrogées, le recours à l'apprentissage apparaît souvent comme plus efficace que l'intérim dont les profils proposés par les agences sont souvent surévalués et peu conformes à leurs besoins.

## 2.2. Le métier de charpentier métallique

### Des tensions importantes malgré un indice de pénurie de candidats faible

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 2 800 salariés exercent le métier de charpentier métallique en 2021. Il est intéressant de noter que les entreprises recherchent de moins en moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (26% en 2021 contre 54% en 2019).

De plus, la part des contrats à durée indéterminée (CDI) parmi les offres d'emploi augmente considérablement ces dernières années pour atteindre 26% en 2021 (+10 points en 3 ans).

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement pour le métier de charpentier métallique sont les plus élevées du secteur (100% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

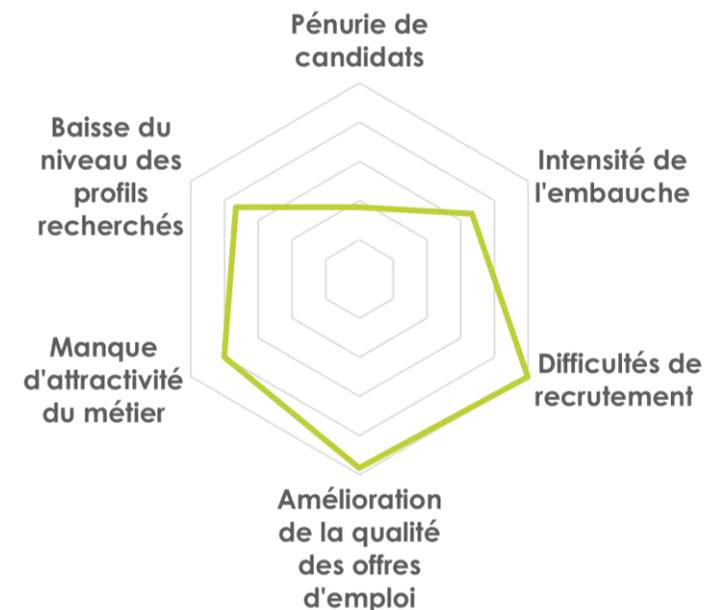
Entre 2019 et 2021, il semble y avoir une dégradation significative de ces difficultés. En effet, il s'agit du métier avec le taux de chômage le plus bas de tous (10% en 2021) et la diminution depuis 10 ans du niveau des profils recherchés (-6 pts) combinée à l'amélioration des offres d'emploi indiquent bien des difficultés à attirer une main d'œuvre disponible.

Les entreprises ressentent cependant dans 80% des cas qu'une pénurie de candidats est observable lors des recrutements.

## 1<sup>er</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des charpentiers métalliques

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



*Savoir-être manquant* : conscience professionnelle

*Compétences manquantes* : assemblage et la soudure

## Un « recrutement silencieux » très intense pour pallier les tensions présentes

### Les principales origines de ces tensions

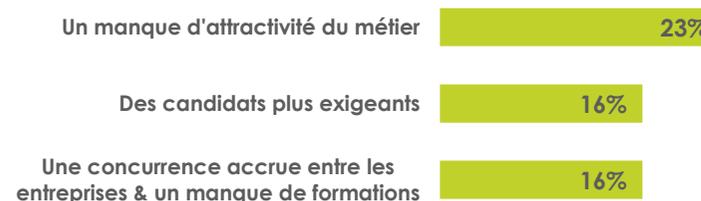
Le nombre d'entrants sur ce métier recule légèrement depuis 2019 (13% des salariés en poste contre 10% en 2021). Les entreprises interrogées expriment un manque de personnes formées, un nombre de formations disponibles et une attractivité du métier insuffisants.

Par ailleurs, les besoins en recrutement ne semblent pas suivre le rythme d'évolution de l'effectif salarié. En effet, ce dernier augmente de 6% entre 2019 et 2021 alors que le nombre d'offres d'emploi, lui n'a augmenté que de 3%.

La principale explication est le « recrutement silencieux » qui s'effectue par le biais de méthodes moins conventionnelles comme le débauchage, le parrainage ou encore l'alternance.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 5 répondants



*« On a essayé l'alternance sans succès à plusieurs reprises... J'ai eu un succès, un »  
« Comme on a assez peu de candidats, c'est difficile de vous répondre, mais je pense que ce qu'il manque c'est l'expérience »*

### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 5 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

Le recours à l'apprentissage et réorganiser l'entreprise (Lean) sont de loin les premiers leviers mobilisés par les entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement. Ces solutions évoquées par près de deux tiers des entreprises leur permettent 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.

Cependant, ces solutions ne suffisent pas toujours à répondre à leurs besoins. Des solutions alternatives peuvent se développer comme les recrutements par débauchage ou encore le parrainage, pouvant parfois remplacer les effectifs souhaités en apprentissage.

## 2.3. Le métier de couvreur

### Des tensions importantes malgré un effectif salarié faible

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 1 000 salariés exercent le métier de couvreur en 2021. Il est intéressant de noter que depuis 10 ans, les entreprises tendent à rechercher de moins en moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (38% en 2022 contre 56% en 2013).

De plus, la part des contrats à durée indéterminée (CDI) parmi les offres d'emploi semble stable ces dernières années (29% en 2021).

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement pour le métier de couvreur sont relativement basses pour le secteur (près de 60% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

Entre 2019 et 2021, il semble y avoir une dégradation significative de ces difficultés. En effet, le taux de chômage a baissé de près de 9 points en moins de 3 ans (source Pôle Emploi, traitements CERC PACA).

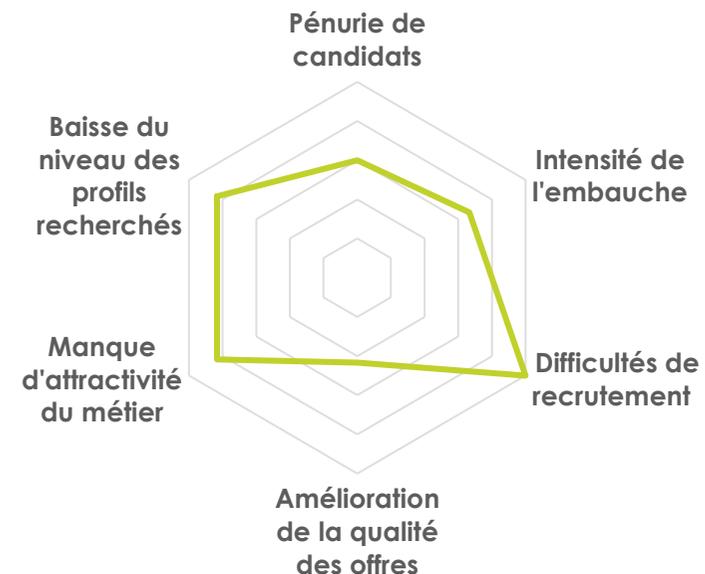
On remarque cependant une tendance depuis 10 ans à diminuer les niveaux de qualification et d'expérience lors des recrutements (respectivement -18 points pour la part des offres pour ouvriers qualifiés et -26 points pour celle des offres pour les personnes avec une expérience professionnelle, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA).

Les entreprises pointent systématiquement le manque d'expérience et de compétences chez les candidats ayant suivi une formation.

## 3<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des couvreurs

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



## S'adapter au manque de compétences de la main d'œuvre disponible

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier recule considérablement depuis 2019 (25% des salariés en poste contre 15% en 2021). Les entreprises interrogées l'expliquent notamment par un manque d'attractivité considérable de la branche, ainsi qu'une exigence grandissante des candidats en termes de salaire, d'horaires de travail et de proximité des chantiers. Cela tend à s'amplifier grâce à la concurrence accrue entre les entreprises qui sont contraintes de démarcher des salariés auprès de la concurrence.

Par ailleurs, les besoins en recrutement augmentent significativement, le nombre d'offres d'emploi a ainsi augmenté de plus de 20% entre 2019 et 2021.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 11 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 9 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

Le recours à l'apprentissage et l'adaptation aux exigences des candidats en termes de salaire et d'horaires de travail, sont les leviers mobilisés par les entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement. Cela leur permet avant tout de faire face au manque de compétences des candidats en choisissant de les développer directement au sein de l'entreprise mais également de fidéliser la main d'œuvre en leur proposant des contrats à la fin de leur apprentissage.

C'est un mécanisme commun lorsqu'il est observable un « recrutement silencieux » qui répond aux tensions actuelles.

## 2.4. Le métier d'électricien

### Des tensions relativement faibles pour un effectif salarié important

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 7 000 salariés exercent le métier d'électricien en 2021. Cependant, ce métier est présent dans divers secteurs tels que le transport et l'industrie. En effet, selon les données de Pôle Emploi, en 2019, environ 80% des offres d'emploi dans le domaine provenaient d'autres secteurs que celui du Bâtiment.

Il est intéressant de noter que les entreprises recherchent principalement des ouvriers qualifiés ou très qualifiés (près de 50% des postes).

De plus, les offres d'emploi se répartissent entre contrats à durée indéterminée (CDI) et contrats intérimaires.

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement pour le métier d'électricien sont relativement fortes (80% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

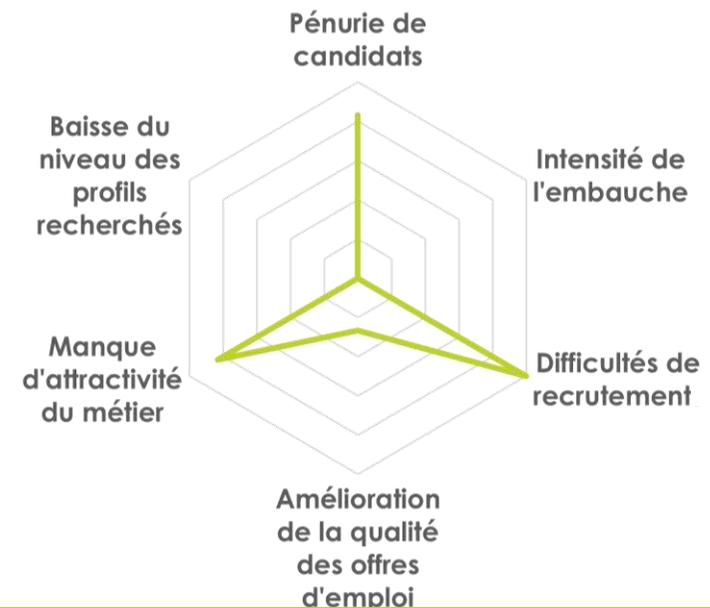
Les difficultés rencontrées se manifestent à travers la baisse du taux de chômage (-11 points entre 2019 et 2021, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA).

Les entreprises relèvent le manque de candidats formés ainsi que le manque de compétences de ceux qui le sont.

## 11<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des électriciens

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



*Savoir-être manquants* : conscience professionnelle et respect de la hiérarchie

*Compétences manquantes* : dépannage et programmation informatique

## Une réorganisation importante pour faire face au manque de personnes formées

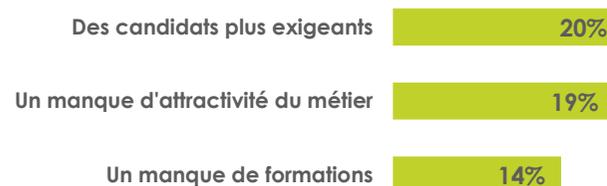
### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier recule considérablement depuis 2019 (17% des salariés en poste contre 13% en 2021). Les entreprises interrogées l'expliquent notamment par un manque de personnes formées à proximité, le nombre de formations disponibles et l'attractivité du métier seraient insuffisants.

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 semblent stables, le nombre d'offres d'emploi a légèrement diminué de 5% entre 2019 et 2021.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

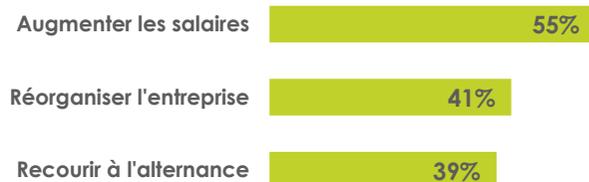
Source : enquête et traitement CERC PACA, 50 répondants



« On a un métier qui a énormément évolué, on termine une installation maintenant sur un ordinateur avec de la programmation, on n'est plus dans le bâtiment à tirer du câble »

### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 45 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

L'augmentation des salaires ainsi que la réorganisation de l'entreprise sont les deux principaux leviers mis en place pour contenir les tensions au recrutement du métier d'électricien. Etablir la cartographie des compétences disponibles au sein de l'entreprise et organiser les plannings, permet de mieux définir les besoins réels.

Le recours à l'alternance est également une solution à prendre en considération bien que la part des apprentis en entreprise diminue de 9 points entre 2019 et 2021 pour arriver à 27% des effectifs. Pour les entreprises interrogées, le recours à l'apprentissage apparaît souvent comme plus efficace que l'intérim dont les profils proposés par les agences sont souvent surévalués et peu conformes à leurs besoins.

## 2.5. Le métier d'étancheur

### Des tensions faibles malgré une envie de rendre les offres d'emploi plus attractives

#### Les profils recherchés par les entreprises

Il est intéressant de noter que les entreprises recherchent principalement des ouvriers qualifiés ou très qualifiés (près de 50% des offres d'emploi en 2021) et des personnes avec de l'expérience (près de 50% des offres d'emploi en 2021). Cependant, la part des offres d'emploi demandant au moins 2 ans d'expérience professionnelle a diminué de 17 points entre 2019 et 2021.

De plus, la part des offres d'emploi en contrats à durée indéterminée (CDI) et en CDD de plus de 6 mois augmentent drastiquement entre 2019 et 2021 (+11 points pour la part des CDI, celle des CDD de plus de 6 mois a été multipliée par 3) démontrant le besoin des entreprises d'améliorer l'attractivité de leurs offres d'emploi.

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement pour le métier d'étancheur sont relativement limitées au regard des tensions existantes sur les autres métiers du Bâtiment (moins de 70% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

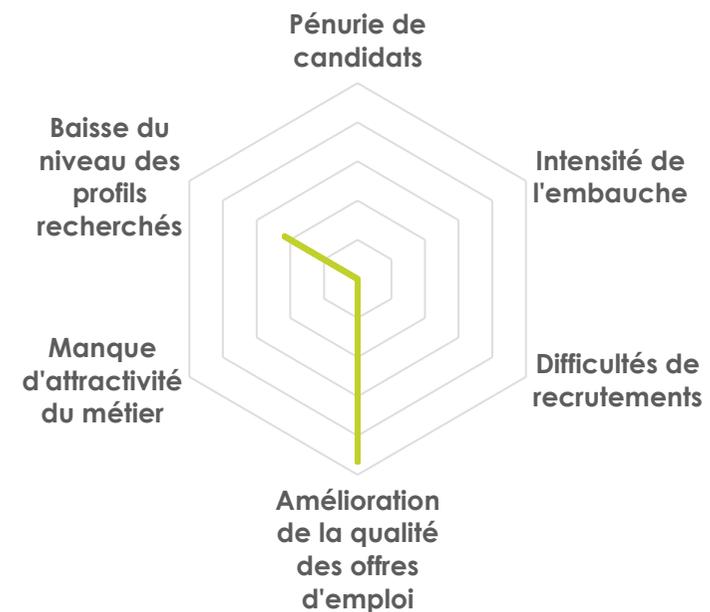
Les difficultés rencontrées se manifestent principalement à travers l'amélioration de la qualité des offres d'emploi comme dit ci-dessus.

Les entreprises indiquent tout de même un manque d'expérience et de compétences des candidats, bien que certains soient formés.

## 12<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des étancheurs

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



## S'adapter aux candidats pour pouvoir continuer les recrutements

### Les principales origines de ces tensions

Les entreprises interrogées expliquent les différentes tensions au recrutement par un manque d'attractivité du métier qui serait insuffisant.

De plus, l'exigence des candidats en termes de salaires, de conditions de travail, d'horaire de travail et de mobilité, tend à augmenter comme le reste des corps de métier.

*Malheureusement, les réponses étant peu nombreuses, il n'est à ce jour pas possible de donner plus d'informations sur le sujet.*

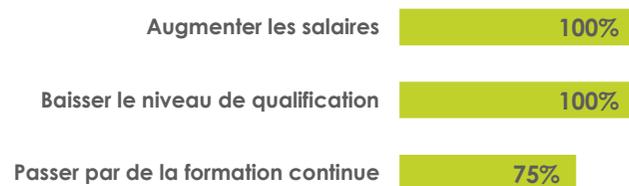
### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 4 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 3 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

L'augmentation des salaires ainsi que la baisse du niveau de qualification attendu sont les deux principaux leviers mis en place pour contenir les tensions au recrutement du métier d'électricien.

Le recours à la formation continue est également une solution à prendre en considération.

*Un « recrutement silencieux » pourrait être le mécanisme qui émerge doucement pour ce métier, cependant, les réponses étant peu nombreuses, il n'est à ce jour pas possible de donner plus d'informations sur le sujet.*

## 2.6. Le métier de façadier

### Des tensions assez fortes pour un métier sujet à un turn-over important

#### Les profils recherchés par les entreprises

Il est intéressant de noter que les entreprises recherchent principalement des ouvriers qualifiés ou très qualifiés (plus de 40% des offres d'emploi en 2021) et des personnes avec de l'expérience (près de 65% des offres d'emploi en 2021). Cependant, ce premier chiffre tend à diminuer avec le temps. En effet, la part des offres ciblant des emplois d'ouvriers qualifiés a diminué de 11 points entre 2019 et 2021.

De plus, la part des offres d'emploi en contrats à durée indéterminée (CDI) et en CDD de plus de 6 mois augmentent considérablement entre 2019 et 2021 (+7 points pour la part des CDI, celle des CDD de plus de 6 mois a été multipliée par 3) démontrant le besoin des entreprises d'améliorer l'attractivité de leurs offres d'emploi.

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement pour le métier d'étancheur sont dans la moyenne de celles existantes sur les autres métiers du Bâtiment (75% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

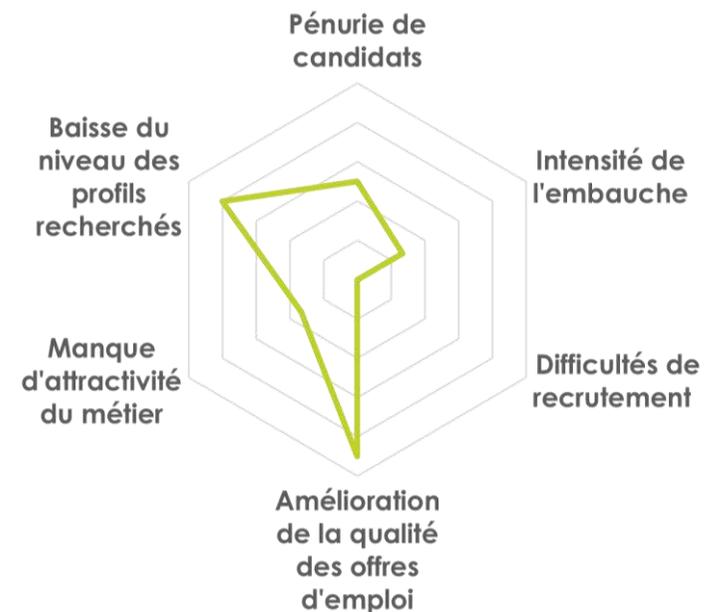
Les difficultés rencontrées se manifestent principalement à travers l'amélioration de la qualité des offres d'emploi et la diminution du niveau des profils recherchés comme dit ci-dessus.

Les entreprises remarquent un manque d'expérience des candidats dans un contexte de turn-over important.

## 7<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des façadiers

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



**Savoir-être manquants :** curiosité et réflexion

**Compétences manquantes :** techniques d'isolation thermique et la réglementation

## Un « recrutement silencieux » avéré pour répondre à ce besoin en recrutements

### Les principales origines de ces tensions

Les entreprises interrogées expliquent les différentes tensions au recrutement par un manque d'attractivité du métier qui serait insuffisant.

De plus, les exigences des candidats en termes de salaires, de conditions de travail, d'horaire de travail et de mobilité, tendent à augmenter au même titre que les autres corps d'état.

La volatilité observée chez une part importante des candidats accroît d'autant plus la concurrence entre les entreprises.

*Malheureusement, les réponses étant peu nombreuses, il n'est à ce jour pas possible de donner plus d'informations sur le sujet.*

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 7 répondants



« On associe plutôt les travaux de façade à des peintres, alors que ce ne sont pas du tout des peintres, ce sont des façadiers. Le métier est méconnu du grand public »

### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 7 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

La baisse des niveaux de qualification et d'expérience des candidats ainsi que l'augmentation significative des salaires (+15% dans certaines entreprises) sont les premiers leviers mobilisés par les entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement. Ces solutions évoquées par près de deux tiers des entreprises leur permettent à la fois d'avoir accès à une main d'œuvre dont les savoir-être seraient plus intéressants mais également de former selon leurs besoins et niveau d'exigence.

Grâce à ce « recrutement silencieux » les candidats sont alors recrutés à travers des méthodes moins conventionnelles, comme le débauchage et le parrainage.

*Malheureusement, les réponses étant peu nombreuses, il n'est à ce jour pas possible de donner plus d'informations sur le sujet.*

## 2.7. Le métier de menuisier / menuisier métallique

### Des tensions importantes malgré une absence de pénurie de candidats

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 4 650 salariés exercent le métier de menuisier/menuisier métallique en 2021. Il est intéressant de noter que depuis 10 ans, les entreprises tendent à rechercher de moins en moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (33% en 2022 contre 52% en 2013).

De plus, la part des contrats à durée indéterminée (CDI) parmi les offres d'emploi semble augmenter brusquement. En effet, s'il y avait un équilibre allant de 29% et 32% depuis 2013, en 2021 cette part atteint près de 40%, soit une augmentation de près de 8 points en 3 ans.

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement pour le métier de menuisier sont élevées (plus de 70% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

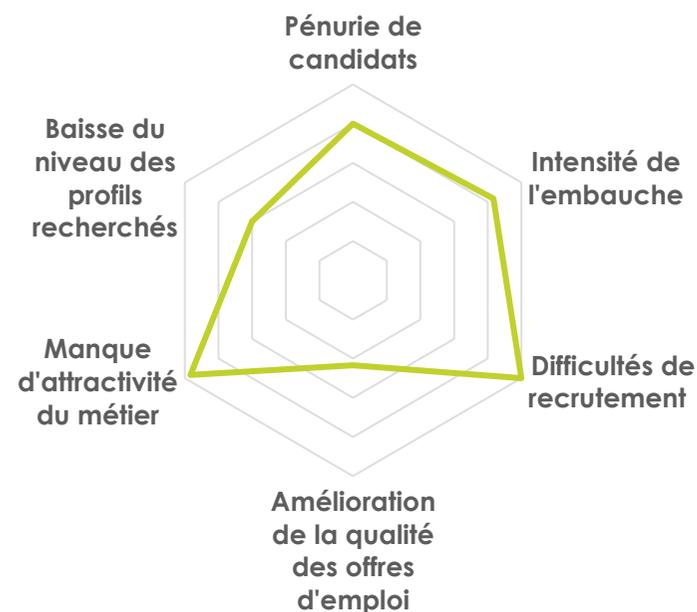
Entre 2019 et 2021, il semble y avoir une dégradation significative de ces difficultés. En effet, le taux de chômage a baissé de plus de 12 points en moins de 3 ans (source Pôle Emploi, traitement CERC PACA). L'indice de pénurie de candidats reste tout de même modéré puisque les entreprises sollicitent moins les agences d'intérim, diminuant ainsi l'indice.

Cependant, depuis 10 ans, nous observons une diminution des niveaux de qualification et d'expérience demandés lors des recrutements (respectivement -19 points pour la part des offres pour ouvriers qualifiés et -13 points pour celle des offres pour les personnes avec une expérience professionnelle, source Pôle Emploi, traitement CERC PACA).

## 2<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des menuisiers / menuisiers métalliques

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



## Un « recrutement silencieux » important pour pallier les tensions au recrutement

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier recule légèrement depuis 2019 (17% des salariés en poste contre 12% en 2021). Les entreprises interrogées expriment notamment un manque de personnes formées à proximité, peu de formations disponibles insuffisant et des contenus inadaptés.

Par ailleurs, les besoins en recrutement semblent suivre difficilement le rythme d'évolution de l'effectif salarié. En effet, ce dernier augmente de 26% entre 2019 et 2021 alors que le nombre d'offres d'emploi, n'a augmenté que de 20%.

Cela s'explique principalement par un « recrutement silencieux » qui s'effectue par le biais de méthodes moins conventionnelles comme le débauchage, le parrainage ou encore l'alternance.

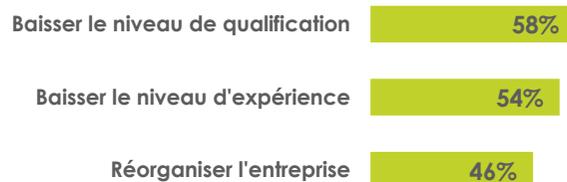
### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 36 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 34 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

La diminution des niveaux d'expérience et de qualification attendus par les entreprises ainsi qu'une réorganisation de l'entreprise (Lean construction) sont les principaux leviers mis en place par les entreprises interrogées.

Ajouté à cela la diminution de la part des apprentis dans les entreprises, montre une activité du « recrutement silencieux » qui remplace leurs effectifs par des candidats moins qualifiés et moins expérimentés grâce au débauchage et au parrainage.

## 2.8. Le métier de maçon

### Des tensions relativement limitées pour l'effectif salarié le plus important du secteur

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 21 000 salariés exercent le métier de maçon en 2021. Il est intéressant de noter qu'il s'agit du métier qui recrute le moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (près de 30% des offres contre 40% en moyenne pour le secteur du Bâtiment).

Bien que les parts des contrats à durée indéterminée (CDI) et des CDD de plus de 6 mois ne semblent pas évoluer significativement, celle des temps complets elle, augmente continuellement depuis 10 ans atteignant 98% en 2022 (+13 points, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA). Ce qui démontre bien l'importance des besoins.

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement pour le métier de maçon sont relativement limitées par rapport aux tensions existantes sur les autres métiers du Bâtiment (70% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

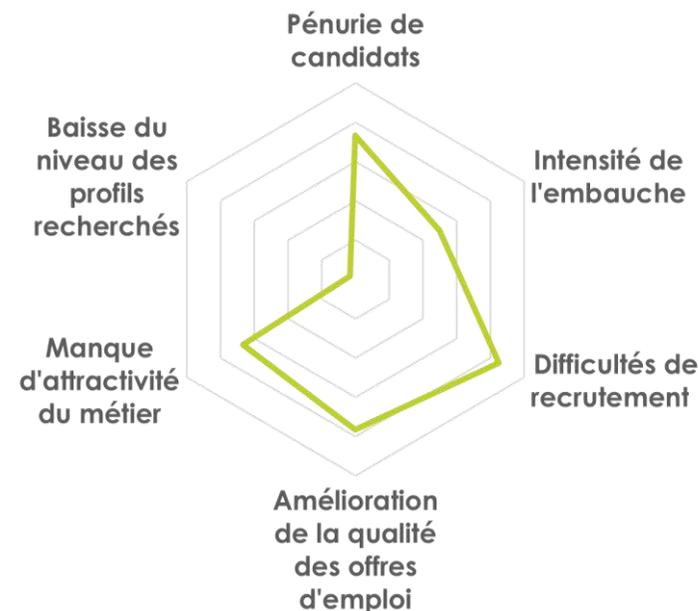
Les difficultés rencontrées se manifestent à travers la baisse du taux de chômage (-17 points entre 2019 et 2021, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA).

Les entreprises ressentent un manque de compétences chez les candidats, même chez ceux déjà formés.

## 8<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des maçons

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



## Une compétitivité importante pour recruter et fidéliser sa main d'œuvre

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier recule légèrement depuis 2019 (22% des salariés en poste contre 17% en 2021). Les entreprises interrogées l'expliquent notamment par un changement profond de paradigme de la valeur « travail » chez les candidats. Le métier rencontre des difficultés à recruter et fidéliser de nouveaux salariés car la concurrence entre les entreprises est particulièrement intense.

Par ailleurs, la pyramide des âges illustre une part des départs à la retraite importante. Au global, entre 2019 et 2021, les besoins en recrutement suivent péniblement l'évolution de l'effectif salarié (+28% pour l'effectif salarié contre +18% pour le nombre d'offres d'emploi). Cela s'explique en partie par l'augmentation de la part d'offres d'emploi en temps complet qui vient combler les manques de main d'œuvre.

« Les jeunes sont plus attirés par les Compagnons du Tour de France ce qui nous empêche de les recruter chez-nous »

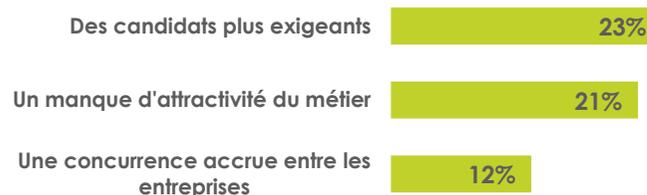
### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 56 répondants



### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 61 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

La réorganisation de l'entreprises ainsi que l'augmentation des salaires sont les deux principaux leviers mis en place pour contenir les tensions au recrutement du métier de maçon. En effet, faire le bilan des compétences disponibles et la mise en place d'une organisation différente des tâches, permettent de contrôler les besoins en recrutement.

Baisser le niveau d'expérience attendu des candidats, permet également d'avoir accès à un stock de candidats potentiels sortant tout juste de formation. Toutefois, la région concentrant un besoin très important, les entreprises ne peuvent pas se permettre de diminuer le niveau de qualification attendu des candidats qui doivent rapidement être opérationnels et autonomes sur les chantiers.

## 2.9. Les métiers des fluides

### Des tensions relativement fortes pour un métier au niveau de profil élevé

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 5 750 salariés exercent un métier des fluides (plombiers/chauffagistes) en 2021. Il est intéressant de noter que les entreprises ont tendance depuis 10 ans à rechercher de moins en moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (40% des offres d'emploi en 2022 contre 54% en 2013).

De plus, la part des contrats à durée indéterminée (CDI) parmi les offres d'emploi semble stable ces dernières années et atteint 36% en 2021 (+1 point sur 3 ans).

#### Évaluation des tensions

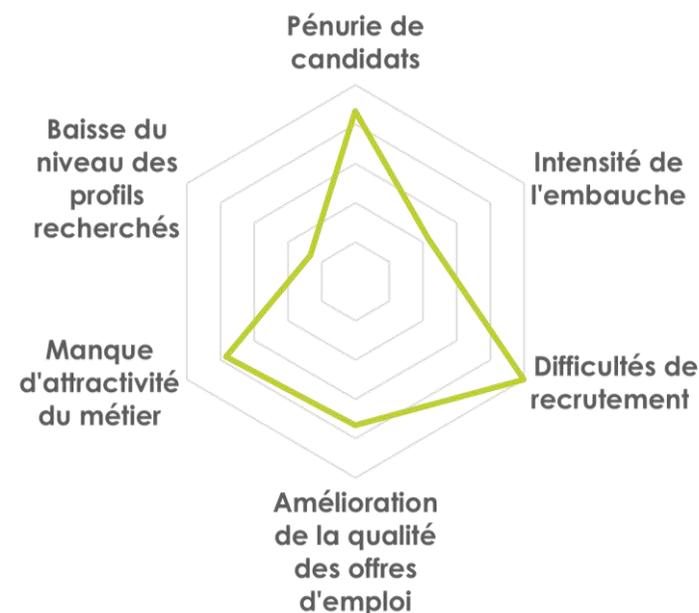
Les tensions au recrutement sont relativement élevées au regard des tensions existantes sur les autres métiers du Bâtiment (75% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

Les difficultés rencontrées se manifestent à travers la baisse du taux de chômage (-10 points entre 2019 et 2021, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA) et l'augmentation des CDD de plus de 6 mois (+60% entre 2019 et 2021, sources, Pôle Emploi, traitements CERC PACA).

## 5<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des métiers des fluides

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



**Savoir-être manquants :** conscience professionnelle et savoir vivre ensemble

**Compétences manquantes :** techniques d'isolation thermique et la réglementation

## Une part d'apprentissage majoritaire dans les entreprises pour faire face aux tensions

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier tend à reculer depuis 2019 (13% des salariés en poste contre 10% en 2021). Les entreprises interrogées l'expliquent notamment par un turn over important des personnes formées à proximité, l'attractivité du métier serait insuffisante.

De plus, les exigences accrues des candidats par la tendance actuelle, viennent accentuer l'impact de la pénurie de main d'œuvre. En effet, entre 2019 et 2021, les besoins en recrutement suivent péniblement l'évolution de l'effectif salarié (+19% pour l'effectif salarié contre +11% pour le nombre d'offres d'emploi). Cela s'explique en partie par l'augmentation de la part d'offres d'emploi CDD de longue durée (supérieure à 6 mois) qui vient combler les manques de main d'œuvre.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

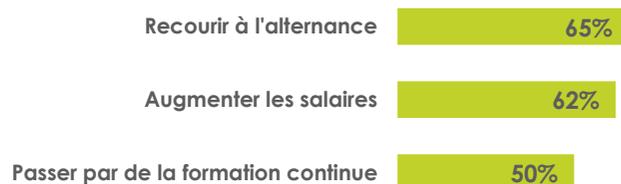
Source : enquête et traitement CERC PACA, 25 répondants



« Nous essayons de maintenir les apprentis dans l'entreprise avec pour objectif de les embaucher à l'issue de leur apprentissage »  
« Il n'y a que 20% des apprentis qui vont rester dans ce métier. Ça ne marche pas. Ils ne veulent pas faire carrière »

### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 23 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

Le recours à l'apprentissage est le premier levier mobilisé par les entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement. Il est suivi de très près par l'augmentation des salaires et le passage par la formation continue. Cette première possibilité évoquée par près de deux tiers des entreprises, leur permet à la fois de former des personnes selon leur niveau d'exigence et de les fidéliser en leur proposant des contrats à l'issue de leur formation. Cette dynamique se traduit par une part considérable d'apprentis en entreprise en 2021 (près de 50% des salariés).

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

## 2.10. Les métiers du sol

Des tensions relativement fortes qui induisent une diminution de niveau des profils

### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 1 750 salariés exercent un métier du sol (carreleurs/soliers moquettistes) en 2021. Il est intéressant de noter que les entreprises ont tendance depuis 10 ans à rechercher de moins en moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (44% des offres d'emploi en 2022 contre 53% en 2013).

De plus, la part des contrats à durée indéterminée (CDI) parmi les offres d'emploi semble stable ces dernières années et atteint 28% en 2022 (+2 points en 4 ans). Cependant, la part des offres d'emploi en temps complet augmente de 7 points entre 2019 et 2021 pour atteindre 100%.

### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement sont dans la moyenne au regard des tensions existantes sur les autres métiers du Bâtiment (plus de 65% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

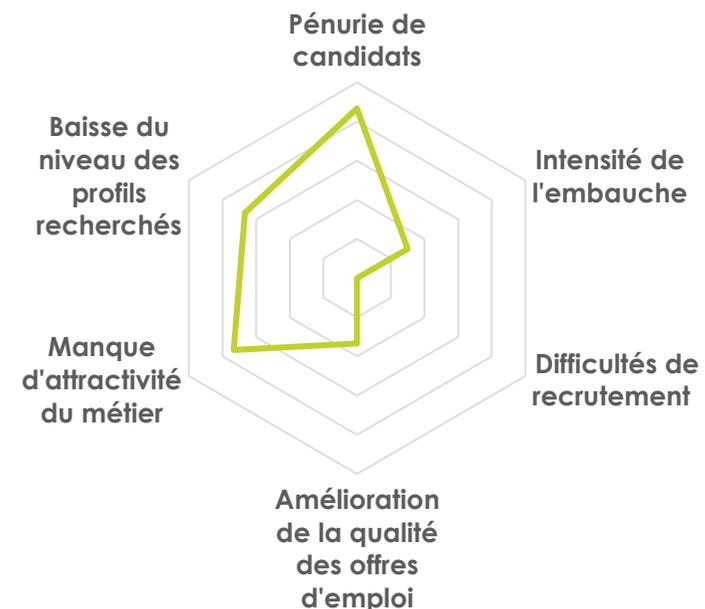
Les difficultés rencontrées se manifestent à travers la baisse du taux de chômage (-28 points entre 2019 et 2021, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA) et de la part d'offres d'emploi pour des ouvriers qualifiés ou très qualifiés (-9 points entre 2019 et 2021). Cette dernière tendance est à confronter à l'augmentation de 6 points que rencontre la part des offres d'emploi pour des personnes expérimentées durant cette même période.

Cela indique un changement de paradigme chez les entreprises, qui se retournent vers les personnes expérimentées pour pallier le manque de personnes qualifiées.

## 6<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des métiers du sol

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



## S'adapter aux exigences et mieux s'organiser pour contrôler les besoins en recrutement

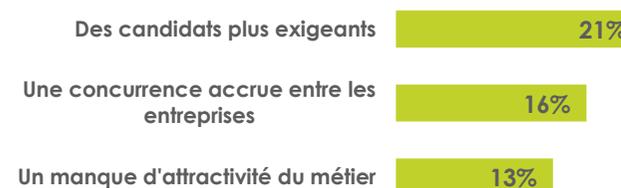
### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier recule considérablement depuis 2019 (25% des salariés en poste contre 18% en 2021). Les entreprises interrogées l'expliquent notamment par un accroissement de l'exigence des candidats et de la concurrence entre les entreprises du secteur.

De plus, le manque d'attractivité du métier vient accentuer l'impact de la pénurie de main d'œuvre. En effet, entre 2019 et 2021, les besoins en recrutement suivent péniblement l'évolution de l'effectif salarié (+44% pour l'effectif salarié contre +22% pour le nombre d'offres d'emploi). Cela s'explique en partie par l'augmentation de la part d'offres d'emploi en temps complet qui vient combler les manques de main d'œuvre.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 15 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 14 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

La réorganisation de l'entreprises ainsi que l'augmentation des salaires sont les deux principaux leviers mis en place pour contenir les tensions au recrutement des métiers du sol. En effet, faire le bilan des compétences disponibles et mettre en place une organisation du travail différente, permet de contrôler les besoins en recrutement.

Passer par de la formation continue, permet également de contrôler les besoins en recrutement en permettant de développer les compétences manquantes chez le personnel plutôt que de les rechercher à travers le recrutement.

## 2.11. Le métier de peintre

### Des tensions élevées pour un métier comptant de nombreux salariés

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 6 300 salariés exercent le métier de peintre en 2021. Il est intéressant de noter que les entreprises continuent en 2021 de rechercher activement des ouvriers qualifiés ou très qualifiés (47% des offres d'emploi) et expérimentés (67% des offres d'emploi).

De plus, la part des contrats à durée indéterminée (CDI) parmi les offres d'emploi semble stable ces dernières années et atteint 29% en 2021 (+0,5 point en 3 ans).

#### Évaluation des tensions

Le métier de peintre arrive en 4<sup>ème</sup> position des métiers les plus en tension selon notre classement et possède des tensions au recrutement importantes (74% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

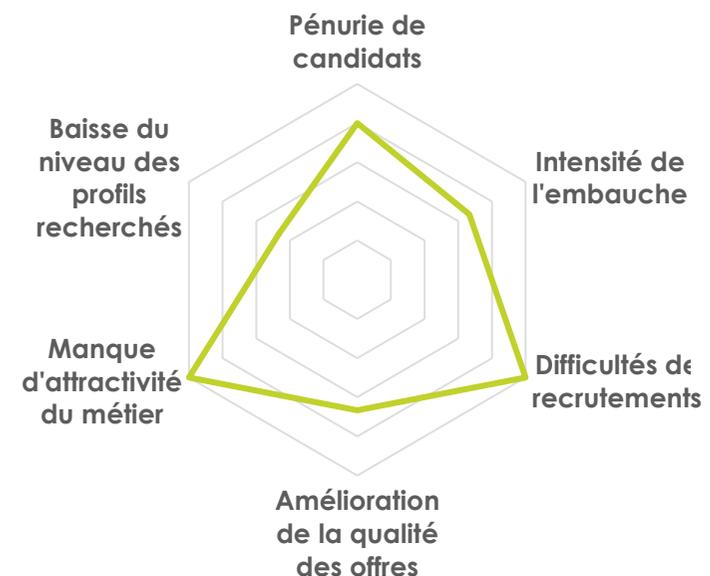
Les difficultés rencontrées se manifestent à travers la baisse du taux de chômage (-29 points entre 2019 et 2021, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA) et la légère augmentation du rapport entre le nombre d'offres d'emploi et l'effectif salarié (18% en 2019 contre 20% en 2021).

Les entreprises ressentent un manque de candidats formés ainsi qu'un manque de compétences chez ceux qui le sont. Cela vient amplifier la pénurie de candidats déjà présente pour 91% d'entre elles.

## 4<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des peintres

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



## Des besoins en recrutement intenses qui peinent à être comblés malgré les efforts

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier recule considérablement depuis 2019 (25% des salariés en poste contre 18% en 2021). Les entreprises interrogées l'expliquent notamment par un accroissement de l'exigence des candidats et de la concurrence entre les entreprises du secteur.

De plus, le manque d'attractivité du métier vient accentuer l'impact de la pénurie de main d'œuvre. En effet, entre 2019 et 2021, les besoins en recrutement explosent (+41%, sources, Pôle Emploi, traitements, CERC PACA). Cela s'explique en partie par les légères augmentations des parts d'offres d'emploi en temps complet et de contrats à durée indéterminée (CDI) qui viennent temporiser le manque et la volatilité de main d'œuvre.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 13 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 11 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

La réorganisation de l'entreprise ainsi que l'augmentation des salaires sont les deux principaux leviers mis en place par plus de la majorité des entreprises pour contenir les tensions au recrutement du métier de peintre. En effet, faire le bilan des compétences disponibles et organiser différemment ses équipes, permet de contrôler les besoins en recrutement.

Baisser le niveau d'expérience attendu des candidats, permet également d'avoir accès à un stock de candidats potentiels sortant tout juste de formation. Toutefois, la région concentrant un besoin très important, les entreprises ne peuvent pas se permettre de diminuer le niveau de qualification attendu des candidats qui doivent rapidement être opérationnels et autonomes sur les chantiers.

## 2.12. Le métier de plaquiste / plâtrier

### Une pénurie de candidats au niveau de profil élevé, des tensions à venir ?

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 2 250 salariés exercent le métier de plaquiste/plâtrier en 2021. Il est intéressant de noter que les entreprises continuent en 2021 de rechercher activement des ouvriers qualifiés ou très qualifiés (47% des offres d'emploi) et/ou expérimentés (71% des offres d'emploi).

De plus, la part des contrats à durée indéterminée (CDI) parmi les offres d'emploi semble stable ces dernières années et atteint 26% en 2021 (+1 point en 3 ans).

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement sont dans la moyenne au regard des tensions existantes sur les autres métiers du Bâtiment (plus de 65% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

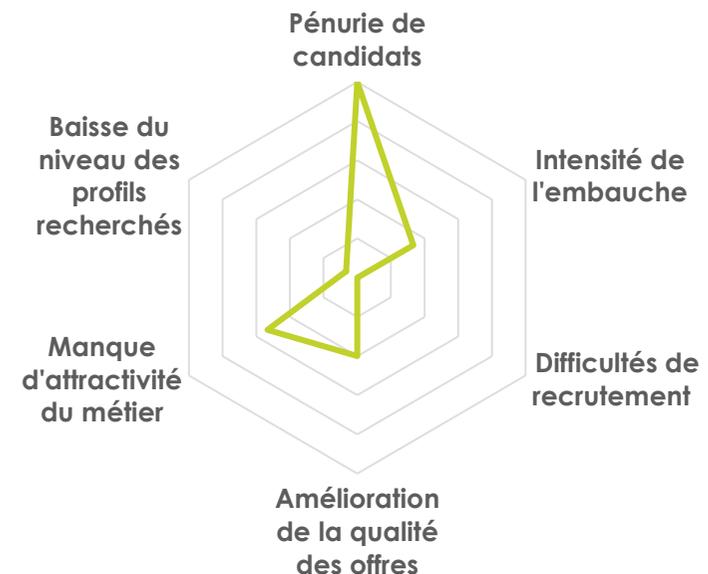
Les difficultés rencontrées se manifestent à travers la baisse du taux de chômage (-26 points entre 2019 et 2021, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA).

Les entreprises pointent du doigt le manque de compétences chez les candidats formés.

## 10<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des plaquistes / plâtriers

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



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

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier recule fortement depuis 2019 (26% des salariés en poste contre 17% en 2021). Les entreprises interrogées l'expliquent notamment par un manque d'attractivité de la branche, ainsi qu'une exigence grandissante des candidats en termes de salaire, d'horaires de travail et de proximité des chantiers.

De plus, la concurrence accrue entre les entreprises tend à amplifier ces tensions.

En effet, entre 2019 et 2021, les besoins en recrutement suivent péniblement l'évolution de l'effectif salarié (+41% pour l'effectif salarié contre +26% pour le nombre d'offres d'emploi). Cela illustre bien le changement contraint de méthode de recrutement des entreprises.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 25 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 23 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

La réorganisation de l'entreprise (Lean) est le premier levier mobilisé par les entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement. Il est suivi de très près par le recours à l'apprentissage et le passage par la formation continue. Cette première possibilité évoquée par près de deux tiers des entreprises, leur permet d'établir le bilan des compétences disponibles et d'organiser différemment ses équipes, et ainsi anticiper les besoins en recrutement en privilégiant de la formation et de l'apprentissage.

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





### 3. Métiers des Travaux Publics

---

## 3.1. Le métier de conducteur d'engins

### Des tensions moyennes pour un métier transversal à d'autres secteurs

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 3 600 salariés exercent le métier de conducteur d'engins. Ce métier est présent dans divers secteurs, réduisant à 13% en 2019 la part des offres provenant du secteur (sources, Pôle Emploi, traitement KYU Lab).

Il est intéressant de noter la tendance de ces dernières années selon laquelle les entreprises recherchent de moins en moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (36% des offres d'emploi en 2021 contre 46% en 2019). De plus, le métier compte la part la plus importante d'intérimaires avec près de 50% de ses effectifs en 2021 puisqu'il est possible pour les entreprises de « louer » à la fois l'engin et son conducteur. Cependant, cette part a reculé de plus de 9 points entre 2019 et 2021, ce qui indique que la main d'œuvre disponible ne semble pas manquer.

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement sont faibles au regard des tensions existantes sur les autres métiers des Travaux Publics (près de 40% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

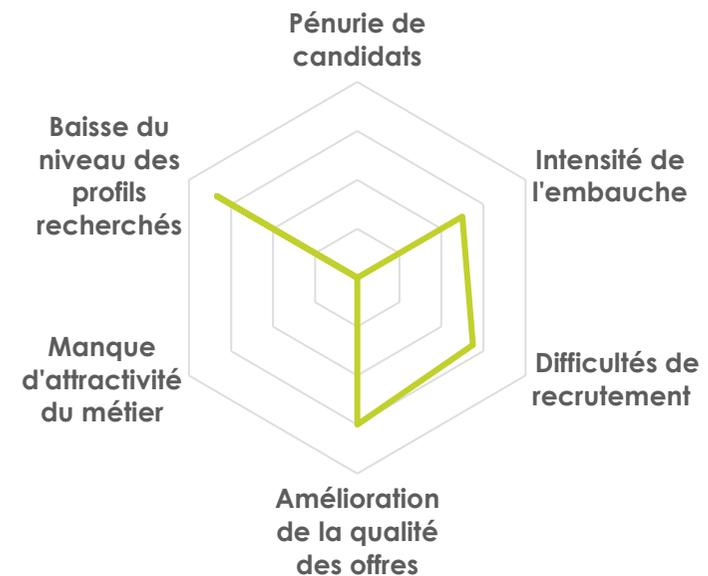
Les difficultés rencontrées se manifestent principalement à travers la diminution du niveau de profil des candidats puisque le taux de chômage quant à lui augmente (+9 points entre 2019 et 2021, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA).

Les entreprises sont confrontées principalement à un turn-over et des départs à la retraite élevés qui intensifient les besoins en recrutement.

## 3<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des conducteurs d'engins

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



## Des difficultés concentrées par le faible niveau de profil des candidats

### Les principales origines de ces tensions

Les entreprises interrogées expliquent les quelques tensions par un manque d'attractivité de la branche, ainsi qu'une exigence grandissante des candidats en termes de salaire, d'horaires de travail et de proximité des chantiers. De plus, la concurrence accrue entre les entreprises tend à amplifier ces tensions.

Cependant, le nombre d'entrants sur ce métier augmente depuis 2019 (16% des salariés en poste contre 18% en 2021) limitant ainsi les tensions observées. En effet, le taux de chômage ayant augmenté de 9 points durant cette même période et la stabilité du nombre d'offres d'emploi illustrent bien un ralentissement des tensions existantes.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 16 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 14 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

Le recours à l'apprentissage et réorganiser l'entreprise (Lean) sont des leviers mobilisés par les entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement. Ces solutions évoquées par près de deux tiers des entreprises leur permettent à la fois de former des personnes selon leur niveau d'exigence.

Ici, la tendance du « recrutement silencieux » se traduit également par la baisse du niveau de qualification des candidats et une augmentation de plus de 75% de la part des apprentis en entreprise entre 2019 et 2021.

## 3.2. Le métier de canalisateur

### Des tensions très fortes pour le secteur malgré une très bonne attractivité

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 1 750 salariés exercent le métier de canalisateur. Il est intéressant de noter la tendance de ces dernières années dans laquelle les entreprises recherchent de moins en moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (25% des offres d'emploi en 2021 contre 54% en 2019).

De plus, le métier compte une part significative d'intérimaires avec près de 30% de ses effectifs en 2021 (soit une augmentation de 25 points depuis 2019), ainsi que la part la plus élevée du secteur d'offres d'emploi en CDD de plus de 6 mois (8% des offres en 2021, soit une augmentation de 6,5 points depuis 2019).

#### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement sont dans la moyenne du secteur des Travaux Publics (50% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

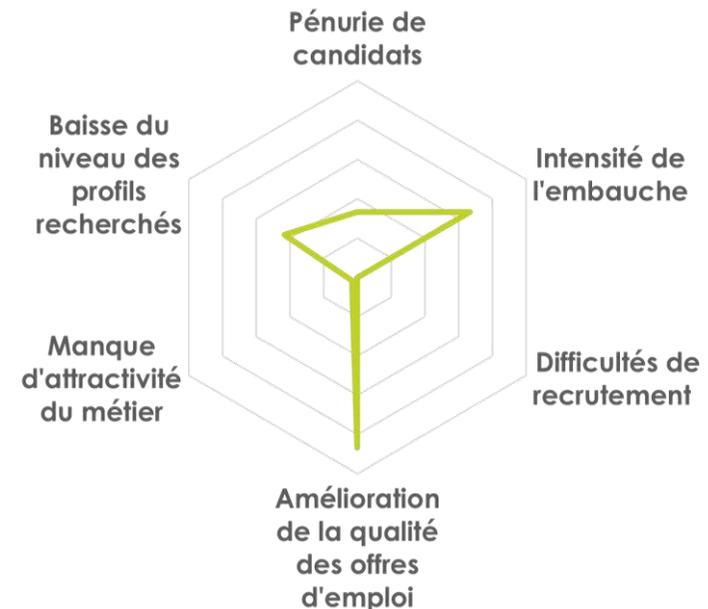
Les difficultés rencontrées se manifestent principalement à travers l'amélioration de la qualité des offres d'emploi et l'augmentation de l'intensité d'embauche (+10 points entre 2019 et 2021, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA).

Les entreprises sont confrontées principalement à un turn-over et des départs à la retraite élevés qui intensifient les besoins en recrutements.

## 1<sup>er</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des canalisateurs

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



Savoir-être manquant : réalisme  
Compétence manquante : poseur

## Un recours important à l'apprentissage pour faire face au manque de formés

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier semble stable depuis 2019 pour atteindre 11% en 2021. Les entreprises interrogées expliquent les tensions au recrutement par un manque de personnes formées à proximité, le nombre de formations disponibles et l'attractivité du métier seraient insuffisants.

Par ailleurs, la concurrence accrue entre les entreprises rend le recrutement de nouveaux candidats plus compliqué. Le « recrutement silencieux » devient alors progressivement la solution pour limiter les tensions.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 5 répondants



« On a les gens qui savent faire ça, mais on en a de moins en moins parce qu'ils partent à la retraite »  
« La plupart ils veulent se former à ça parce que ce qu'ils veulent c'est conduire des engins »

### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 5 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

La réorganisation de l'entreprise ainsi que l'adaptation des horaires de travail sont les deux principaux leviers mis en place pour contenir les tensions au recrutement du métier de canalisateur. En effet, faire le bilan des compétences disponibles et organiser différemment les salariés, permettent de diminuer les besoins en recrutement.

Le recours à l'alternance et à la formation continue sont également des solutions à prendre en considération puisque que la part des apprentis en entreprise augmente de plus de 80% entre 2019 et 2021.

### 3.3. Le métier de constructeur de routes

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

##### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 1 200 salariés exercent le métier de constructeurs de routes. Il est intéressant de noter la tendance de ces dernières années dans laquelle les entreprises recherchent de moins en moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (41% des offres d'emploi en 2021 contre 60% en 2019).

De plus, le métier compte une part significative d'intérimaires avec près de 30% de ses effectifs en 2021 contre seulement 8% en 2019. Cela signifierait qu'il y a un manque de main d'œuvre disponible pour répondre aux besoins du métier.

##### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement sont très élevées pour le secteur des Travaux Publics (100% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

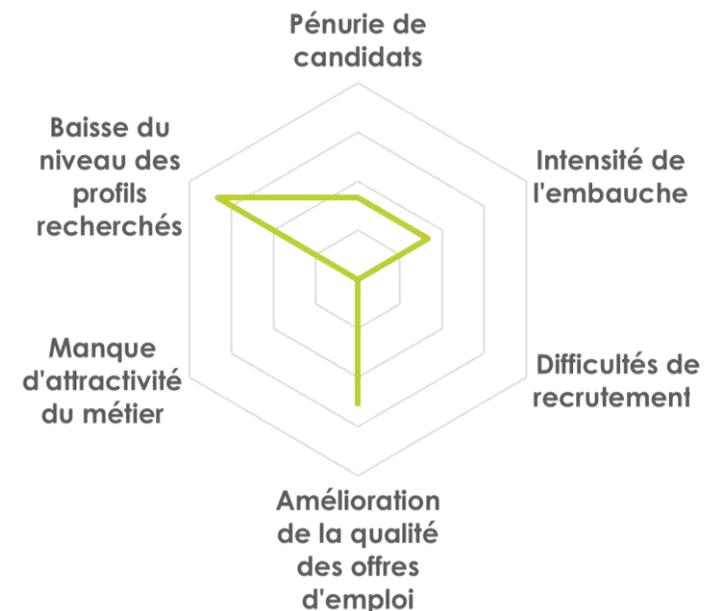
Les difficultés rencontrées se manifestent principalement à travers l'amélioration de la qualité des offres d'emploi et la diminution des niveaux de qualification et d'expériences des candidats. En effet, l'augmentation du taux de chômage tendrait à montrer que le stock de candidats potentiels augmenterait depuis 2019 malgré les besoins du métier (+4 points entre 2019 et 2021, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA).

Les entreprises sont confrontées principalement à un turn-over et des départs à la retraite élevés qui intensifient les besoins en recrutement. De plus, le manque d'expérience des candidats amplifie la pénurie de candidats potentiels.

### 4<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

#### Bilan des tensions des constructeurs de routes

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



*Savoir-être manquant : respect de la hiérarchie*

## Un « recrutement silencieux » important pour répondre au besoin en main d'œuvre formée

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier augmente légèrement depuis 2019 (9,6% des salariés en poste contre 8,9% en 2021). Les entreprises interrogées l'expliquent notamment par un manque de personnes formées à proximité, le nombre de formations disponibles et l'attractivité du métier seraient insuffisants.

De plus, la concurrence accrue entre les entreprises vient accentuer les difficultés à recruter une main d'œuvre formée et qualifiée.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 3 répondants



« Ça devient compliqué d'embaucher une personne qui potentiellement serait mieux rémunérée que son responsable, son collègue »

### La solution mise en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 3 répondants

Baisser le niveau de qualification

50%

### L'unique solution mise en place par les entreprises

Baisser le niveau recherché de qualification des candidats est le seul levier mobilisé par les entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement.

Cette tendance s'explique en partie par un « recrutement silencieux » qui s'effectue par le biais de méthodes moins conventionnelles comme le débauchage, le parrainage ou encore l'alternance. En effet, nous observons une augmentation de la part d'apprentis en entreprise de près de 50% entre 2019 et 2021.

### 3.4. Le métier de constructeur d'ouvrages en béton

#### Des tensions fortes pour un métier présent dans peu d'entreprises

##### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 950 salariés exercent le métier de constructeurs d'ouvrages en béton. Il est intéressant de noter la tendance de ces dernières années selon laquelle les entreprises recherchent de moins en moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (48% des offres d'emploi en 2021 contre 68% en 2019).

De plus, le métier compte une part significative d'intérimaires avec près de 30% de ses effectifs en 2021 contre 35% en 2019. Cela signifierait que la pénurie de candidat s'améliore depuis 3 ans.

##### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement sont très élevées pour le secteur des Travaux Publics (100% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

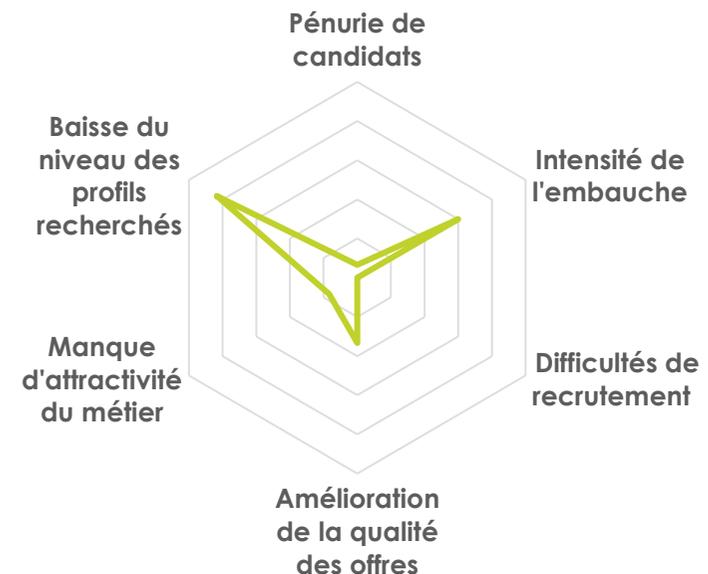
Les difficultés rencontrées se manifestent principalement par la diminution des niveaux de qualification et d'expériences des candidats. De plus, malgré les besoins grandissant du métier qu'on observe à travers l'intensité d'embauche qui s'accroît (+21% d'offres d'emplois sur la même période), l'augmentation du taux de chômage indique lui, que le stock de candidats potentiels augmente depuis 2019 (+7 points en 3 ans).

Les entreprises ressentent tout de même une pénurie régulière de candidat dans 80% des cas.

## 2<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

### Bilan des tensions des constructeurs d'ouvrages en béton

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



## Un « recrutement silencieux » important pour faire face au manque d'attractivité

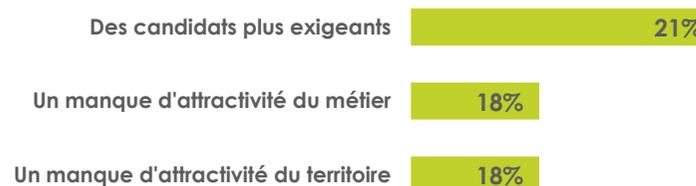
### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier semble légèrement diminuer depuis 2019 (-0,4 points en 3 ans). Les entreprises interrogées expliquent notamment un manque de personnes formées à proximité, l'attractivité du territoire et du métier qui seraient insuffisants.

Par ailleurs, l'exigence grandissante des candidats dans le contexte actuel, vient amplifier les tensions au recrutement. Les entreprises doivent donc s'adapter et mettre en place de nouvelles stratégies de recrutement pour faire face à la demande continue.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 8 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 7 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

L'augmentation des salaires ainsi que la réorganisation de l'entreprise et des horaires de travail, sont les deux principaux leviers mis en place pour contenir les tensions au recrutement du métier. En effet, faire le bilan des compétences disponibles et organiser différemment les salariés, ainsi que leurs horaires de travail permettent de diminuer les besoins en recrutement en améliorant les conditions de travail des salariés.

Le recours à l'alternance est également une solution à prendre en considération bien que la part des apprentis en entreprise ne puisse pas être mesurée sur la période 2019-2021. Cependant, pour les entreprises interrogées, le recours à l'apprentissage apparaît souvent comme plus efficace que l'intérim car les profils proposés par les agences sont souvent surévalués et peu conformes à leurs besoins. De plus, le « recrutement silencieux » met en avant le recours à l'apprentissage ainsi qu'au recrutement par débauchage et parrainage.

### 3.5. Le métier de monteur réseaux

#### Peu de tensions pour un métier qui diminue le niveau des profils recherchés

##### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 1 150 salariés exercent le métier de monteur réseaux. Il est intéressant de noter la tendance de ces dernières années dans laquelle les entreprises recherchent de moins en moins d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (31% des offres d'emploi en 2021 contre 45% en 2019).

De plus, le métier compte une part significative d'intérimaires avec près de 30% de ses effectifs en 2021. Comme pour de nombreux corps de métiers du secteur des Travaux Publics, l'appel à des intérimaires est chose courante pour améliorer l'adaptation des effectifs par rapport aux projets importants qui rythment l'intensité de la charge de travail.

##### Évaluation des tensions

Les tensions au recrutement sont assez faibles pour le secteur des Travaux Publics (50% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

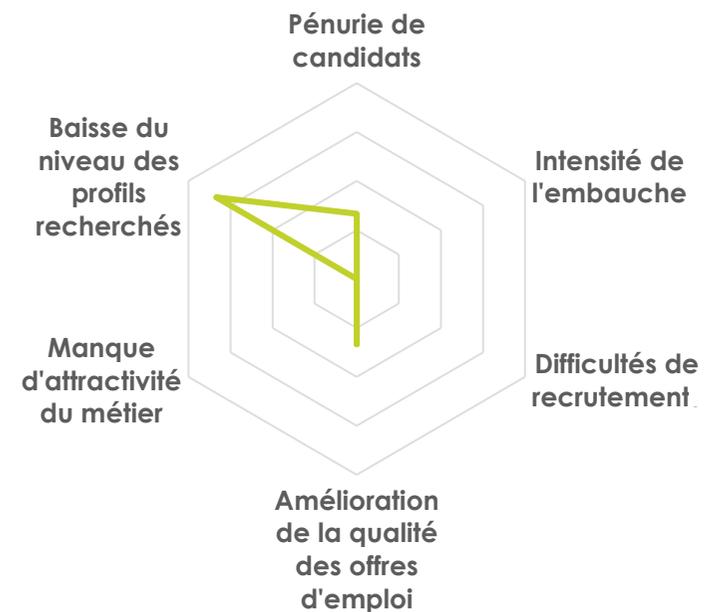
Les difficultés rencontrées se manifestent principalement à travers la diminution des niveaux de qualification et d'expériences des candidats. En effet, l'augmentation du taux de chômage tendrait à montrer que le stock de candidats potentiels augmenterait depuis 2019 malgré les besoins du métier (+5 points entre 2019 et 2021, source Pôle Emploi, traitements CERC PACA).

Les entreprises évoquent régulièrement une pénurie modérée de candidats et un manque d'expérience chez ces derniers.

### 5<sup>ème</sup> métier le plus en tension du secteur

#### Bilan des tensions des monteurs réseaux

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



## Un « recrutement silencieux » pour répondre à la demande

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier semble stable depuis 2019 (+0,8 points en 3 ans). Les entreprises interrogées expliquent tout de même les quelques tensions présentes par un manque de personnes formées à proximité. L'attractivité du territoire et du métier serait insuffisante.

Par ailleurs, l'exigence grandissante des candidats étant donné le contexte actuel, vient amplifier les tensions au recrutement. Les entreprises sont confrontées à une concurrence accrue et doivent donc s'adapter et mettre en place de nouvelles stratégies de recrutement pour faire face à la demande continue.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 6 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 6 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

L'augmentation des salaires et le recours à l'alternance, sont les deux principaux leviers mis en place pour contenir les tensions au recrutement du métier. En effet, ils permettent à la fois de former des personnes selon leurs niveaux d'exigence et de fidéliser en proposant des contrats à l'issue de la formation. Cette dynamique se traduit par une augmentation de la part des apprentis en entreprise (+70% entre 2019 et 2021).

Enfin, le « recrutement silencieux » s'appuie également sur la diminution drastique des niveaux de qualification et d'expérience des candidats. Cela permet alors à l'entreprise de privilégier des savoir-être chez les candidats et de les monter en compétences en interne par la suite.





## 4. Métiers du Bâtiment & des Travaux Publics

---

## 4.1. Les métiers de la fonction d'études

### Des difficultés liées principalement à la concurrence avec le secteur de l'ingénierie

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 5 500 salariés exercent un métier de la fonction d'études. Il est intéressant de noter la tendance de ces dernières années dans laquelle les entreprises publient une part moins importante d'offres d'emploi pour les techniciens et agents de maîtrise (-7,7 points entre 2019 et 2022).

De plus, le métier offre le plus haut taux d'offres d'emploi en CDI (71% des offres d'emploi en 2021).

Enfin, il est important de souligner la concurrence accrue avec les autres secteurs, comme celui de l'ingénierie particulièrement.

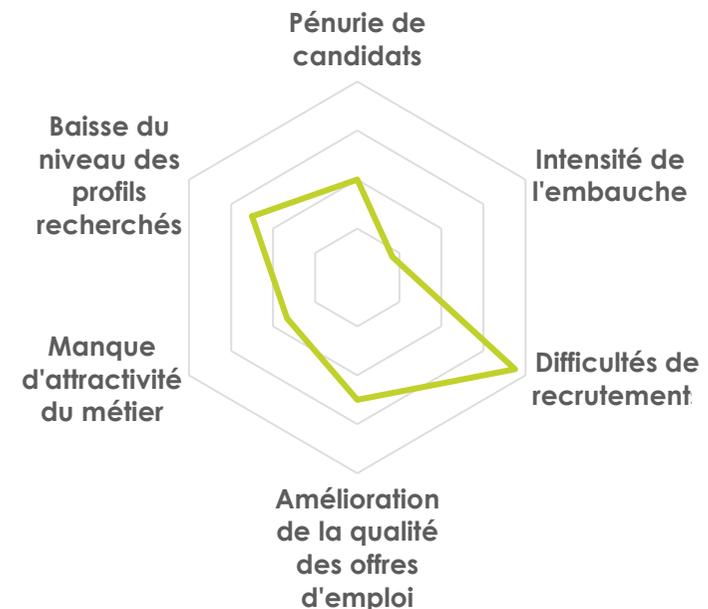
#### Évaluation des tensions

Les difficultés rencontrées se manifestent principalement à travers la diminution des niveaux de qualification et d'expérience des candidats. Une amélioration de la qualité des offres d'emplois afin de répondre à la concurrence avec le secteur de l'ingénierie est également constatée.

Les entreprises évoquent systématiquement une pénurie importante de candidats et un manque fréquent d'expérience.

#### Bilan des tensions des métiers de la fonction d'études

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



## Faire le bilan et adapter les offres pour répondre à la compétitivité

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur la fonction « Études » semble légèrement diminuer depuis 2019 (-1,5 points en 3 ans). Les entreprises interrogées expliquent tout de même les tensions présentes par un manque de personnes formées à proximité. L'attractivité du métier et le nombre de formations seraient insuffisants. De plus, la concurrence accrue entre les entreprises rend plus difficile le recrutement des quelques nouveaux formés.

Par ailleurs, l'exigence grandissante des candidats dans le contexte économique actuel, vient amplifier les tensions au recrutement. Les entreprises sont confrontées à une concurrence accrue et doivent donc s'adapter et mettre en place de nouvelles stratégies de recrutement pour faire face à la demande continue.

### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 8 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 7 répondants



### Les principales solutions mises en place par les entreprises

La réorganisation de l'entreprise ainsi que l'augmentation des salaires sont les deux principaux leviers mis en place pour contenir les tensions au recrutement des métiers de la fonction d'études. En effet, faire le bilan des compétences disponibles, organiser différemment les salariés et les fidéliser, permettent de diminuer les besoins en recrutement.

Le recours à la formation continue est également une solution à prendre en considération même si la part des apprentis en entreprise a été divisée par 3 entre 2019 et 2021, passant ainsi de 18% de l'effectif salarié à 6%.

## 4.2. Les métiers d'encadrement de chantier

### Une compétitivité importante dans la qualité des offres d'emploi pour être attractif

#### Les profils recherchés par les entreprises

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, environ 3 900 salariés exercent un métier de l'encadrement de chantier. Il est intéressant de noter la tendance de ces dernières années dans laquelle les entreprises semblent publier une part moins importante d'offres d'emploi pour les techniciens et agents de maîtrise (-3,4 points entre 2019 et 2022).

De plus, le métier offre un taux d'offres d'emploi en CDI très significatif (59% des offres d'emploi en 2021).

Enfin, il est important de souligner la concurrence accrue entre les différents secteurs, celui de l'ingénierie particulièrement.

#### Évaluation des tensions

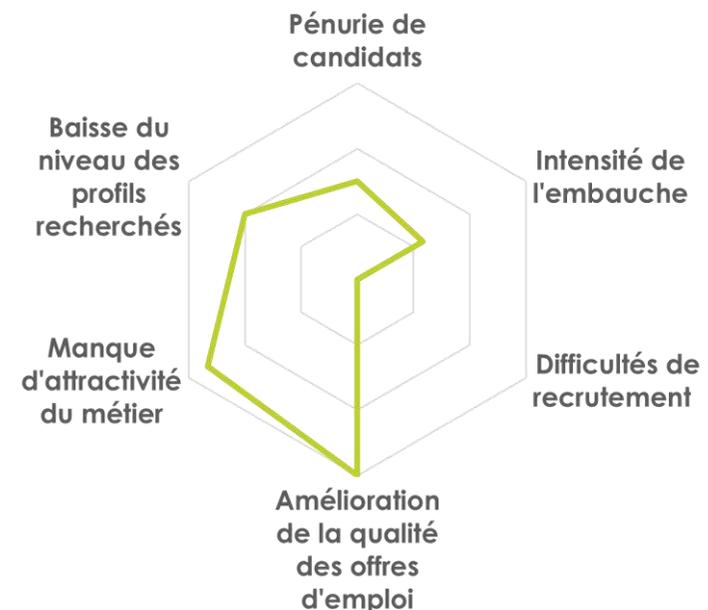
Les tensions au recrutement sont relativement faibles (35% des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés en 2022).

Les difficultés rencontrées se manifestent principalement à travers la diminution des niveaux de qualification et d'expériences des candidats. Une amélioration de la qualité des offres d'emplois afin de répondre à la concurrence avec le secteur de l'ingénierie est par ailleurs constatée. Nous remarquons également que ces métiers souffrent d'un manque d'attractivité notable. En effet, les métiers de l'encadrement possèdent la part la plus faible d'offres d'emploi pour les moins de 30 ans (moins de 10% des offres d'emploi en 2021).

Les entreprises évoquent systématiquement une pénurie importante de candidats et un manque fréquent de compétences et d'expérience chez ces derniers.

#### Bilan des tensions des métiers d'encadrement de chantier

Sources : Pôle Emploi/UCF/ACOSS-URSSAF/Dares/Ministère de l'Éducation Nationale, traitement CERC PACA



**Savoir-être manquants** : persévérance, patience et l'humilité

**Compétences manquantes** : expression écrite et gestion

## Former en interne pour fidéliser au mieux la main d'œuvre disponible

### Les principales origines de ces tensions

Le nombre d'entrants sur ce métier a diminué depuis 2019 (-25% en 3 ans). Les entreprises interrogées expliquent les tensions présentes par un manque de personnes formées à proximité. L'attractivité du métier et du territoire dans lequel se trouve l'entreprise, seraient insuffisants.

Par ailleurs, l'exigence grandissante des candidats dans le contexte économique actuel, vient amplifier les tensions au recrutement. C'est d'autant plus vrai chez les jeunes conducteurs de travaux (classés IAC) qui semblent être impatients compte tenu des années d'expérience nécessaires pour exercer correctement le métier. Les chefs de chantier (classés ETAM) quant à eux sont souvent amenés à créer leur propre entreprise.

Enfin, 2 entreprises sur 3 relèvent des lacunes en expression écrite dans les activités de gestion qu'ils doivent garantir.

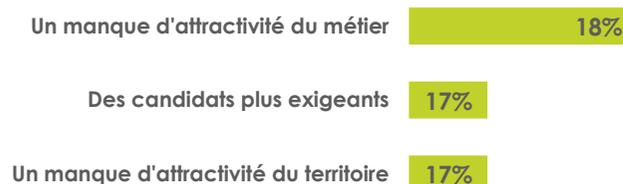
### Les principales solutions mises en place par les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 17 répondants



### Les principales raisons des tensions selon les entreprises interrogées

Source : enquête et traitement CERC PACA, 17 répondants



« Il y'en a pas beaucoup et il faut les accompagner longtemps parce que les conducteurs de travaux sont généralement des chefs de chantier qui évoluent »

### Les principales solutions mises en place par les entreprises

La réorganisation de l'entreprise est le principal levier mis en place pour contenir les tensions au recrutement des métiers de l'encadrement. En effet, faire le bilan des compétences disponibles et organiser différemment les salariés et les fidéliser, permettent de diminuer les besoins en recrutement.

Le recours à la formation continue et à l'alternance sont également des solutions à prendre en considération puisque la part des apprentis en entreprise n'a cessé de diminuer depuis 2019 (-45% en 3 ans).





## 5.Synthèse et recommandations

---

## 5.1. Les enjeux pour le secteur

L'enquête menée auprès des entreprises a mis en évidence les enjeux majeurs auxquels la filière de la Construction est confrontée.

Tout d'abord, il est essentiel **d'augmenter le nombre de jeunes s'orientant vers les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics**. En effet, dans 32% des cas, le manque de main-d'œuvre qualifiée constitue un défi de taille. Pour relever ce défi, il est primordial de promouvoir ces filières auprès des jeunes, de leur offrir une vision claire des opportunités de carrière et des perspectives d'évolution au sein de ce secteur dynamique.

Ensuite, **continuer de développer et renforcer les liens entre les partenaires institutionnels et les entreprises** a été identifié dans 21% des réponses. Ces partenariats, qu'ils soient avec des organismes d'orientation, des centres de formation professionnelle ou des agences pour l'emploi, jouent un rôle crucial dans le développement des compétences et l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. En collaborant étroitement avec ces acteurs institutionnels, les entreprises de la Construction peuvent bénéficier d'un soutien accru pour la mise en place de politiques de formation et de recrutement efficaces. Ces partenariats permettent également de renforcer la visibilité de la filière et d'améliorer son attractivité auprès des jeunes en mettant en avant les opportunités offertes par le secteur à travers des actions conjointes telles que des visites en entreprises, des stages de découvertes ou des interventions de professionnels dans les écoles.

## 5.2. Les pistes d'action pour le secteur

Comme précédemment, la **poursuite du développement et du renforcement des liens entre partenaires institutionnels et entreprises** a été identifiée comme une priorité, comptant 23% des réponses. Par exemple, la réforme des lycées professionnels de 2023 met en avant l'effort des Ministères à répondre aux besoins des entreprises. Pour rattraper le décalage entre la formation initiale et la formation continue, ils vont introduire les notions de transition énergétique, écologique et technologique dans les programmes de formations initiales. De plus, la mise en place d'un Bureau des Entreprises dans chaque lycée professionnel facilitera la mise en place d'actions entre entreprises et établissement de formation (<https://www.education.gouv.fr/les-bureaux-des-entreprises-dans-les-lycees-professionnels-379392>). Le Parcours Avenir dans les collèges permettra également à un Référent découverte des métiers, d'organiser des interventions de professionnels pour échanger avec les collégiens afin que ces derniers aient connaissance d'un plus grand nombre de métiers pour garantir une meilleure orientation.

Combiné à cela, 19% des réponses soulignent l'importance de **mettre en place des actions de promotion** des métiers à travers les réseaux sociaux et les différents moyens de communication pour attirer l'attention des jeunes. En investissant dans la promotion des métiers, il est possible de toucher un public plus large. En effet, en France en 2022, 38% des utilisateurs du réseau social **TikTok**, avaient entre 13 et 17 ans, et 37% entre 18 et 24 ans, un public en pleine phase d'orientation. Ces outils présentent la réalité quotidienne de ces métiers et permettent aux personnes d'avoir une meilleure opinion de ce secteur qui offre des opportunités de diversité et d'évolution de carrières.

Enfin, dans 16% des cas, il est souligné l'importance de continuer à **développer les formations initiales et continues** afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et à la réalité du terrain. Cela met en évidence le besoin d'adapter les programmes de formation aux évolutions du secteur de la Construction et aux nouvelles technologies. En renforçant la qualité des formations et en veillant à ce qu'elles soient en adéquation avec les besoins réels des entreprises, il est possible de former des professionnels qualifiés, expérimentés et compétents, capables de faire face aux défis actuels et futurs du secteur.

Il est important également de continuer l'investigation sur les origines des tensions présentes au sein de tous les corps de métiers du secteur de la Construction car ces dernières peuvent évoluer. La Fédération Nationale des Travaux Publics va, par exemple, proposer à ses entreprises adhérentes des **kits d'employabilité** afin d'informer et accompagner les entreprises pour rendre attractives leurs offres d'emploi et renforcer l'intégration des nouveaux entrants. La Fédération Française du Bâtiment a également développé une campagne de promotion des métiers du secteur avec des influenceurs, un travail sur la marque employeur, et des **accompagnements RSE** pour revaloriser les actions des entreprises et donner du sens au travail des jeunes entrants.



## 6. Annexes

---

<b>Métiers analysés</b>	<b>ROME</b>
<b>Métiers de maçonnerie et du gros œuvre</b>	F1612 -Taille et décoration de pierres F1703 -Maçonnerie F1704 -Préparation du gros oeuvre et des travaux publics F1706 -Préfabrication en béton industriel
<b>Étancheurs</b>	F1613 -Travaux d'étanchéité et d'isolation
<b>Charpentiers métalliques</b>	F1502 -Montage de structures métalliques
<b>Menuisiers/Menuisiers métalliques</b>	F1607 -Pose de fermetures menuisées
<b>Électriciens</b>	F1602 -Électricité bâtiment
<b>Peintres</b>	F1601 -Application et décoration en plâtre, stuc et staff F1606 -Peinture en bâtiment
<b>Plaquistes/Plâtriers</b>	F1604 -Montage d'agencements
<b>Façadiers</b>	F1611 -Réalisation et restauration de façades
<b>Métiers des fluides</b>	I1308 - Maintenance d'installation de chauffage F1603 -Installation d'équipements sanitaires et thermiques
<b>Métiers du sol</b>	F1608 -Pose de revêtements rigides F1609 -Pose de revêtements souples
<b>Charpentiers bois</b>	F1501 -Montage de structures et de charpentes bois F1503 -Réalisation - installation d'ossatures bois
<b>Couvreurs</b>	F1610 -Pose et restauration de couvertures
<b>Conducteurs d'engins</b>	F1301 -Conduite de grue F1302 -Conduite d'engins de terrassement et de carrière
<b>Canalisateurs</b>	F1705 -Pose de canalisations
<b>Constructeurs de routes</b>	F1702 -Construction de routes et voies
<b>Constructeurs d'ouvrage en béton (B et TP)</b>	F1701: Construction en béton
<b>Monteurs réseaux électriques et communication</b>	F1605 -Montage de réseaux électriques et télécoms
<b>Fonctions d'études</b>	I1101 - Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti F1104 -Dessin BTP F1106 -Ingénierie et études du BTP F1107 -Mesures topographiques F1108 -Métré de la construction F1204 -Sécurité et protection santé du BTP
<b>Métiers de l'encadrement</b>	F1201 -Conduite de travaux du BTP F1202 -Direction de chantier du BTP