

Besoins de main d'œuvre dans 130 entreprises du bâtiment

du territoire rennais



Conseil de
développement
économique
et social
du pays et de
l'agglomération
de Rennes



AGENCE D'URBANISME ET DE
DÉVELOPPEMENT INTERCOMMUNAL
DE L'AGGLOMÉRATION RENNAISE



SEPTEMBRE 2006

Avant-propos

Dans le cadre du groupe « Repérage des besoins des entreprises » du volet emploi du Programme local de l'habitat (PLH) de Rennes Métropole, le Codespar et l'Audiar, avec la collaboration de Rennes Métropole, la Fédération du Bâtiment 35, la Capeb 35 et la Fédération Ouest Scop BTP, ont réalisé une enquête pour mieux appréhender les besoins de compétences des entreprises concernées.

Cette enquête a été réalisée en mai 2006 et porte sur un échantillon de 130 entreprises. Cet échantillon n'est pas représentatif, au sens statistique du terme, de la structure du bassin rennais. Néanmoins, les établissements ont été ciblés par les représentants de branches professionnelles car leur activité est directement impactée par le PLH.

SYNTHÈSE

Les 130 établissements enquêtés estiment à 685 postes leurs besoins de recrutement (soit globalement 13 % de leurs effectifs), dont 150 seraient immédiatement nécessaires. Le métier de coffreur-bancheur est, de très loin, le plus prisé par les entreprises dont l'activité est fortement liée au Programme local de l'habitat (PLH). Dans une moindre mesure, les autres recherches portent avant tout sur les plombiers, les chefs d'équipe et les électriciens.

Dans l'ensemble, pour les métiers dits de production, les entreprises interrogées souhaitent recruter des personnes moyennement qualifiées (niveaux N2, N3) ayant une petite expérience (souvent 1 à 2 ans). Sans surprise, les prétendants aux postes d'encadrement, et en particulier les chefs d'équipe, doivent avoir un niveau de qualification élevé (N4) et pouvoir justifier d'une solide expérience (supérieure à 5 ans). Enfin, il semble que les métiers d'études offrent des opportunités professionnelles aux jeunes primo entrants sur le marché du travail, dans l'idéal ayant acquis un bac+2.

Quel que soit le corps de métier, c'est, avant toute chose, le surcroît d'activité qui pousse les entreprises à recruter. Néanmoins, l'enquête met clairement en exergue l'influence de la pyramide des âges sur leurs besoins. Le remplacement des départs en retraite occupe une place majeure dans les intentions d'embauches, tout particulièrement pour les coffreurs-bancheurs, les maçons et les plombiers. On peut cependant regretter que ces départs ne soient anticipés qu'à court terme : 3 fois sur 4, le remplacement doit s'opérer immédiatement ou dans les 12 mois.

Si l'embauche était concrétisée, elle se ferait, dans un tiers des cas, directement en contrat à durée indéterminée (CDI), soit un niveau proche de ce que l'on constate en moyenne dans les offres déposées à l'ANPE. L'enquête révèle sur ce point que la stabilité des postes proposés n'est pas l'apanage des grands établissements, puisque les entreprises artisanales offrent, proportionnellement, autant de CDI. Indéniablement, les entreprises enquêtées, à l'image du secteur bâtiment, se démarquent par leur recours massif à l'apprentissage qui représenterait un quart des embauches envisagées.

Les difficultés de recrutement touchent la majeure partie des entreprises enquêtées (80 %), mais davantage les grands établissements et le gros œuvre. Malgré leurs difficultés, les entreprises changent peu leurs modes de recrutement et font massivement appel au « bouche à oreille », ceci quelle que soit leur taille. Cette pratique du « réseau » est cohérente avec le souci de trouver des personnes expérimentées, mais limite de facto le vivier de candidats potentiels. Les entreprises restreignent d'autant plus leurs chances de trouver le profil adéquat, qu'une sur quatre se « contente » d'un seul canal pour recruter. Un travail d'accompagnement peut donc être envisagé et les entreprises y sont prêtes : 80 % d'entre elles se disent disposées à participer à des opérations de formation, et la formation en interne occupe une place primordiale dans les pistes qu'elles proposent pour résoudre leurs difficultés de recrutement. On notera enfin que les entreprises espèrent beaucoup de la possibilité de recruter dans les autres régions françaises, preuve que l'opération « les maçons bougent » menée par l'ANPE et les partenaires du volet emploi du PLH va dans le bon sens.

AUDIAR
39 rue Capitaine Maignan
CS 46911
35069 RENNES Cedex
Tél. 02 99 01 86 40
Fax 02 99 01 86 69
Contact :
Michaël BOIS
02 99 01 85 01
m.bois@audiar.org