

Identifier *les besoins* en **Compétences** *des entreprises du Bâtiment et des TP*



L'étude Caractéristiques

Pour accompagner le développement du territoire, la Maison de l'Emploi de la Narbonnaise, la Fédération du BTP de l'Aude, la CAPEB Aude et l'AREF BTP ont réalisé une étude. Les objectifs : identifier les besoins des entreprises en matière d'emplois et de compétences (information, formation, recrutement), et mettre en place un plan d'actions adapté aux problématiques rencontrées.

Pour ce faire, un contact a été pris, dans un 1^{er} temps, avec l'ensemble des entreprises du secteur (867 établissements recensés par l'INSEE au 1^{er} janvier 2009). Le but : rencontrer un maximum d'entreprises.

Bilan : 139 entretiens réalisés (correspondant à 144 établissements) entre juillet et décembre 2009, et 4 questionnaires retournés par voie postale.

Statistiquement, l'échantillon des entreprises interrogées est représentatif des différents domaines d'activité BTP présents sur le territoire.

Quelques éléments de cadrage

Un territoire (le Grand Narbonne)

La communauté d'agglomération du Grand Narbonne est confortée par ses infrastructures de communication (autoroutes A61/A9, infrastructures ferroviaires, futur TGV, site de Port La Nouvelle...). Lieu attractif en matière de tourisme (littoral méditerranéen, paysages variés et nature préservée) et d'énergies renouvelables (éolien, photovoltaïque...), elle bénéficie d'atouts sur un plan logistique et d'un positionnement stratégique en faveur du développement économique.

Territoire du littoral méditerranéen, sa croissance en terme démographique est plus forte que ce que l'on peut observer sur l'ensemble de la région Languedoc-Roussillon. En 2006, la population légale recensée par l'INSEE est de 85 430 habitants (dont 50 776 à Narbonne), soit une hausse de 12% contre 10% dans l'Aude et 11% en région. Tout ceci favorise le développement économique du territoire et nécessite un développement des mises en chantier (constructions individuelles et collectives, aménagement du territoire) pour accueillir les nouveaux arrivants.

Le Grand Narbonne compte 9 125 établissements tous secteurs d'activité confondus au 1^{er} janvier 2009, soit 28% de plus en 8 ans (source INSEE). Près de 70% des établissements sont issus du tertiaire. Le poids du secteur de la construction est de plus en plus important dans l'économie locale, avec près de 10% des établissements recensés (+9% en 2 ans). En terme d'emploi salarié privé, le secteur connaît un retournement de conjoncture en 2008 (-3%). Néanmoins, sur le long terme, il est le principal créateur d'emplois de l'ag-

glomération : 89% de créations nettes d'emplois en 10 ans (source Pôle Emploi LR - données Unédic en fin d'année).

Autre caractéristique du territoire, l'immense majorité des entreprises sont de très petite taille. Autrement dit, 95% ont moins de 10 salariés et 69% n'en ont pas. 360 entreprises regroupent à elles seules les quelques 2 400 emplois salariés du BTP sur l'agglomération.

Côté demande, le taux de chômage sur la zone est proche de 13% (à la fin du 1^{er} semestre 2009) soit 2 points de plus en un an. Il reste donc important et repart plus rapidement à la hausse que dans d'autres zones du fait d'une main d'œuvre locale souvent peu qualifiée.

Cette hausse du chômage se traduit aussi en volume. Elle est confortée par une hausse régulière du nombre de demandeurs d'emploi* (18% en plus entre juin 2008 et juin 2009 dans l'ensemble du département de l'Aude, source DIRECCTE Languedoc-Roussillon).

Localement, on constate très nettement un frein sur les embauches dans le bâtiment et les travaux publics : entre 2007 et 2008, ce sont 11% d'offres d'emploi enregistrées en moins sur l'agglomération, alors que dans le même temps le volume de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi a augmenté de 37%.

* Nous avons pris en catégorie de référence la catégorie A du demandeur d'emploi (tenu de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi).

Les constats principaux

1. Les entreprises sont en demande d'informations sur le développement durable et l'éco-construction.
2. La prévention des risques reste une préoccupation majeure pour les entreprises du BTP.
3. Le dirigeant est isolé face aux questions RH & exprime des besoins en terme d'organisation interne.

L'activité et les facteurs de développement

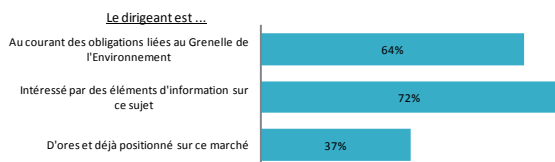
Le marché de la construction est, pour la plupart des entreprises du BTP, local (89% des répondants, en grande majorité des petites entreprises de moins de 10 salariés). Il est aussi régional pour 36% d'entre elles. Pour près des 2/3 des entreprises, le marché privé représente 80% de l'activité. La dépendance à la commande publique n'est que partielle et concerne principalement les PME de plus de 10 salariés.

Les entreprises du BTP implantées sur l'agglomération envisagent l'avenir de manière plutôt positive. Cette confiance reste relative (sur du moyen terme), mais elle traduit un certain volontarisme. En effet, si 68% se situent dans une perspective de maintien de l'activité actuelle, éventuellement accompagné d'une diversification sur de nouveaux marchés, elles sont 35% à prévoir une augmentation de leur activité (essentiellement accompagnée d'une diversification).

Le besoin de changements organisationnels découle de deux choses : ces objectifs stratégiques et la conséquence d'une période d'embauches importantes (depuis 10 ans). Néanmoins, l'isolement face aux questions d'organisation est souvent cité par le chef d'entreprise : le temps à consacrer pour réaliser les projets arrive en première position des besoins exprimés (32%).

Le développement durable et l'éco-construction

Ce qui ressort principalement de l'enquête réalisée auprès des chefs d'entreprises du BTP, c'est l'expression forte d'un besoin d'informations. Si 64% déclarent connaître les enjeux du



Grenelle de l'Environnement, ils sont dans le même temps 72% à être inté-

ressés par l'apport d'éléments concrets leur permettant une meilleure adaptation de leur activité aux nouvelles contraintes. Ils sont d'ailleurs peu nombreux (1/3 des réponses) à s'être d'ores et déjà positionnés sur les marchés de l'éco-construction.

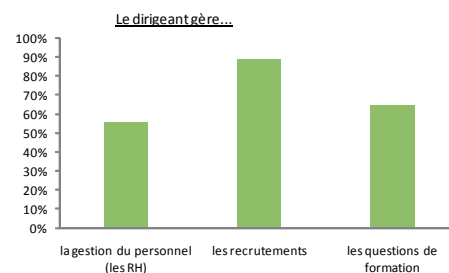
Si tous les domaines d'activité (relatifs à l'énergie, le bâti ou la maîtrise énergétique) sont concernés par l'évolution du secteur, les principaux cités sont en lien avec le solaire (solaire thermique 18%, photovoltaïque 31%) et l'isolation (36%).

Dans le même temps, 35% des entreprises seulement ont engagé une démarche qualité (au sens large) et peu d'actions de formations ont été réalisées depuis 2 ans (14%), preuves que les entreprises ont du mal à anticiper cette évolution.

Le personnel

Ressources Humaines et recrutement

Le dirigeant s'occupe le plus souvent seul des questions de recrutement (89% des cas), alors que pour les questions RH, il est souvent accompagné par le comptable ou le conjoint collaborateur (notamment sur la partie gestion administrative). C'est un indicateur du rôle central qu'occupe la direction, non seulement en matière de décision, mais aussi sur

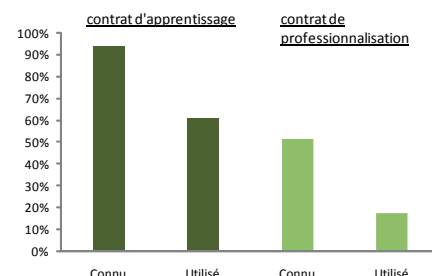


le plan opérationnel, concret. Sur les questions relatives à l'amélioration de la gestion des RH, les problématiques restent difficiles à exprimer spontanément. Sans doute est-ce la limite d'une enquête sur ces notions, sans doute est-ce aussi dû au manque de sensibilité RH de la TPE/PME qui ne dispose pas de véritable spécialiste de cette fonction, quelque soit le secteur d'activité d'ailleurs.

Autres caractéristiques des entreprises BTP locales, elles sont plutôt familiales, avec la présence d'un conjoint collaborateur dans 1/3 des cas, emploient peu de personnel féminin (moins de la moitié, et sur des postes d'administratif ou de commercial) et ne sont pas plus concernées par des départs à la retraite dans les 5 ans que dans les autres secteurs d'activité (retraite du dirigeant dans 17% des entreprises et d'au moins 1 salarié dans 23% des cas).

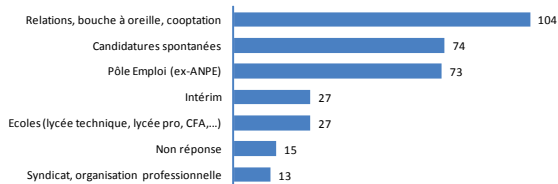
Les pratiques

Concernant les pratiques en matière de ressources humaines, les entreprises se retrouvent sur les contrats en alternance : la quasi totalité (94%) connaît le contrat d'apprentissage et la moitié le contrat de professionnalisation. C'est une piste de travail importante, d'autant que ces dispositifs peuvent apporter des réponses efficaces aux problématiques d'anticipation de besoin en compétences nouvelles (nouveaux métiers, départs à la retraite).



Deuxième constat, les sources de candidature sont diversifiées, mais principalement effectuées « en direct » (70% par le bouche à oreille, 50% par les candidatures spontanées), alors que 49% des interrogés utilisent les services de Pôle Emploi. En parallèle, 40% des employeurs ne demandent

aucun document aux candidats (CV, lettre de motivation...), ce qui reste une spécificité du secteur du BTP.

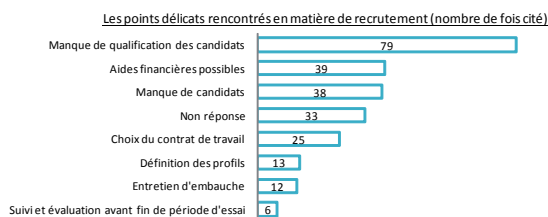


Le recours à l'intérim est pratiqué par 18% des entreprises, en proportion identique avec la formation initiale (partenariats avec les CFA, lycée technique ou lycée professionnel).

Le dynamisme de l'économie locale ainsi que les perspectives des entreprises, vers un marché en développement et qui se diversifie, ne se répercutent pas sur les recrutements. Très peu d'entreprises interrogées expriment un besoin en recrutement sur le court terme.

Les difficultés rencontrées

Les premières difficultés rencontrées sont le manque de qualification et/ou de candidats (respectivement dans 53% et 26% des cas). On constate également que le respect et la compréhension des consignes sont des points à améliorer pour une partie des entreprises (24% des cas). La fidélisation des salariés est citée par 14% des entreprises.



Les principales difficultés sont donc liées au manque de qualification à l'embauche, quelque soit le niveau, qui se répercute sur la motivation des candidats recrutés, notamment pour les bas niveaux de qualification. A terme, la fidélisation des salariés et le respect et la compréhension des consignes peuvent également être impactés.

La formation

Sur un plan qualitatif, 42% des besoins exprimés sont liés à ce qui est ressenti comme issu d'une contrainte ou d'une obligation, qui peuvent être soit externe soit interne. Externe, ce sont les formations dites réglementaires ou obligatoires. Interne, quand par exemple l'entreprise appartient à une enseigne nationale qui a des programmes de formations imposés. Ces résultats confirment la part importante qu'ont pris les actions dites obligatoires dans les dépenses de formation des entreprises.

Qui gère la formation dans l'entreprise ? Le dirigeant s'occupe le plus souvent seul des questions de formation (64% des cas). Cet isolement est d'autant plus marqué pour les plus petites entreprises, les PME pouvant s'appuyer sur des salariés ou des interlocuteurs externes. Par ailleurs, 40% des interrogés (essentiellement les petites entreprises) ne connaissent pas leur OPCA ou Fond d'Assurance Formation, partenaire indispensable à la réalisation d'actions de formation.

Les dispositifs de la Formation Professionnelle

- DIF (Droit Individuel à la Formation)
- Plan de formation avec les 3 catégories
- Contrat de professionnalisation
- Période de professionnalisation
- Entretien professionnel
- CIF (Congé Individuel de Formation)
- VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

Un constat général : la grande majorité de ces dispositifs (assez complexes) sont plutôt méconnus.

Le DIF est le plus cité (37%) : la pratique, aux côtés des entreprises, indique néanmoins que sa mise en oeuvre soulève encore beaucoup d'interrogations.

Concernant les pratiques, quand l'entreprise met en oeuvre de la formation, l'objectif est d'abord de répondre à des obligations (norme, certification, citées dans 42% des cas) puis de développer les compétences (35%). Un autre objectif exprimé dans une moindre mesure : les formations liées au projet de l'entreprise (20%) qui sont sans doute à rapprocher des exigences de certification.

Quand les entreprises font de la formation, elles opèrent principale-

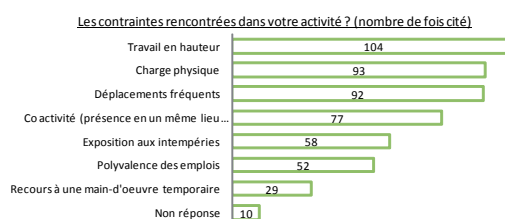
ment par le biais de l'action de formation ponctuelle (citée dans 55% des cas), et ce, au détriment du plan de formation annuel (10%). Notons que 28% des répondants déclarent ne pas engager d'actions de formation. Tout ceci est significatif des difficultés rencontrées par les structures (en particulier par les plus petites) pour anticiper les besoins (constat que l'on retrouve quelque soit le secteur d'activité).

Les principaux freins à la formation du personnel perçus par les entreprises sont l'organisation des départs en formation (41%) et la mobilisation des salariés (25%). La transmission des compétences au sein de l'entreprise est alors la manière utilisée par les chefs d'entreprise pour palier à l'absence de départ en formation du salarié.

La prévention des risques

Pas de particularités sur le territoire concernant les contraintes rencontrées dans l'activité des entreprises : le travail en hauteur, les déplacements et la manutention (charges physiques) reviennent le plus fréquemment, suivis par la coactivité (présence en un même lieu d'équipes ou d'entreprises différentes). Le recours à une main-d'oeuvre temporaire, cité que 29 fois, n'est pas perçu comme une contrainte alors qu'il est un facteur aggravant d'accidents du travail.

Autre caractéristique, près d'1 entreprise narbonnaise sur 2 a déjà été confrontée à des accidents du travail ou des maladies professionnelles et 19% à des licenciements pour inaptitude.



Enfin une partie seulement des entreprises a établi son DUE (Document Unique d'Évaluation).

Plan d'actions

✓ Création d'un RV annuel du développement durable, pour la 1^{ère} fois en septembre 2010 autour de 3 volets : économique, social et environnemental.

Organisé par la Maison de l'Emploi, la FFBTP et la CAPEB

Des ateliers courts d'informations pratiques (2h)

- La réglementation issue du Grenelle de l'Environnement
- Le développement durable : diagnostic global des pratiques dans l'entreprise
- Les marchés locaux du développement durable
- La stratégie d'offre globale énergétique
- Les métiers de l'éco-construction
- La gestion des âges dans l'entreprise
- La clause d'insertion dans les marchés publics

Des formations (1 à 2 jours)

- FEEBAT (Formation aux Economies d'Energie dans le Bâtiment)
- QUALISOL
- BBC (Bâtiment Basse Consommation)

Des visites de chantiers exemplaires

- La rénovation urbaine
- Le chantier qualité environnementale
- La gestion des déchets du BTP

✓ Des ateliers thématiques sur la prévention des risques au travail : les réunions collectives d'introduction à la prévention des risques, animées par l'OPPBT le mardi 9 février & le jeudi 4 mars à la Maison de l'Emploi et de la Formation, qui déboucheront sur un suivi individualisé des entreprises en 2010.

Organisés par la Maison de l'Emploi, la FFBTP et la CAPEB

✓ Renforcement de l'accompagnement de proximité existant afin de relayer l'information au plus proche de l'entreprise et sur toutes les thématiques liées à son développement.

Assuré par la Maison de l'Emploi, la FFBTP et la CAPEB

- Création d'un support synthétique pour identifier le « qui fait quoi ? » sur l'agglomération à paraître courant 2010
- Des relais RH, disponibles pour identifier les besoins exacts, et orienter vers l'interlocuteur pertinent
- Des guides pratiques et des modèles de document (gestion du personnel, dispositifs de formation,...) sur Internet ou sur simple demande auprès de la FFBTP et la CAPEB
- Un portail sur l'offre de formation locale, accessible dès à présent sur le site Internet de la Maison de l'Emploi

✓ Des forums thématiques

- La Bourse aux Emplois de Narbonne, le Jeudi 25 mars 2010 au Parc des Expositions, regroupant les acteurs socio-économiques locaux (organisée par ACTE)
- Les Rencontres annuelles de la Formation Professionnelle, le Vendredi 9 avril au Parc des Expositions réunissant les OPCA et les organismes de formation (organisées par la Maison de l'Emploi)
- Le Forum de la Création / Reprise d'Entreprise, la dernière semaine de novembre au Théâtre de Narbonne, s'adressant aux porteurs de projet, aux jeunes entreprises et aux futurs cédants (organisé par la Maison de l'Emploi)

Pour nous contacter : www.maisondelemploi.fr, www.d11.ffbatiment.fr, www.capeb.fr, www.eref-languedoc.com

“
Quelles seraient les actions à mettre en place par ordre de priorité ?
Des informations sur le développement durable et l'éco-construction, pour 38% des entreprises, et sur la prévention des risques au travail pour 25%
”

L'accompagnement, notion centrale

De nombreuses entreprises, en répondant à l'enquête, ont exprimé leurs besoins d'accompagnement. C'est, pour elles, l'opportunité de concrétiser leurs projets de manière rapide, rationnelle, et efficace.

Les 3 objectifs visés

Proposer un appui concret par des partenaires organisés en réseau de proximité qui pourront apporter un conseil adapté à chaque entreprise.

Mettre en place des actions et des outils pour aider les entreprises à acquérir des compétences sur tous les sujets évoqués dans l'étude.

Sensibiliser les TPE/PME à la plus value que peut apporter une meilleure prise en charge de la gestion du personnel.

Maison de l'Emploi de la Narbonnaise
8 avenue Maréchal Foch
11100 Narbonne
04 68 65 69 15
mde@mef-legrandnarbonne.fr



Fédération Française du Bâtiment
Croix Sud - 1 avenue du Forum
11100 Narbonne
04 68 10 33 05
contact@d11.ffbatiment.fr



CAPEB
Chambre de Métiers et de l'Artisanat
10 avenue du Champs de Mars
11100 Narbonne
04 68 41 74 70
capeb.11@wanadoo.fr

