



01

TECHNICIENS ET CHARGÉS D'ÉTUDES DU BTP (B6Z71)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
 - *Les entrepreneurs en parcs et jardins et les paysagistes.*
 - *Les métreurs, techniciens du BTP (contrôleurs des travaux, de chantier ; techniciens d'études ; techniciens en bâtiment, en génie civil...) y compris ceux de l'État et des collectivités locales.*
- Les techniciens d'études sont chargés d'évaluer le coût d'une construction ou de sa rénovation. Ils rédigent le cahier des charges, assurent la préparation et le suivi du chantier ainsi que la gestion du budget alloué.
- Les conducteurs de travaux et les chefs de chantier ne sont pas inclus dans ce métier.

- ROME correspondants à cette FAP : F1103-Contrôle et diagnostic technique du bâtiment ; F1105-Études géologiques ; F1106-Ingénierie et études du BTP ; F1108-Métré de la construction ; F1204-Sécurité et protection santé du BTP.

- **16 360 actifs en emploi** dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 1 % de l'emploi régional).
- **73 % d'emplois salariés** et 27 % de non-salariés.
- Une concentration des emplois dans les secteurs d'activité de l'**administration publique** (49 %, en lien avec les techniciens des travaux publics de l'État et des collectivités locales) et de la **construction** (39 %).

LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
 - *En tension structurelle **forte** sur dix ans.*
 - *En tension conjoncturelle, en particulier dans les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse.*
 - *Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, relativement importantes et inscrites dans la durée.*

LES ENJEUX

- Ils concernent :
 - *L'insertion professionnelle, notamment des jeunes, en lien avec l'acquisition d'expérience.*
 - *Le développement économique et les problématiques de GRH.*
 - *La GPEC et l'offre de formation.*

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2016, offres clôturées 2015) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2015, DEFM ABC au 31.12.2015) ; Insee (RP 2010-2014 millésimé 2012, DADS 2012, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2013).

DES ENJEUX LIÉS À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET À L'ACQUISITION D'EXPÉRIENCE

Des offres ciblées sur des profils expérimentés

700 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi sur un an.

62 % exigent une expérience d'au moins deux ans dans ce métier.

66 % ciblent un profil de technicien ou d'agent de maîtrise.

Une part plus importante de jeunes dans la demande d'emploi

740 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.

31 % ont moins de 30 ans (28 % parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

Des demandeurs d'emploi diplômés mais une part notable de personnes sans expérience

54 % ont un diplôme de niveau bac+2 ou plus (23 % chez l'ensemble des demandeurs d'emploi).

68 % ont au moins deux ans d'expérience professionnelle dans ce métier. Toutefois, 24 % n'ont aucune expérience dans ce métier.

→ **Un risque de désajustement sur le marché du travail entre le profil recherché par les employeurs et le profil des candidats, préjudiciable aux plus jeunes d'entre eux souvent moins expérimentés et qualifiés ?**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Faciliter l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience professionnelle, notamment pour les jeunes.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Favoriser la mise en œuvre de stages d'immersion en entreprise, qui permettent d'acquérir de l'expérience mais également de valider un projet professionnel.
- Faciliter l'accès aux mesures d'adaptation au poste de travail et aux contrats en alternance.
- Développer le tutorat, l'accompagnement d'un jeune par un senior (ce qui semblerait davantage faisable dans un bureau d'études).

DES ENJEUX LIÉS AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET À LA GRH

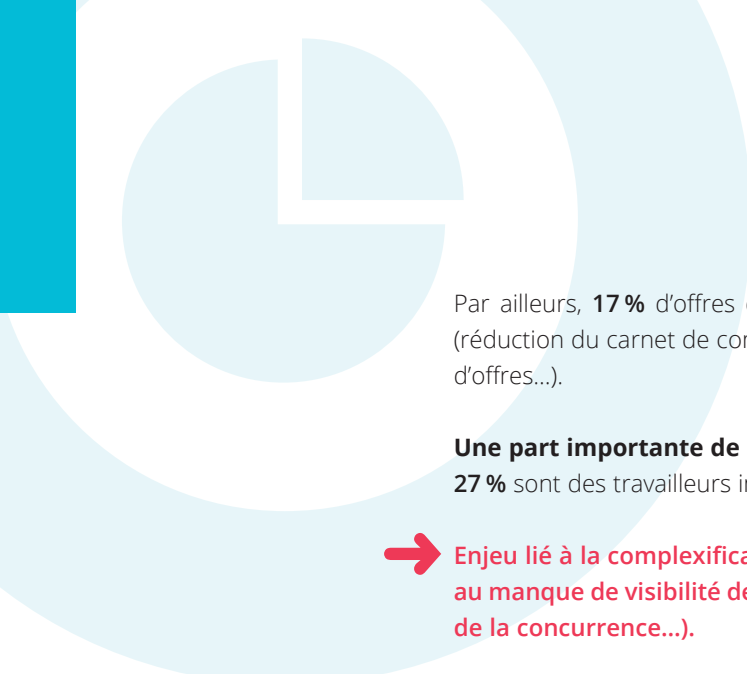
Des offres d'emploi provenant principalement de TPE et concernant surtout des activités de services

72 % des offres proviennent d'établissements de moins de dix salariés (55 % tous métiers confondus).

33 % des offres émanent d'agences d'intérim, 24 % de cabinets d'architecture ou bureaux d'études et 24 % du secteur de la construction.

De nombreux projets de recrutement jugés difficiles

47 % des projets de recrutement sont jugés difficiles *a priori* par les employeurs (34 % tous métiers) ; tendance qui s'inscrit dans la durée.



Par ailleurs, **17 %** d'offres d'emploi ont été retirées par l'employeur, par manque de besoin (réduction du carnet de commandes, non-concrétisation d'un projet après réponse à un appel d'offres...).

Une part importante de non-salariés parmi les actifs en emploi

27 % sont des travailleurs indépendants (14 % tous métiers).

→ **Enjeu lié à la complexification du processus de recrutement et de GRH, due notamment au manque de visibilité de l'activité économique (contraintes budgétaires, intensification de la concurrence...).**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner, sur le volet RH ou économique, les entreprises artisanales et les TPE du secteur du bâtiment (ainsi que leurs sous-traitants) et contribuer ainsi au maintien de leur activité, sensible à la conjoncture.
- Aider à la création ou à la reprise d'entreprise.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- S'appuyer sur des dispositifs existants, tels que la prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte, les prestations RH financées par le Conseil régional pour les entreprises artisanales, les actions d'accompagnement à la reprise d'entreprise développées par les chambres consulaires...

DES ENJEUX LIÉS À LA GPEC ET À L'OFFRE DE FORMATION

Un nombre d'emplois croissant et des prévisions d'emploi à la hausse

+ 15,4 % d'actifs en emploi sur la période récente (+ 1,7 % tous métiers).

Au niveau national, selon France Stratégie, pour les emplois de techniciens et agents de maîtrise du BTP (famille de métiers élargie), 98 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 (dont 68 000 liés à des départs en fin de carrière).

Une montée en compétences dans le secteur du BTP

La complexification des chantiers, les contraintes budgétaires (baisse des investissements publics), les avancées technologiques (NTIC, logiciels spécialisés, nouveaux matériaux et techniques de construction), le développement des normes de qualité, de performance énergétique, de sécurité et d'accessibilité, etc. devraient se traduire par une montée en qualifications requises dans les différents métiers du BTP.

Une élévation importante du niveau de formation des jeunes actifs en emploi

36 % des jeunes actifs en emploi ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre **16 %** des seniors. Cet écart est plus important que celui observé pour l'ensemble des métiers.

Un volume relativement faible de personnes en formation

515 personnes, en dernière année de formation, préparent une certification visant « en théorie » ce métier.

74 % suivent une formation de niveau bac + 2.

Les trois premières certifications suivies sont : *BTS travaux publics ; Projeteur d'études BTP* (titre de niveau bac + 2 du CNAM) ; *BTS études et économie de la construction*.

30 % préparent leur certification via la formation continue des demandeurs d'emploi et **15 %** par le biais d'un contrat de professionnalisation. La formation continue est ainsi davantage mobilisée (les parts sont respectivement de 12 % et 8 % pour l'ensemble des formations, quel que soit le métier visé).



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR LA FORMATION

Les acteurs rencontrés lors des entretiens constatent un recours important à la formation continue. Pour les métiers d'encadrement, la promotion en interne est courante dans les entreprises de la construction. Elles passent par de la formation continue pour faire monter en compétences les personnels de la production. Les acteurs suggèrent alors d'enrichir l'offre de formation, peu développée en région, tout en faisant évoluer le contenu des formations par rapport aux besoins des entreprises (prise en compte des avancées technologiques, besoin de plus de réactivité par rapport aux changements réglementaires...). Pour cela il leur semblerait nécessaire d'accompagner également la montée en compétences des formateurs. Le développement des formations modulaires est aussi souhaité.



Un risque de désajustement entre les compétences attendues et les compétences disponibles (d'un point de vue qualitatif et quantitatif) ?

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Veiller au maintien voire au développement du volume de formés pour répondre aux besoins de main-d'œuvre actuels et à venir.
- Développer l'offre de formation (initiale et continue) sur des niveaux supérieurs au bac, pour accompagner les évolutions technologiques et l'élévation des compétences.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Adapter le contenu des formations afin de répondre aux besoins de compétences à court et moyen termes.
- Œuvrer pour la montée en compétences des formateurs.
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation afin de mieux faire connaître ce métier et d'attirer davantage de candidats vers les formations (notamment en formation initiale).



AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

Des questionnements sur le périmètre du métier

Les acteurs économiques de la branche ne se retrouvent pas très bien dans la terminologie employée dans la nomenclature métier (FAP). Des confusions peuvent avoir lieu avec d'autres métiers correspondants également au niveau de qualification intermédiaire du BTP (tel que conducteurs de travaux ou chefs de chantier non cadres).

Par ailleurs, ils estiment que les difficultés de recrutement sur ce métier concerneraient plus les bureaux d'études, les services de l'État et les collectivités locales que le secteur du BTP à proprement parler. Ils suggèrent ainsi de compléter cette approche métier par une approche sectorielle et d'avoir plus d'éléments sur les caractéristiques des entreprises. Pour autant, cela risque de masquer la présence du métier dans d'autres secteurs d'activité que la construction (services aux entreprises...). Ce potentiel d'emploi n'est, en effet, pas toujours perçu par les acteurs de l'AIO.

Concernant la féminisation du métier

La part des femmes dans ce métier est de 13 % (contre 48 % tous métiers). Certains acteurs témoignent de problématiques liées au recrutement et à l'intégration de personnels féminins, dans les bureaux d'études notamment. Pour d'autres, il semblerait que ces problématiques se retrouvent dans les métiers d'ouvriers mais pas dans les métiers de techniciens ou d'ingénieurs. Les freins seraient alors plus du fait d'un manque de candidates que du fait des entreprises.

Informations sur des travaux en cours ou à venir

Les acteurs économiques signalent les réflexions en cours en région pour répondre aux besoins de personnels d'encadrement (chefs d'équipe, chefs de chantier, conducteurs de travaux). Ces métiers sont effectivement en tension structurelle dans la région. Ils ne font toutefois pas partie des 21 métiers jugés prioritaires dans le cadre de ce travail d'analyse.