



TERRE D'AVANCE
Construisons demain

Mise en œuvre d'une GPECT dans le secteur du bâtiment

Etat des lieux

Comité de pilotage intermédiaire



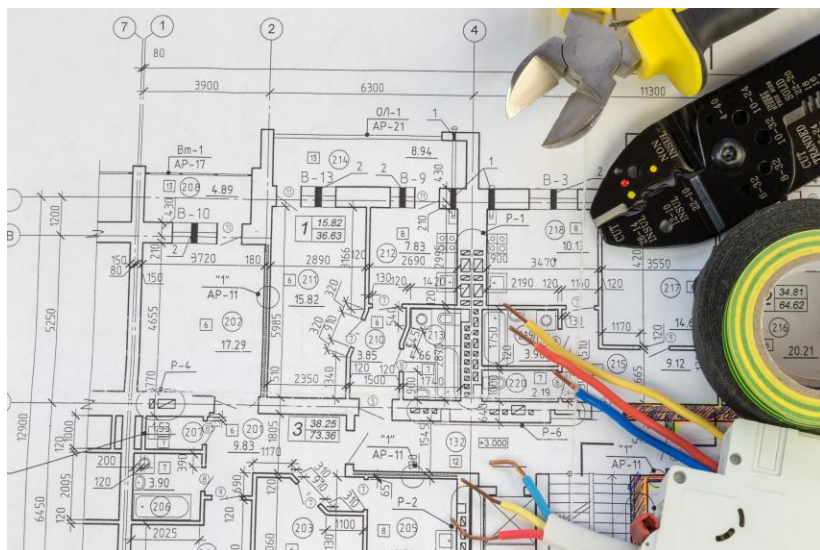
La Région
Auvergne-Rhône-Alpes



Cofinancé par
l'Union européenne

6 MAI 2025

ORDRE DU JOUR DU COMITÉ DE PILOTAGE



1. Etat d'avancement des travaux (15')
2. Enseignements de l'état des lieux (60')
3. Axes de travail et organisation des suites (45')



1. ETAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX

LES OBJECTIFS DU PROJET DU HAUT-ROUERGUE

- La démarche de GPECT engagée par le PETR du Haut-Rouergue vise à **se donner de la visibilité sur les besoins de recrutement et les besoins de qualification à venir dans les métiers du bâtiment, notamment au regard :**



- **Du fort besoin de logements** observé sur le territoire, aussi bien pour les habitants actuels du territoire que pour favoriser l'accueil de nouveaux habitants ou de saisonniers et renforcer l'attractivité du territoire auprès des actifs ;



- **Des difficultés de recrutement** que rencontrent ces entreprises sur le territoire déjà à l'heure actuelle, et qui limitent la capacité d'intervention des entreprises du secteur alors que les besoins vont croissants –et devraient encore se renforcer davantage- ;



- **De l'importante évolution des compétences attendues pour ces métiers**, notamment avec le transfert des besoins liés à l'activité de la construction neuve vers des besoins de rénovation en lien avec la transition écologique et énergétique, et sur la nécessité de disposer d'un appareil de formation cohérent avec besoins (quantitatifs comme qualitatifs).

Cette démarche permettrait ainsi de répondre à différents enjeux du territoire avec un même projet pour :

- **Faire venir et faire rester** les actifs sur le territoire, en lien avec la politique d'attractivité du PETR
- **Renforcer la compétitivité** d'un des principaux secteur employeur du territoire et augmenter le volume d'emplois proposés
- **Sécuriser les trajectoires professionnelles** et augmenter la qualification des actifs du territoire

UNE DÉMARCHE EN 2 ÉTAPES – CO-CONSTRUITE AVEC LE PETR

	1 ETAPE 1	2 ETAPE 2
OBJECTIFS	<p>Etat des lieux et projections sur les besoins de recrutement et de formation sur secteur et cartographie de l'offre de service du territoire</p>	<p>Elaboration d'un plan de travail partagé avec les partenaires du territoire pour répondre aux besoins à court et moyen-terme</p>
MÉTHODE	<p>Identifier et qualifier les besoins des entreprises de la construction du territoire en matière de recrutement et de formation/qualification à court et à plus moyen-terme. Repérer les outils ou les manques dans l'offre de service.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cadrage de l'accompagnement, prise de connaissance des attentes et des ressources préexistantes ; ▪ Analyse statistique et documentaire permettant de poser rapidement des bases chiffrées à l'analyse ; ▪ Mise en place du Comité de pilotage avec les partenaires clés et échanges sur les premiers résultats ; ▪ Réalisation d'une série d'entretiens exploratoires avec des entreprises représentatives du secteur et de ses besoins (x6 TA + 6 PETR) et des partenaires (x8) pour repérer l'offre de service existante et ses manques / faiblesses ; ▪ Formalisation et partage de l'état des lieux : avec le Comité de pilotage et de façon large (séminaire de mobilisation de toutes les parties-prenantes). 	<p>Construire un plan de travail à court et moyen terme mobilisant l'ensemble des partenaires du territoire pour répondre aux enjeux identifiés dans l'étape 1 (organismes de formation, intermédiaires de l'emploi, financeurs...).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation d'une première série d'ateliers de travail (x3) pour explorer le champ des possibles et imaginer des solutions permettant de répondre aux besoins ; ▪ Animation d'un Comité de pilotage intermédiaire pour faire le tri dans les premières propositions et prioriser les pistes à creuser dans la deuxième série d'ateliers ; ▪ Deuxième série d'ateliers de travail (x3) rassemblant les mêmes partenaires pour opérationnaliser les solutions priorisées lors du COPIL : construction de fiches-actions ; ▪ Finalisation du plan d'action par le cabinet avec des allers-retours en bilatéral avec les principaux partenaires mobilisés pour la conduite des actions pressenties (dont les financeurs) ▪ Comité de pilotage final : lancement du plan d'action
LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Outils de questionnement et de recueil ; ❑ Etat des lieux : besoins à court, moyen et long-terme des entreprises du bâtiment et enjeux en termes de formation et d'appui au recrutement et aux trajectoires professionnelles pour le territoire. 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Cadre stratégique et plan d'action opérationnel avec des fiches-actions détaillées pour répondre aux besoins en emploi et en compétences du bâtiment ; ❑ Bilan de la démarche de GPECT et préconisations du cabinet pour le déploiement opérationnel du plan d'action.

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE LA DÉMARCHE

- Nous préconisons que la démarche présentée ci-avant puisse se tenir dans un calendrier de 6 mois permettant de favoriser la mobilisation des différents partenaires autour de la construction du projet sans les sur-solliciter pour autant :

	Février		Mars		Avril		Mai		Juin		Juillet	
Etape 1 - Qualification des besoins												
Echange de cadrage technique : organisation, attentes, ressources existantes												
Analyse documentaire et statistique : poser rapidement des bases chiffrées												
Comité de pilotage de lancement : échanger sur ces premiers chiffres et la suite												
Entretiens entreprises (x6) : recenser et qualifier les besoins ou les freins												
Entretiens avec les partenaires (x8) : recenser les outils ou leviers existants												
Formalisation du diagnostic et des besoins : livrable intermédiaire												
Comité de pilotage : partage et enrichissement des enjeux							X					
Séminaire prospectif : partager largement le diagnostic et se projeter à 10 ans												
Etape 2 - Co-construction du plan d'actions												
1ère série d'ateliers de travail : explorer des solutions en réponse aux enjeux												
Comité de pilotage intermédiaire : évaluer les propositions et prioriser les sujets												
2è série d'ateliers de travail : opérationnaliser les solutions priorisées en COPIL												
Formalisation du plan d'actions et allers-retours avec les partenaires clés												
Comité de pilotage de validation : finalisation du plan d'action												

12 ENTRETIENS RÉALISÉS AVEC DES PARTENAIRES

Structure	Interlocuteurs	Date
EPCI Comtal Lot et Truyère	Eric PICARD , VP Eco - Elu référent GPECT - Maire d'Espalion Isabelle BORIE , Développeuse économique / Claire MOLINIER , DGS EPCI 3CLT	9 avril
EPCI des Causses à l'Aubrac	François LACAZE , Elu référent GPECT- Maire de Gaillac-d'Aveyron Damien LAURAIN , VP Eco - Maire délégué de Lapanouze Florian MAUREL , Développeur territorial	10 avril
Région Occitanie	Jérôme BOUSCAUT , Chargé de mission territorial	7 avril
DDETSPP Aveyron	Karine DRUILHE , DARP / Sylvie MIQUEL , Cheffe de service Mutations économiques	26 mars
OPCO Constructys	Julia JAYR MATHIEU , Conseillère formation Aveyron, resp. partenariats	15 avril
FFB	Jean-Baptiste ARCURI , Président FFB Aveyron	8 avril
CAPEB	Patrick BOUNHOL , Président CAPEB Aveyron	17 avril
CMA	Anne BOUSQUIE , Responsable de la direction Entreprises Lucie CAVALIER , assistante de Frédérique Boucheron, Directrice du CFA	17 avril
CCI	Lionel BONNEFOUS , Directeur de l'Appui aux entreprises	02 mai
Espaces Emploi Formation	Géraldine FRIC , Directrice Espace Emploi Formation Bozouls Olivier COULOMB , Directeur Espace Emploi Formation des Causses à l'Aubrac Séverine MABIRE , Directrice Espace Emploi Formation Entraygues / St Amans Corinne PUMON , Directrice Espace Emploi Formation Espalion – Estaing	10 avril
ADAT	Bertrand VENE , Manager Pôle Entreprises	26 mars
GEIQ	Laure FABRE , Directrice geiq12 / Manon BURGUIERE , Chargée de mission	05 mai

12 ENTREPRISES INTERROGÉES SUR LEURS ENJEUX (1/2)

Entreprise	Corps d'état	Taille	Localisation géographique	Date	Terre d'Avance (x6)	PETR (x6)
EGTP	Travaux publics et petite maçonnerie	40 salariés	Espalion (CLT)	09/04/25	x	
Fournier TP	Travaux publics : travaux de terrassement courants, réseau, travaux préparatoires, voirie	7 salariés	Séverac d'Aveyron (CA)	17/04/25	x	
Conte TP	Travaux publics : terrassement, réseau, revêtement, enrobé, voirie		Pierrefiche d'Olt (CA)	Reporté	x	
ADEL INTERIM	BTP – notamment TP	Une centaine de salariés entre ADEL et ADEL Interim	Bozouls (CLT)	18/04/25		x
CL Foulquier	Maçonnerie Gros Œuvre	6 salariés	Séverac d'Aveyron (CA)	15/04/25		x
CM Bois et Habitat	Gros Œuvre + Travaux de charpente	31 salariés	Le Fel (CLT)	10/04/25	x	

12 ENTREPRISES INTERROGÉES SUR LEURS ENJEUX (2/2)

Entreprise	Corps d'état	Taille	Localisation géographique	Date	Terre d'Avance (x6)	PETR (x6)
YANNICK BOS	Second œuvre : Travaux de menuiserie bois et pvc	0 salarié	Espalion (CLT)	30/04/25		x
SARL ITC12	Second œuvre : Menuiserie, charpente, isolation	12 salariés	Séverac d'Aveyron (CA)	09/04/25	x	
Création et Rénovation Romain Courtial	Second œuvre : Serrurerie Métallerie Menuiserie Alu et PVC Stores	3 salariés	St Geniez d'Olt (CA)	16/04/25		x
DOMELEC	Second œuvre : Travaux d'installation électrique dans tous locaux	5 salariés	Espalion (CLT)	09/04/25	x	
AB Energie	Second œuvre : Plomberie Chauffage et développement des salles de bain clé en main	11 salariés	Séverac d'Aveyron (CA)	15/04/25		x
SARL Palmié	Second œuvre : Plomberie, chauffage, climatisation, SAV et photovoltaïque	13 salariés	La Loubière (CLT)	17/04/25		x

UN TRÈS BON ACCUEIL DE LA DÉMARCHE PAR LES ENTREPRISES

- **Un accueil globalement positif de la démarche** : les entreprises ont répondu favorablement aux sollicitations d'interview, elles se sont montrées ouvertes au dialogue et intéressées par la démarche engagée par le territoire.
- **Un constat partagé et prégnant de pénurie de main-d'œuvre** : le manque de candidats disponibles nourrit un sentiment d'impuissance, voire un certain défaitisme face aux difficultés de recrutement.
- **Une implication territoriale affirmée pour certaines entreprises** : au-delà de leur activité économique, plusieurs se sentent concernées par l'attractivité et le développement du territoire et seraient prêtes à contribuer à des actions collectives.
- **Une connaissance fragmentaire des dispositifs emploi/formation** : les entreprises mobilisent les outils au gré des opportunités, sans réelle vision stratégique ou exhaustive de l'offre existante.
- **Des attentes et des pistes d'action concrètes qui ressortent des échanges** : des attentes et des pistes d'action concrètes : plusieurs propositions émergent des échanges, certaines rapidement mobilisables, d'autres nécessitant un travail d'innovation collective pour dépasser les freins structurels identifiés.

DES PARTENAIRES INTÉRESSÉS MAIS PRUDENTS SUR L'AMBITION

- **Une mobilisation présente mais prudente des partenaires** : la plupart ont répondu à l'appel, tout en exprimant pour certains une réserve relative en attendant de voir les résultats concrets de la démarche et les leviers mobilisables sur le territoire.
- **Un sentiment de découragement face aux enjeux emploi/formation** : le faible chômage résiduel et le très fort éloignement de l'emploi des demandeurs d'emploi du territoire nourrissent un constat globalement défaitiste.
- **Démarche similaire menée par Millau** : des retours mitigés et la mobilisation déjà sur des temps partenariaux freinent l'implication de certains partenaires régionaux, d'où l'importance de mobiliser avec discernement pour maintenir l'engagement de chacun à bon escient.
- **Des partenaires dynamiques et ouverts à l'expérimentation** : malgré les freins, les acteurs locaux restent volontaires pour initier des actions adaptées aux réalités du territoire.
- **Un besoin fort d'innovation collective** : renforcer les échanges et la coordination entre acteurs apparaît indispensable pour partager les outils et initiatives déjà testés par chacun, développer des réponses nouvelles et surmonter les blocages existants.



Des partenaires prêts à mobiliser leurs outils et dispositifs au service du projet



3. RESTITUTION DE L'ÉTAT DES LIEUX

LES 8 GRANDS ENSEIGNEMENTS DE L'ETAT DES LIEUX

1. **Un secteur économique clé qui connaît une évolution modérée** : Le BTP représente 13 % de l'économie locale et 1000 emplois. Son évolution est globalement stable mais il représente un enjeu stratégique face aux besoins de logement du territoire.
2. **Des perspectives de développement portées par la rénovation** : L'activité de rénovation porte le développement de l'activité et la création d'entreprises, souvent individuelles. Enjeu d'accompagner ces créations pour sécuriser et développer les emplois/ressources.
3. **Auxquelles s'ajoute un enjeu majeur de renouvellement des forces et des dynamiques** : Vieillesse des dirigeants et des salariés, besoin de transmission, perte d'attractivité du métier : le secteur doit renouveler son image (qualité de vie au travail, innovation sociale, multiactivité, RSE).
4. **Mais des tensions structurelles sur le recrutement freinent le développement des acteurs économiques** : Le secteur souffre d'un vivier très limité : peu de jeunes en formation, départs pour les études, demandeurs d'emploi souvent éloignés du marché. Cette pénurie freine directement la capacité de développement des entreprises.
5. **Un écosystème de formation présent mais dispersé et contraint** : Les centres de formation principaux sont situés à Aurillac, Rodez et Millau. L'accès est freiné pour partie par des problèmes de logement et de mobilité. La faible taille des promotions limite l'émergence d'une offre de formation locale.
6. **Un faible recours à la formation continue et une intégration à la marge des innovations du secteur** : Les entreprises privilégient la formation sur le terrain et restent peu engagées dans la montée en compétences formelle. L'innovation dans les outils et les pratiques de travail, encore peu intégrée, pourrait pourtant devenir un levier critique face aux évolutions du secteur.
7. **Des outils d'insertion perfectibles** : GEIQ, IAE, clauses sociales : les dispositifs peinent à structurer des parcours d'insertion vers le BTP. Leur articulation et leur renforcement apparaissent nécessaires pour répondre aux besoins du secteur.
8. **Un ancrage territorial porteur, à structurer davantage** : La proximité territoriale est un vrai atout. Les partenaires locaux sont dynamiques et de nombreuses initiatives sont mises en place. Certaines entreprises sont prêtes à s'engager, mais il est essentiel de structurer cette mobilisation. Le PETR et les EPCI doivent jouer un rôle moteur pour fédérer et faire résonner les dynamiques locales.



1 – UN SECTEUR ÉCONOMIQUE CLÉ POUR LE TERRITOIRE

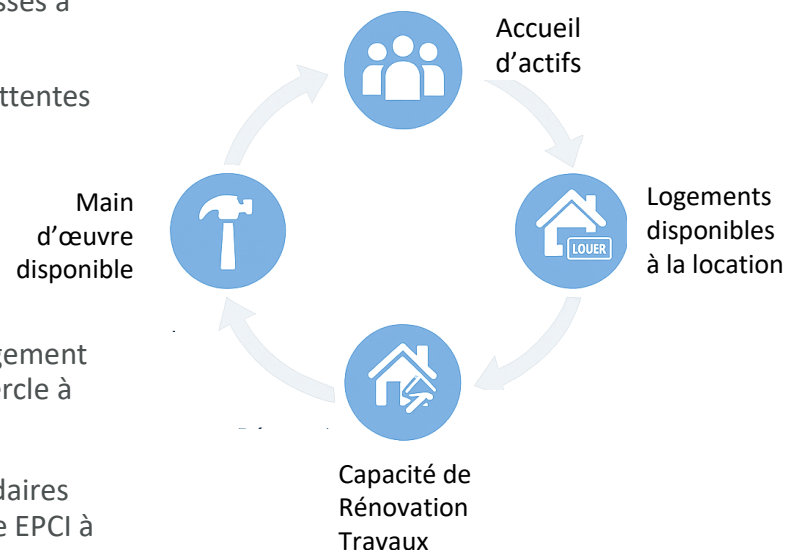
LOGEMENT : UN ENJEU CENTRAL SUR LE TERRITOIRE

Un parc de logements en croissance mais peu disponible : constructions neuves surtout en maisons individuelles (4,2 nouveaux logements pour un habitant pour la CC CLT) mais qui sont rapidement pourvues et un marché du logement tendu :

- **Part des résidences secondaires qui augmente (22 %)**, surtout sur la CC des Causses à l'Aubrac
- **Un habitat ancien peu attractif** : centres anciens avec logements inadaptés aux attentes des nouveaux arrivants (confort, accessibilité, espaces extérieurs...);
- **Un taux important de logements vacants (13%)** suite à des successions (multipropriétaires, indivisions...)

➔ **Un enjeu clé pour l'emploi local** : l'accueil d'actifs passe par l'accès à un logement → qui suppose de la rénovation → qui suppose de la main-d'œuvre → donc un cercle à enclencher entre logement, emploi, et attractivité du territoire.

➔ **Des situations contrastées selon les zones** (ex. taux de résidences secondaires plus marqué sur certaines communes) et qui invitent chaque commune et chaque EPCI à se saisir du sujet de façon différenciée.



”

« Le logement est le principal frein à l'installation pour les nouveaux arrivants, notamment le logement locatif pour le 1^{er} pied à terre »

Aveyron Attractivité

”

« L'attractivité est un cercle vertueux : elle permet de faire venir du monde pour développer les rénovations et d'augmenter les candidats potentiels »

Une entreprise

AVEC 462 ÉTABLISSEMENTS, LE BTP PÈSE POUR 13% DE L'ACTIVITÉ

Avec une part importante d'entreprises unipersonnelles : seuls 173 établissements sont employeurs soit moins de 40% des établissements

- Le territoire dénombre **462 établissements** ou entreprises économiquement actifs en 2021 dans le secteur du BTP.
- Sur ces 462 établissements, **173 sont employeurs** (représentant environ 13% du total des établissements employeurs tous secteurs confondus sur le territoire)
 - 101 pour la CC Comtal Lot et Truyère
 - 72 pour la CC des Causses à l'Aubrac

→ Soit environ **289 unités unipersonnelles**

- La majorité des établissements employeurs dans le secteur sont des **TPE** (85% des établissements employeurs du BTP ont 1 à 9 salariés en 2022).

→ Des enjeux RH spécifiques dans les TPE

→ La diversité de l'économie du territoire et la multiplicité des structures est un plus ; à condition de conserver une vision d'ensemble du secteur et de ses enjeux.

CC Comtal Lot et Truyère	101
Espalion	25
Bozouls	17
La Loubière	13
Montrozier	8
Entraygues-sur-Truyère	6
Campnac	5
Estaing	4
Rodelle	4
Saint-Côme-d'Olt	4
Villecomtal	3
Gabriac	2
Le Nayrac	2
Espeyrac	2
Golinac	1
Le Cayrol	1
Le Fel	1
Saint-Hippolyte	1
Sébazac	1
Bessuéjols	1

CC des Causses à l'Aubrac	72
Sévérac d'Aveyron	21
Saint Geniez d'Olt et d'Aubrac	16
Laissac-Sévérac l'Église	11
Bertholène	7
Palmas d'Aveyron	4
Saint-Laurent-d'Olt	4
Pierrefiche	3
Castelnau-de-Mandailles	2
Campagnac	1
Sainte-Eulalie-d'Olt	1
Saint-Martin-de-Lenne	1
Saint-Saturnin-de-Lenne	1

ET 1 000 EMPLOIS DIRECTS SONT DANS LE BTP

- En 2022, le secteur du BTP emploie **713 salariés sur le territoire**, répartis de façon plus ou moins équilibrée entre les 2 CC.
- **Près des 2/3 d'entre eux exercent dans des structures de moins de 10 salariés.**

Répartition des emplois salariés par rapport à la taille des établissements du BTP fin 2022

EPCI	Total	1 à 9 salariés	10 salariés ou plus	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés ou plus
CC des Causses à l'Aubrac	330	206	124			-	
CC Comtal Lot et Truyère	383	247	136	101	35	0	0
Total salariés des deux EPCI	713	453	260				

- Si on ajoute à ces 713 salariés, les 289 unités unipersonnelles, **on obtient un total supérieur à 1 000 emplois liés au secteur du BTP sur le territoire**, auquel se rajoutent aussi l'emploi intérimaire et le cas des gérants d'entreprises non-salariés (proportion inconnue à ce stade, à questionner lors des entretiens).

”

« Depuis 2008 et la crise on observe une explosion du nombre d'entreprises unipersonnelles. Le volume d'entreprises employeuses du BTP n'est jamais revenu au niveau d'avant 2008. »

Un partenaire

Source: Insee dossiers complets

TOUS LES CORPS DE MÉTIERS SONT REPRÉSENTÉS

Un volume d'activité historiquement dans le gros œuvre / les TP, qui tend à se déporter vers le second œuvre

TP GROS ŒUVRE

91 établissements employeurs



465 emplois en 2019
473 emplois en 2023

Soit **une évolution de 2%** entre 2019 et 2023

Principales activités en 2023 (en volume d'emploi) :

Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires

➤ 152 salariés

Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment

➤ 101 salariés

Travaux de couverture par éléments

➤ 66 salariés

SECOND ŒUVRE

82 établissements employeurs



248 emplois en 2019
285 emplois en 2023

Soit **une évolution de 15%** entre 2019 et 2023

Principales activités en 2023 (en volume d'emploi) :

Travaux d'installation électrique

➤ 70 salariés

Travaux d'installation d'eau et de gaz

➤ 62 salariés

Travaux de plâtrerie

➤ 38 salariés

Source : URSSAF. Nombre d'établissements employeurs et effectifs salariés du secteur privé, par commune x APE (2006-2023).

DÉTAIL DE LA RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR ACTIVITÉS

TP GROS ŒUVRE

Principales activités représentées sur le territoire :

- Les travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment ;
- Les travaux de couverture par éléments ;
- Les travaux de terrassement courants et travaux préparatoires.

APE	Nombre d'établissements employeurs du BTP en 2023
GROS ŒUVRE / TRAVAUX PUBLICS	
4399C Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	31
4391B Travaux de couverture par éléments	22
4312A Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires	19
4391A Travaux de charpente	6
4120A Construction de maisons individuelles	4
4313Z Forages et sondages	2
4399D Autres travaux spécialisés de construction	2
4120B Construction d'autres bâtiments	1
4211Z Construction de routes et autoroutes	1
4222Z Construction de réseaux électriques et de télécommunications	1
4312B Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse	1
4399B Travaux de montage de structures métalliques	1
Total général	91

SECOND ŒUVRE

Principales activités représentées sur le territoire :

- Travaux d'installation électrique dans tous locaux ;
- Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux ;
- Travaux de menuiserie bois et PVC.

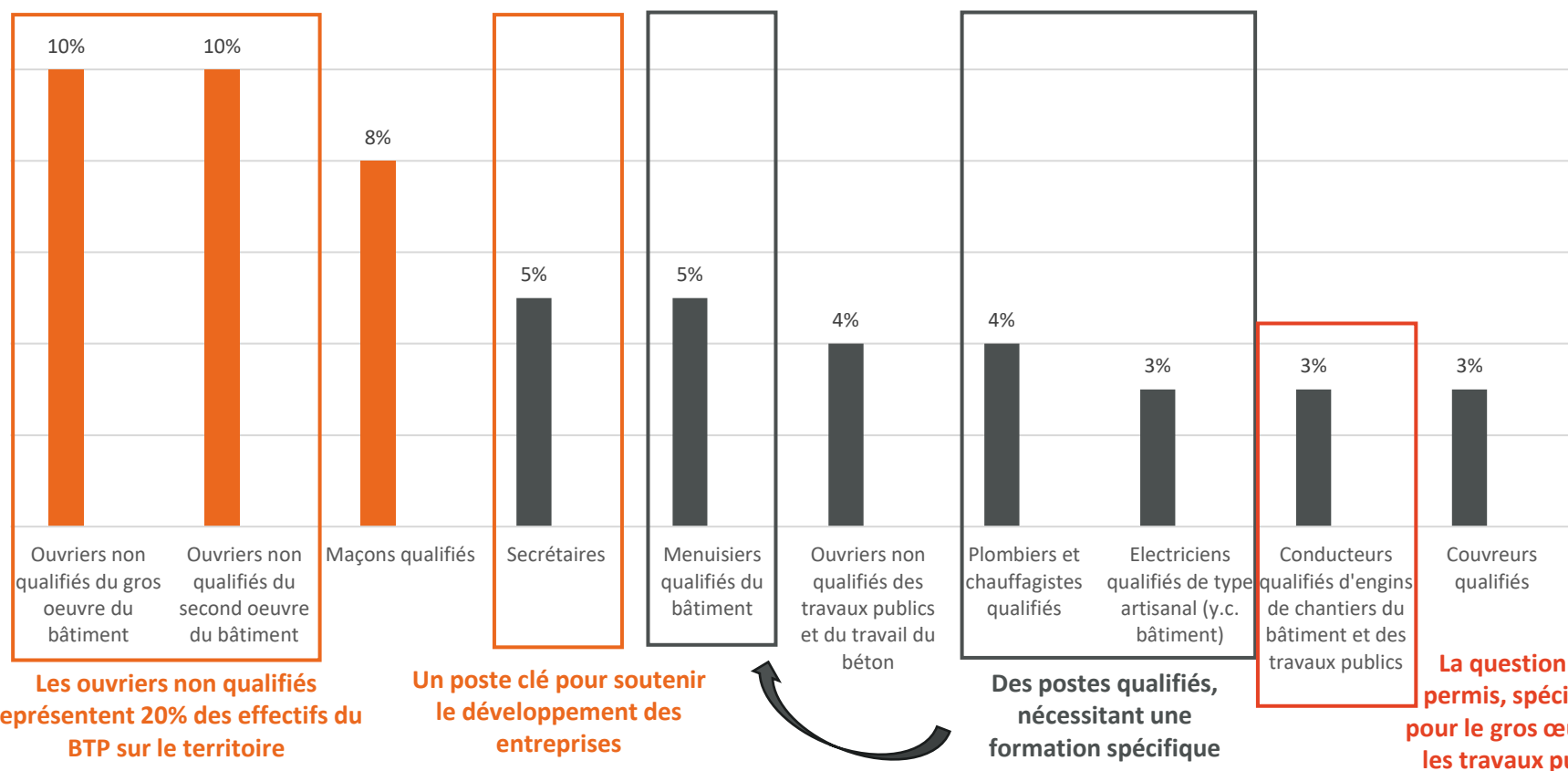
APE	Nombre d'établissements employeurs du BTP en 2023
SECOND ŒUVRE	
4321A Travaux d'installation électrique dans tous locaux	20
4322A Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	15
4332A Travaux de menuiserie bois et PVC	12
4334Z Travaux de peinture et vitrerie	10
4331Z Travaux de plâtrerie	9
4332B Travaux de menuiserie métallique et serrurerie	6
4333Z Travaux de revêtement des sols et des murs	6
4322B Travaux d'installation équipements thermiques et climatisation	3
4329B Autres travaux d'installation n.c.a.	1
Total général	82

Source :

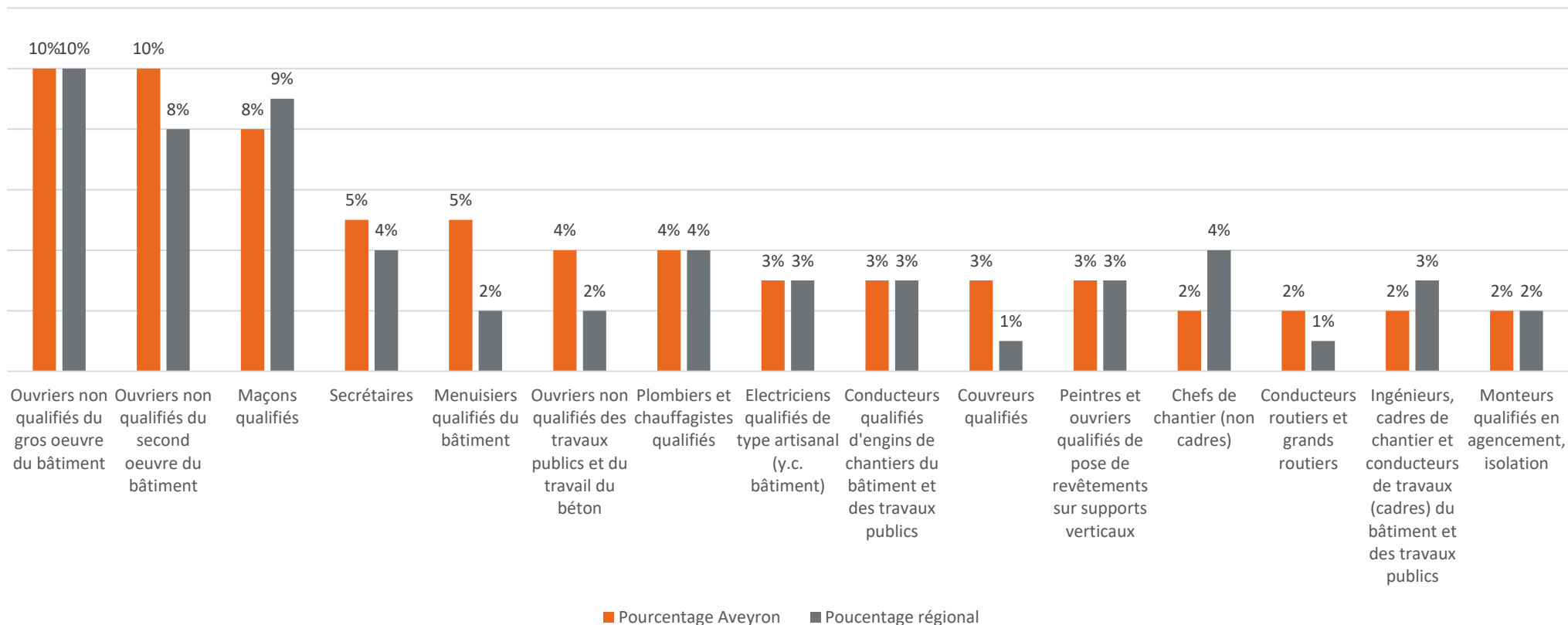
URSSAF. Nombre d'établissements employeurs et effectifs salariés du secteur privé, par commune x APE (2006-2023).

LES PRINCIPAUX METIERS EXERCES

10 catégories socio-professionnelles des emplois salariés de la construction les plus représentés sur l'Aveyron



LES PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS EN AVEYRON ET LEUR COMPARAISON AU NIVEAU RÉGIONAL



Le territoire aveyronnais présente une plus forte part de :

- **Menuisiers** qualifiés du bâtiment
- **Couvreurs** qualifiés
- **Ouvriers non qualifiés** du second œuvre
- **Ouvriers non qualifiés** des travaux publics et du béton
- **Secrétaires**
- **Conducteurs routiers**

Le territoire est moins bien doté de :


- **Chefs de chantier** (non cadres)
- **Ingénieurs, cadres de chantier** et conducteurs de travaux (cadres)
- **Maçons qualifiés**



2 – DES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT LIÉES À LA RÉNOVATION

UNE AUGMENTATION PROGRESSIVE DU VOLUME D'EMPLOI DANS LE SECTEUR DU BTP AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Entre 2019 et 2023, le nombre de salariés travaillant dans le secteur du BTP dans la construction a augmenté de 6%, passant de 713 salariés en 2019 à 758 salariés en 2023.

 Les activités dont les effectifs salariés ont le plus augmenté (en nombre) entre 2019 et 2023 sont **les travaux d'installation d'eau et de gaz (+16)**.

 Au contraire, **les travaux de maçonnerie générale et de gros œuvre de bâtiment** ont connu une baisse d'effectifs sur la même période (-12).

→ Une augmentation du volume d'emplois plus importante dans les activités du **second œuvre** que dans celles du **gros œuvre** ou des **travaux publics**, ce qui est confirmé par les entreprises interrogées.

Côté création :

48 entreprises du BTP ont été créées en 2023 sur le territoire (réparties de façon équilibrée entre les 2 CC), correspondant au rythme moyen des créations d'entreprises enregistrées sur le territoire.

“ « Il y a des départs que nous n'avons pas remplacé faute de candidats. J'ai deux postes vacants actuellement. »
Une entreprise des travaux publics

“ « Le marché de la construction neuve se tend. Ce qui se développe aujourd'hui, c'est la rénovation. »
Une entreprise du gros œuvre

“ « On est de moins en moins sollicités sur de gros projets de rénovation. C'est de plus en plus des chantiers liés aux aides à la rénovation. Des petits bouts. »
Une entreprise du second œuvre

“ « Certains micro-entrepreneurs s'installent sans avoir forcément beaucoup d'activité. Des fois c'est seulement de l'activité complémentaire. »
Un partenaire

+2% DANS LE GROS ŒUVRE ET LES TRAVAUX PUBLICS

Entre 2019 et 2023, le nombre de salariés travaillant dans le gros œuvre / travaux publics a augmenté de 2%, passant de 465 salariés en 2019 à 473 salariés en 2023.

Les activités qui comptent le plus de salariés en 2023 sont :

- Les travaux de terrassement (152 salariés) ;
- Les travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment (101) ;
- Les travaux de couverture par éléments (66).

APE	Effectifs salariés 2019	Effectifs salariés 2022	Effectifs salariés 2023	Evolution en nombre 2019- 2023	Evolution en pourcentage 2019 - 2023
GROS ŒUVRE / TRAVAUX PUBLICS					
4312A Travaux de terrassement et travaux préparatoires	138	154	152	14	10%
4399C Travaux de maçonnerie générale et GO de bâtiment	113	99	101	-12	-11%
4391B Travaux de couverture par éléments	61	61	66	5	8%
4391A Travaux de charpente	67	59	56	-11	-16%
4211Z Construction de routes et autoroutes	33	35	34	1	3%
4120A Construction de maisons individuelles	25	26	25	0	0%
4120B Construction d'autres bâtiments	14	13	14	0	0%
4313Z Forages et sondages	5	8	9	4	80%
4399D Autres travaux spécialisés de construction	5	5	6	1	20%
4222Z Construction de réseaux électriques et de télécommunications		1	5	5	100%
4312B Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse	4	4	4	0	0%
4399B Travaux de montage de structures métalliques			1	1	100%
Total général	465	465	473	8	2%

Source : URSSAF. Nombre d'établissements employeurs et effectifs salariés du secteur privé, par commune x APE (2006-2023).

+15% DANS LE SECOND ŒUVRE

Entre 2019 et 2023, le nombre de salariés travaillant dans le second œuvre a augmenté de 15%, passant de 248 salariés en 2019 à 285 salariés en 2023. Les activités qui comptent le plus de salariés en 2023 sont :

- Les travaux d'installation électrique (70 salariés) ;
- Les travaux d'installation d'eau et de gaz (62) ;
- Les travaux de plâtrerie (38).

APE	Effectifs salariés 2019	Effectifs salariés 2022	Effectifs salariés 2023	Evolution en nombre 2019-2023	Evolution 2019 - 2023
SECOND OEUVRE					
4321A Travaux d'installation électrique dans tous locaux	56	63	70	14	25%
4322A Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	46	52	62	16	35%
4331Z Travaux de plâtrerie	29	38	38	9	31%
4332A Travaux de menuiserie bois et PVC	31	32	29	-2	-6%
4322B Travaux d'installation équipements thermiques et climatisation	26	22	29	3	12%
4332B Travaux de menuiserie métallique et serrurerie	23	27	25	2	9%
4334Z Travaux de peinture et vitrerie	23	21	21	-2	-9%
4333Z Travaux de revêtement des sols et des murs	14	14	9	-5	-36%
4329B Autres travaux d'installation n.c.a.		1	2	2	100%
Total général	248	270	285	37	15%

Source : URSSAF. Nombre d'établissements employeurs et effectifs salariés du secteur privé, par commune x APE (2006-2023).

LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT POUR LE SECTEUR

Evoquées lors des entretiens

2 marchés principaux pour les entreprises :



Travaux de rénovation du parc de logement
(dt énergétiques, liés aux aides ANAH)

Dynamique observée sur le territoire :

Des marchés plus petits menés par des particuliers, essentiellement liés aux aides à la rénovation énergétique.

Enjeux :

- ☐ Accès aux labels qualités et RGE
- ☐ Maîtrise des aides et du cadre administratif
- ☐ Soutien administratif pour monter et suivre les dossiers (fonctions supports)
- ☐ Gestion de la trésorerie pour attendre le versement des aides

- **Diversité des acteurs économiques qui se positionnent sur ces marchés.** Du petit artisan à l'entreprise plus structurée.
- **Manque observé sur les petits travaux courants**, pour lesquels les particuliers peinent à trouver des intervenants -> développement de travailleurs indépendants en multi-service.



Projets de construction et infrastructures publiques : collectivités, bailleurs, etc.

Dynamique observée sur le territoire :

Une réduction pour partie de la commande publique mais un volume résiduel de projets qui subsistent.

Enjeux :

- ☐ Complexité d'accès aux marchés publics pour certaines entreprises – nécessité d'avoir des fonctions supports
- ☐ Forte concurrence et concurrence sur les prix parfois difficile à gérer
- ☐ Gestion de la trésorerie au regard des délais de paiement

- **Diversification des activités** pour pouvoir sécuriser le modèle économique de l'entreprise.
- Des entreprises qui se tournent aussi pour certaines **vers le marché des particuliers.**

FOCUS SUR LES BESOINS EN MATIÈRE DE RÉNOVATION

”

« On voit passer beaucoup de demandes de permis pour rénover du bâti très ancien ou des granges, ça devrait donner du travail aux entreprises du territoire. »

Un EPCI

Un potentiel a priori très large :
rénovations générales, rénovation énergétique, bâti ancien et dégradé...

Freins évoqués :

- **Situation économique** dégradée et coût des rénovations
- **Délais d'intervention** décourageants pour les propriétaires
- **Âge et intérêt** de certains propriétaires pour rénover leur bien
- **Incitation vs. obligation**

Une réalité moins dynamique que prévue,
sur des projets de petite taille et surtout axée sur : l'isolation / la façade et les pompes à chaleur.

→ **Nécessité d'agir de façon transversale sur cette question car sans intervention publique, le marché est limité.**

”

”

"L'électricité n'est pas dans le "package" des aides donc nécessite plusieurs enveloppes ce qui décourage les clients"

Une entreprise

« Le neuf se casse la figure par contre. Heureusement que nous faisons de la rénovation avec les aides : RGE VMC, RGE Pompes à Chaleur (qualipac), et RGE Chauffage électrique. La rénovation amène du travail mais aussi de grosses difficultés de trésorerie à cause des délais de paiement. Nous ne voulions pas forcément aller sur ces qualifications à cause de cela, mais c'était devenu rédhibitoire pour accéder à certains chantiers car les personnes veulent pouvoir accéder aux aides). »

Une entreprise

UN ACCÈS AUX CERTIFICATIONS ENCORE LIMITÉ

Environ 15% des établissements possèdent une mention RGE – contre 20% sur le total du département

❏ **Aucune entreprise du territoire n'effectue de travaux complets de rénovation.**

❏ Néanmoins, une grande partie des entreprises agissent à plusieurs niveaux dans les travaux d'efficacité énergétique : isolation à plusieurs niveaux, fenêtres, chaudières, radiateur, ventilation, etc.

❏ **Sur les 278 établissements de ces six communes, environ 15% d'entre eux possèdent une mention RGE.**

Attention un périmètre de 5km s'applique lors de la recherche mention RGE, cela peut affecter ce % à la marge.

« Je suis en fin de carrière donc je ne vais pas me lancer dans l'obtention de certifications »

Une entreprise

Villes comptant le plus d'établissements du BTP (cf. slide 22) – périmètre de 5km	Mention RGE pour les travaux d'efficacité énergétique
Espalion	9
Bozouls	6
La Loubière	11
Ensemble	26
Séverac d'Aveyron	12
Saint Geniez d'Olt et d'Aubrac	0
Laissac-Séverac l'Église	4
Ensemble	16
Total	42

Source : estimations à partir des données france-renov.gouv.fr et qualifelec

FOCUS SUR LES BESOINS EN TERMES DE MARCHÉS PUBLICS

Des marchés en cours ou à venir mentionnés lors des entretiens :

- PIMS de Laissac
- Maison de Santé de St Geniez
- Ilot de Laissac
- Pôle Sainte Marie de Saint Geniez (réhabilitation de logements et centre de loisir)
- Réhabilitation d'une maison de caractère à Ste Eulalie : OT + logements (démarre)
- Des lotissements
- Lac / Restaurant (Cisba)
- Réhabilitation de la piscine de Campagnac
- Salle de l'ancienne gare à Espalion
- Extension de zones d'activités
- Requalification de la zone de la Bouysse
- Hôpital d'Espalion ?
- Gendarmerie d'Espalion ?

→ **Pas de marchés structurants mais un réservoir de commandes pour alimenter le secteur dans les prochains mois sous réserve de lever certains freins d'accès / recours à la commande publique.**

« A Entraygues deux marchés sont restés sans candidats. Il a fallu aller chercher nous-même des entreprises.. »

Un EPCI

« Nous préférons travailler avec les particuliers, même s'ils sont plus exigeants, ils sont aussi plus rapides et plus efficaces. Les marchés publics sont longs et il y a trop de donneurs d'ordre. »

Une entreprise



Leviers de formation :

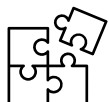
Des formations sont proposées par les branches et/ou la CMA pour pouvoir répondre aux marchés.



Stratégies collectives

Recours au collectif et aux partenariats par les entreprises pour proposer une solution de proximité sur les plus gros marchés publics. Quid de la capacité de maîtrise d'œuvre ?

ET DES AXES DE TRANSFORMATION DU SECTEUR, QUI N'IMPACTENT PAS ENCORE LES ENTREPRISES DU TERRITOIRE



Dynamiques de transformation du secteur du BTP

Numérique et innovations technologiques

Des enjeux qui touchent aujourd'hui surtout à :

- La maîtrise des logiciels de gestion / devis / marchés publics
- Les réseaux sociaux et la visibilité en ligne

L'usage d'outils comme la modélisation 3D, les applications de relevé ou de métrés numériques sont encore très rares.

Industrialisation du secteur
(préfabrication, impression 3D)

Pas de préfabrication par les entreprises rencontrées en entretien ou d'utilisation d'outils de type impression 3D.

Economie circulaire, matériaux biosourcés, déconstruction, réutilisation/recyclage

Sujet qui n'est pas à l'ordre du jour pour les entreprises qui pourraient se trouver impactées par les nouvelles réglementations :

- Diagnostic PMD (produits-matériaux-déchets)
- Responsabilité élargie du producteur
- Prévention des déchets et traçabilité du traitement des déchets
- Développement de filières biosourcés : bois, chanvre, paille...

Et 1 marché qui n'est pas encore développé sur le territoire

Adaptation au vieillissement et aux évolutions démographiques



3 – AUXQUELS S'AJOUTE UN BESOIN DE RENOUVELLEMENT

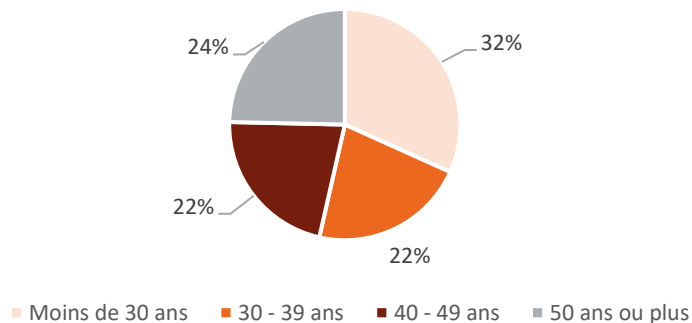
UNE MAIN D'ŒUVRE VIEILLISSANTE

- Âge moyen élevé des salariés et des dirigeants :

25% des salariés ont plus de 50 ans dans le département

(soit **250 départs à la retraite à anticiper** pour le territoire du PETR)

Âge des salariés du BTP en Aveyron



”

« On a en portefeuille d'anciens ouvriers du BTP qui ont le dos cassé et qui ne peuvent pas reprendre d'activité. »

Un Espace Emploi

”

« J'essaye de positionner des maçons en conduite d'engins quand ils ont trop de problèmes de dos mais ce n'est pas l'idéal non plus pour eux. »

Une entreprise de TP

- **De nombreux départs à la retraite prévus dans les 5 à 10 ans**, avec peu d'anticipation.
- **Une usure physique à accompagner pour certains salariés** : "dos cassés", restrictions médicales avec des difficultés à trouver parfois des perspectives professionnelles pour ces salariés.

DES RISQUES CONCRETS POUR LA PÉRENNITÉ DES ENTREPRISES

- **Faible renouvellement des équipes** : recrutements difficiles, peu de jeunes formés localement -> **limite le développement des entreprises.**
- **Enjeux forts de transmission / reprise d'entreprises**, mais peu de candidats, démarches complexes, voire abandon des cédants -> **risque de disparition d'unités économiques.**
- **Risque de « perte de compétences »**, notamment sur :
 - **Les compétences techniques « aguerries »** - qui permettent d'accompagner la montée en compétences des autres
 - **Les compétences de management / encadrement d'équipe**
 - **Les compétences de gestion d'entreprise**

« Je me sens fatigué et submergé. On a trop de travail et pas assez de monde pour le faire. Ce qui va arriver, c'est le manque de savoir-faire, surtout si la jonction ne se fait plus avec les jeunes générations. On perd la transmission des compétences. »

Une entreprise de gros œuvre

”

« Je pars à la retraite en 2027, nous sommes donc en descente progressive de l'activité car pour l'instant pas de repreneur. Aucun de mes salariés actuels n'a les compétences requises pour reprendre. Je prends contact avec la CMA / CCI pour m'aider sur mes enjeux de transmission/reprise mais pour l'instant il n'y a pas de perspective. »

Une entreprise

”

« Face au manque d'autonomie, révision du positionnement des équipes : pas de chefs d'équipe, mais des chargés de missions avec des objectifs pour identifier les salariés qui sortiront du lot et seront plébiscités par les équipes sur les fonctions d'encadrement. »

Une entreprise

UNE NOUVELLE GÉNÉRATION, DE NOUVELLES ATTENTES

- Fracture générationnelle entre les pratiques anciennes et les aspirations des jeunes : **équilibre vie pro/vie perso, recherche de sens, conditions de travail, etc.**
- **Difficulté pour certaines entreprises à interpréter, comprendre ou intégrer ces attentes** dans leur fonctionnement même si un grand nombre des entreprises interrogées cherchent à adapter leurs pratiques lorsque c'est possible, notamment sur :
 - Les horaires de travail
 - Les niveaux de salaire
 - Les primes et avantages en nature
 - Les « à-côté »
 - ...
- **Deux dynamiques distinctes selon les entreprises (et selon les prérequis en termes de qualification) :**

”

« Pour garder la main d'œuvre, il faut augmenter les salaires. Maintenant c'est 2000 € par mois et c'est normal. Les apprentis viennent et négocient tout, connaissent très bien le droit du travail, plus que les chefs d'entreprise eux même. C'est parfois décourageant ; mais c'est le jeu de la transmission. »

Une entreprise



Recrutement d'apprentis
(10% des emplois du secteur en appr.)

Test des salariés lors des contrats d'apprentissage
Embauche à long terme de ceux « qui font l'affaire »



Abandon des recrutements de « jeunes »

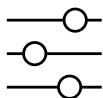
Salarié cible : trentenaire posé avec des enfants, spontané
Les jeunes sont perçus comme "un investissement trop instable"

”

« Les équipes aujourd'hui ne veulent plus travailler avec des jeunes (- de 25 ans), j'ai arrêté. »

Une entreprise

LES INITIATIVES MISES EN PLACE PAR LES ENTREPRISES DES AJUSTEMENTS À PETITS PAS



1. Une pression croissante pour s'adapter aux nouvelles attentes des salariés

- **Demande accrue de flexibilité et de confort de travail** : horaires aménagés, raccourcissement des pauses déjeuner.
- **Comparaison entre entreprises** sur les salaires et avantages (prime Macron, panier repas, déplacements indemnisés, intéressement...).
- **Des salariés qui peuvent aller "au plus offrant"**, accentuant la volatilité.

→ Une nécessité d'outillage, de partage de pratiques, d'idées, de leviers... Pour faire face à ces nouvelles dynamiques.



2. Des initiatives concrètes mais inégales selon les entreprises

- **Certaines intègrent des dispositifs d'avantages** (prise en charge du repas du midi, prime de transport, etc.) ou développent leur politique RH (intéressement, participation).
- **D'autres misent sur l'ambiance de travail, la formation interne ou la polyvalence** comme leviers de fidélisation.
- **L'enjeu de la réputation est central** : une entreprise reconnue pour son sérieux ou son ambiance attire plus facilement.



3. Des défis persistants pour les dirigeants qui se sentent parfois démunis

- **Poids moral de la fidélisation** : les départs non anticipés sont vécus comme des échecs personnels, surtout lorsque le dirigeant s'était investi pour l'intégration/la formation.
- **Concurrence entre territoires qui s'ajoute parfois** : Rodez notamment attire les salariés par de meilleures conditions ou salaires.
- **Départs précoces ou créations d'entreprises par d'anciens salariés**, notamment sur des niches techniques, créent des tensions.

ET UN BESOIN DE RENOUVELLEMENT DE L'IMAGE DES MÉTIERS

= l'une des attentes les plus fortes des entreprises

- **Une image qui freine l'attractivité**

- Métiers encore trop souvent perçus comme **physiques, pénibles, peu valorisants**.
- Représentations négatives persistantes chez **les jeunes, les familles, certains prescripteurs**.
- Une méconnaissance des **évolutions du secteur** : outils numériques, diversité des spécialités, métiers d'avenir (éco-construction, rénovation énergétique...).

- **Des réalités de terrain plus diversifiées**

- Des parcours pouvant être riches : autonomie, responsabilités, évolution possible vers encadrement ou reprise d'entreprise.
- Une utilité sociale forte : bâtir, rénover, améliorer le cadre de vie local.
- Une montée en puissance progressive des enjeux de qualité de vie au travail, RSE, innovation.

- **Des leviers de promotion à activer**

- **Faire découvrir et vivre les métiers autrement** : stages de 3e, visites de chantiers, actions sport-métier, escape games, Outil en Main... pour éveiller des vocations par l'expérience.
- **Accompagner les entreprises dans l'évolution des métiers** : intégration du numérique, allègement de la pénibilité, montée en compétence, diversification des activités.
- **Repenser la manière de concevoir les métiers** : ouvrir la voie à plus de mixité, valoriser les aides et innovations techniques aux actions physiques (ex. exosquelettes), favoriser des formes d'emploi plus souples (temps partiel, multiactivité, saisonnalité).
- **Travailler sur les représentations** : avec les jeunes, les prescripteurs, mais aussi avec les professionnels eux-mêmes (ex. ateliers intergénérationnels, retour d'expériences).



4 - DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT STRUCTURELLES, QUI FREINENT LE DÉVELOPPEMENT

LE RECRUTEMENT : PRINCIPALE VARIABLE D'AJUSTEMENT QUI LIMITE LE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

- Les entreprises adaptent leur activité au personnel disponible, non l'inverse
- Les difficultés de recrutement nourrissent un sentiment défaitiste des entreprises et des partenaires

”

« Recrutement reste le caillou dans la chaussure qui fait douter de la faisabilité d'un projet d'extension. Si un élément central d'une équipe s'en va, on ne peut pas le remplacer et déséquilibre toute la structure. »

Une entreprise

”

« Sentiment qu'au-delà de 15 salariés, il faudrait davantage avoir des fonctions d'encadrement pour davantage organiser et structurer les RH. Avec une personne pour compléter aussi le poste de secrétaire : administratif, commandes, chiffreages commandes... et organisation. Si cette personne était recrutée, on pourrait aller chercher une équipe en plus. »

Une entreprise

”

« On observe une certaine forme de réorganisation du marché de l'emploi : plutôt que de recruter, on voit des associations entre entreprises et entrepreneurs individuels pour sous-traiter du surplus d'activité en cas de besoin. »

Un partenaire

”

« Le travail vient après, ce n'est pas le problème. C'est l'opportunité de la personne qui fait le recrutement/ On adapte l'activité ensuite. »

Une entreprise

→ Le recrutement repose surtout sur le bouche-à-oreille et les candidatures spontanées, les entreprises ont peu de lien avec les acteurs emploi/formation.

→ Faible anticipation des besoins à moyen terme, par manque de visibilité ou d'outils adaptés.

UN IMPACT DIRECT SUR LA CAPACITÉ D'INTERVENTION DANS LE BTP SUR LE TERRITOIRE

- Une tendance marquée à réduire le périmètre géographique d'intervention, pour limiter les temps de trajet, préserver l'organisation interne et l'équilibre économique des structures (d'autant que le caractère détendu du marché le permet).
- Une dynamique économique locale bridée : moins de réactivité face aux opportunités, freins à la croissance ou à l'innovation. Des chantiers refusés faute de main-d'œuvre disponible ou formée.
- **Voire un souhait de revenir à l'entrepreneuriat individuel ou au salariat pour certains chefs d'entreprises** qui font face à un sentiment d'épuisement -> sentiment de pouvoir maîtriser davantage ses horaires, sa charge de travail et ses revenus en individuel.
- **Et, pour les particuliers, un manque de ressources** : des délais d'intervention qui s'allongent (carnet de commande plein à 6 mois/1 an pour les entreprises interrogées), des artisans qui augmentent leurs tarifs, des chantiers « choisis », un manque sur les plus petits chantiers.

-> Un risque réel d'affaiblissement du secteur du BTP sur le territoire faute de solution.

UN MARCHÉ DE L'EMPLOI PEU VISIBLE... MAIS À FORT POTENTIEL

- **Un marché réel... mais largement informel**

- Très peu d'offres visibles relevant du BTP sur les plateformes ou auprès des Espaces Emploi Formation
- Recours systématique à l'informel : bouche-à-oreille, réseaux personnels, cooptation (ex : primes à l'embauche).
- Peu de liens avec les dispositifs publics d'emploi ou de formation.

- **Des pratiques de recrutement très pragmatiques pour ne plus « perdre de temps »**

- Peu d'exigences formelles : quand c'est possible les employeurs cherchent avant tout des profils motivés, prêts à apprendre.
- Recours surtout aux recrutements par bouche à oreille ou des candidatures spontanées (= candidats jugés comme motivés)
- Sentiment partagé que les solutions testées : interim, main d'œuvre étrangère, etc. n'ont pas fonctionnées

- **Un potentiel d'emploi à activer**

- De nombreux postes non pourvus, mais non déclarés comme vacants. : toutes les entreprises rencontrées sont prêtes à recruter
- Des entreprises unipersonnelles qui pourraient créer un emploi si elles étaient accompagnées

Si 10 % des 289 unités personnelles recrutaient, ainsi qu'1/3 des entreprises employeuses, cela correspondrait à une centaine d'emplois créés sur le territoire dans le BTP, accessibles pour partie sans qualification spécifique.

« Nous avons enregistré seulement 7 offres d'emploi dans le BTP l'année dernière, c'est très peu. »

Un Espace Emploi Formation

« Pour certains profils, ça nous est arrivé d'envoyer des candidatures spontanées aux entreprises du BTP dont on sait qu'ils peuvent avoir des besoins. »

Un Espace Emploi Formation

LES PRINCIPAUX MÉTIERS RECHERCHÉS

- Les difficultés touchent tous les corps de métiers mais elles sont encore plus prégnantes sur les métiers qui nécessitent une formation préalable.
- Parmi les principaux métiers recherchés sur le territoire, on retrouve principalement les métiers suivants :

Groupes de profession les plus recherchés sur les plateformes d'offre d'emploi	Offres
Techniciens D'installation et de Maintenance Froid, Chaudières et Électroménager	10
Ingénieurs , Projeteurs et Techniciens Ponts et Chaussées	6
Ouvriers du Second Œuvre Bâtiment	5
Ouvriers du Travail du Béton et Couvreurs	3
Ingénieurs et Experts en Gestion des Entreprises	3
Chauffeurs de Transport de Marchandises	3

Sur les plateformes de recherche d'emploi en ligne, 55 offres d'emploi ont pu être recensées sur l'ensemble de l'année 2024 dont 76% d'entre elles étaient des CDI.

Source: Données Job Feed, recherche février 2025, données sur l'année 2024

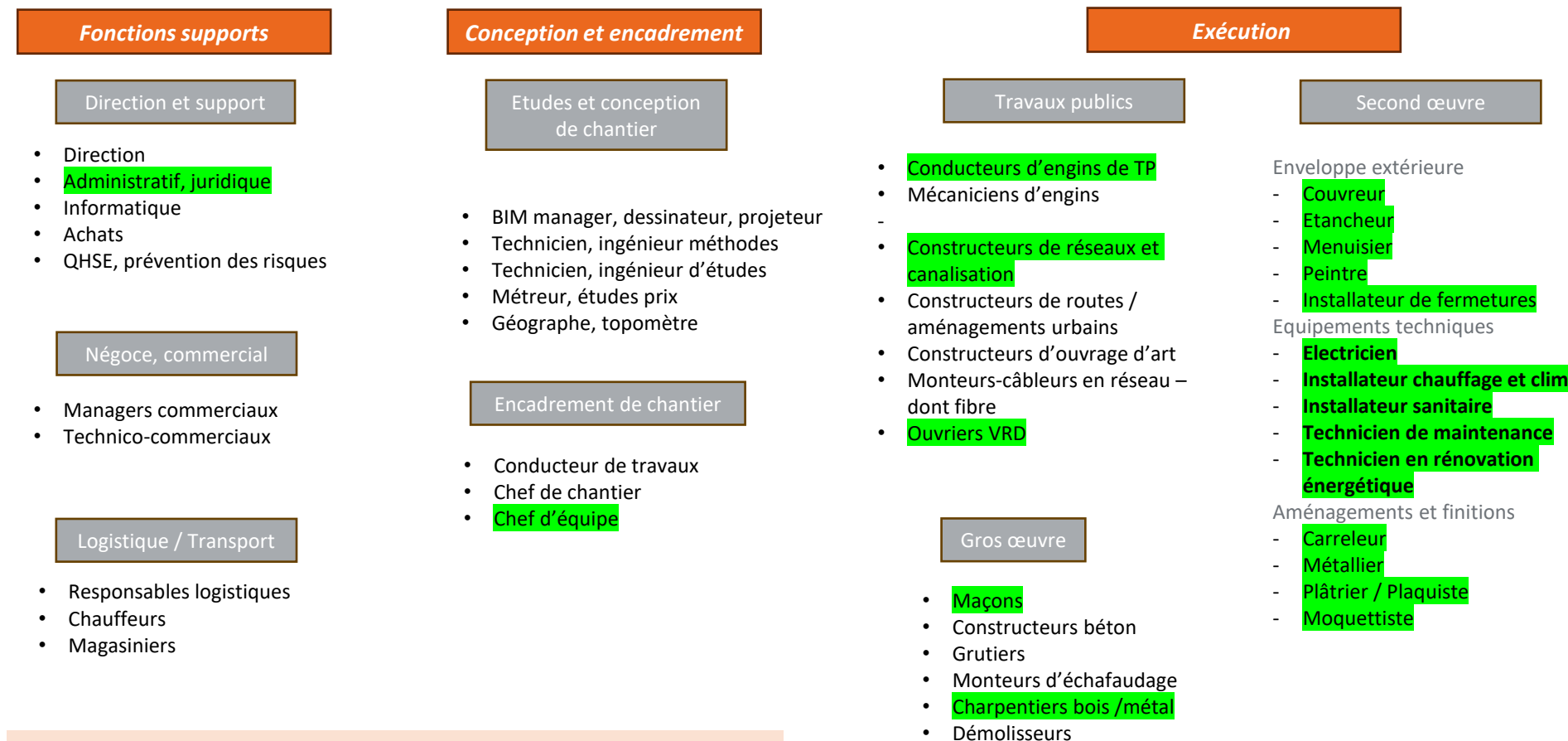
- Ces éléments sont cohérents avec les principales difficultés remontées par les entreprises en entretien :
 - **Chefs d'équipe**
 - **Frigoristes**
 - **Serruriers-métalliers**

→ Enjeu de mettre en lumière les volumes de recrutement attendus sur chaque poste pour avoir des **volumétries suffisantes pour agir.**

EN SYNTHÈSE : DES BESOINS SUR TOUTE LA CHAÎNE

Légende :
Métiers particulièrement
en tension

D'après la cartographie des métiers du secteur établie par Constructyts



→ Des volumétries difficiles à quantifier du fait du marché caché

UN VIVIER DE CANDIDATS INSUFFISANT ET DIFFICILE À MOBILISER

Un chômage résiduel... mais des publics très éloignés de l'emploi

- **Taux de chômage faible**, proche du plein emploi, même si on observe une augmentation depuis l'année dernière (liée aux nouveaux modes de calcul des indemnités chômage – difficile surtout pour l'activité saisonnière)
- **Demandeurs d'emploi** souvent confrontés à plusieurs freins :
 - **Addictions** et problèmes de **santé** importants, y compris parmi les plus jeunes
 - Isolement, problèmes de **mobilité**, garde d'enfants.
 - Perte de **motivation** liée à la succession d'échecs professionnels.
 - **Réticences à la formation** (qui limite les possibilités de reconversion)
 - Absence de recherche réelle d'emploi
- **Tension démographique du territoire** :
 - 38 % de la population a plus de 60 ans.
 - Les jeunes quittent le territoire pour aller faire leurs études et ne reviennent pas toujours (mais certains le font et sont prêts à se reconvertir pour exercer dans les métiers offerts par le territoire)
 - Des gains démographiques faibles et inégaux (+48 hab/an sur CCCA, +26 hab/an sur CLT). Des profils de nouveaux arrivants qui ont fait l'objet d'une étude.

”

« Les demandeurs d'emploi du territoire sont des personnes en grande difficulté qui sont très difficilement employables pour la majorité d'entre eux. »

Un Espace Emploi Formation

”

« Il y a de plus en plus de demandeurs d'emploi avec des addictions et des problématiques de santé. Ça touche tous les âges. »

Un Espace Emploi Formation

”

« Des agences d'interim font du forcing pour envoyer des demandeurs d'emploi en mission mais ça ne dure jamais plus de 3 jours, c'est un échec et ces mauvaises expériences dégoûtent des métiers. »

Un partenaire

→ Des cibles à préciser et à exploiter dans le plan d'action pour attirer de nouveaux candidats sur les postes offerts.

SYNTHÈSE DES PROFILS RECRUTÉS PAR LES ENTREPRISES

Apprentis du territoire

Jeunes en formation initiale (CAP, Bac Pro, BTS...) qui vivent chez leurs parents. Peu mobiles, mais **ancrés localement**.

Enjeux :

- **Mobilité** : souvent dépendants de leurs parents ou des transports scolaires.
- **Ruptures de contrat fréquentes** en cas de difficultés d'adaptation ou d'orientation par défaut.
- **Accès à la formation** : pas toujours disponible localement.

Jeunes diplômés de retour au pays

Originaires du territoire, partis faire des études supérieures. Reviennent pour des raisons familiales, de cadre de vie ou de projet personnel.

Enjeux :

- **Inadéquation des diplômes avec le marché local**- manque de visibilité sur les opportunités d'emploi locales
- **Besoin de reconversion** ou de formation courte adaptée.
- **Risque de frustration** si pas de débouché à la hauteur de leur formation initiale ?

Nouveaux arrivants, prêts à se reconvertir

Personnes venues d'ailleurs, parfois en couple avec enfants. Volontaires, souvent plus âgés 35-40 ans, prêts à se reconvertir.

Enjeux :

- **Manque de visibilité** des opportunités liées aux métiers du BTP.
- **Problèmes d'installation ou d'habitat** (logement temporaire...)
- **Emploi du conjoint** (Aveyron Attractivité)
- **Reconnaissance des compétences acquises ailleurs** et emploi du conjoint

Salariés déjà en poste sur le territoire

Professionnels expérimentés, parfois frustrés chez leur employeur actuel. Ciblés par des entreprises concurrentes du territoire.

Enjeux :

- **Risque d'exacerber les tensions concurrentielles** entre entreprises locales et de nuire aux coopérations/partenariats.
- **Nécessité de fidéliser rapidement** (engagement, perspectives d'évolution).
- **Difficulté à gérer les attentes en matière de rémunération.**

EXPLORER DE NOUVELLES PERSPECTIVES POUR ÉLARGIR LE VIVIER DE RECRUTEMENT ?



1. Favoriser la féminisation des métiers du BTP

Seulement 12% de femmes parmi les salariés du secteur, et majoritairement sur des postes de secrétariat.

- Opportunité de renouvellement avec des femmes motivées, qualifiées techniquement et investies.
- Des exemples à promouvoir sur le territoire.



2. Attirer des apprentis venus de l'extérieur du territoire

Faire le lien avec les établissements de formation à proximité du territoire pour mettre en lumière les possibilités d'alternance sur le territoire.

- Sous réserve d'avoir des solutions d'hébergement
- Valorisation possible via un label de type Territoire Apprenant ou un programme de parrainage



3. Activer les profils en reconversion professionnelle

Actifs en recherche de sens, touchés par une rupture ou un burn-out. Valoriser le volet concret et porteur d'utilité sociale du BTP.

- Accompagnement à prévoir : POE, AFEST, mise en situation de travail, immersion.
- Sous réserve de pouvoir mettre en valeur le potentiel d'emploi dans ce secteur sur le territoire.



4. Travailler avec les profils de réfugiés ou primo-arrivants

Une main-d'œuvre encore peu mobilisée localement et qui peut susciter des craintes ou des aprioris.

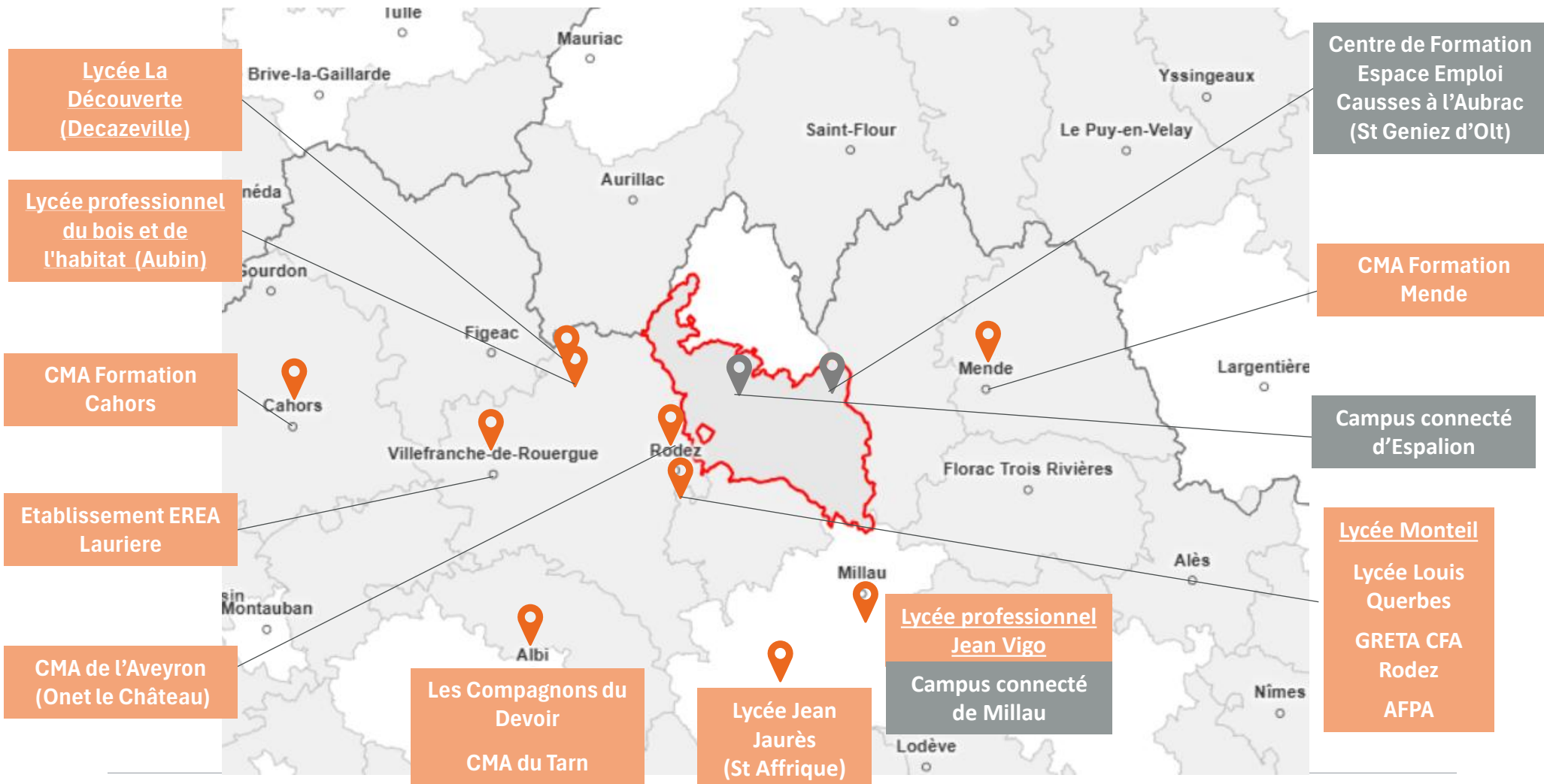
- Des initiatives en place avec la CMA, des exemples réussis à valoriser et un enjeu de pédagogie collective pour faire évoluer les représentations
- Besoin d'accompagnement linguistique, administratif et social (tutorat, médiation culturelle, apprentissage du français professionnel).



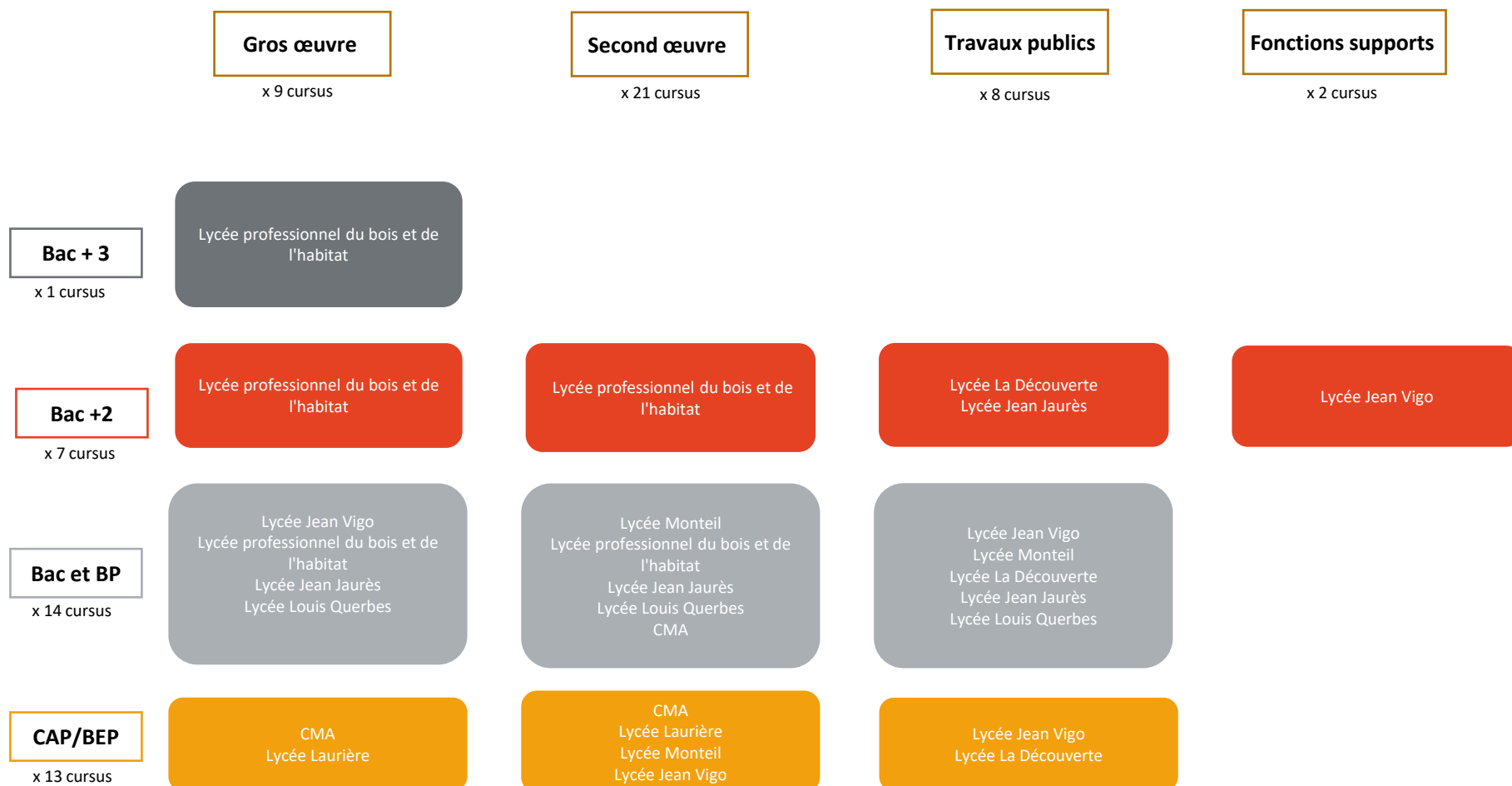
5 – UN ÉCOSYSTÈME DE FORMATION PRÉSENT MAIS DISPERSÉ ET CONTRAINT

UNE OFFRE DE FORMATION ACCESSIBLE EN PROXIMITÉ RELATIVE

Et une diversité de structures de formation proposant une diversité de cursus



UNE OFFRE DE FORMATION RELATIVEMENT LARGE



QUI COUVRE LA MAJORITÉ DES MÉTIERS D'EXÉCUTION

Exécution

Travaux publics

- Conducteurs d'engins de TP
- Mécaniciens d'engins
-
- Constructeurs de réseaux et canalisation
- Constructeurs de routes / aménagements urbains
- Constructeurs d'ouvrage d'art
- Monteurs-câbleurs en réseau – dont fibre
- Ouvriers VRD

Gros œuvre

- Maçons
- Constructeurs béton
- Grutiers
- Monteurs d'échafaudage
- Charpentiers bois / métal
- Démolisseurs

Second œuvre

Enveloppe extérieure

- Couvreur
- Etancheur
- Menuisier
- Peintre
- Installateur de fermetures

Equipements techniques

- Electricien
- Installateur chauffage et clim
- Installateur sanitaire
- Technicien de maintenance
- Technicien en rénovation énergétique

Aménagements et finitions

- Carreleur
- Métallier
- Plâtrier / Plaquiste
- Moquettiste

Métiers bien couverts par l'offre de formation initiale

Métiers couverts par au moins 1 formation

Métiers non couverts

DES ENJEUX D'AJUSTEMENT À LA MARGE

Les entreprises interrogées se débrouillent sans trop de difficulté avec l'offre de formation actuelle

- **Recrutement local** : Apprenants inscrits dans des établissements de Rodez, Millau, ou pouvant aller jusqu'à Cahors, Mendes ou autres (en internat) mais qui disposent d'un ancrage territorial fort avec une solution de logement (parents, famille)
- **Formation en interne** : Beaucoup de formations sont réalisées en interne, notamment pour les métiers ne nécessitant pas un haut niveau technique.

Manques observés à la marge

- **Métiers techniques manquants** :
 - Frigoriste
 - Serrurier
 - Bac Pro Dépanneur Clim/Chaudière (formation prévue pour 2025).
 - Besoin d'une formation globale dans les métiers du bois comme Constructeurs bois – ossature, charpente, menuiserie
- **Formation à améliorer** :
 - Ajout de modules sur savoir-être et comportement en entreprise dans les formations existantes.
 - Eviter les orientations subies qui font perdre du temps aux jeunes et aux entreprises
- **Nouveaux Besoins**
 - Environnement et sécurité : Intégrer davantage ces enjeux dans les formations, afin de répondre aux normes actuelles et aux attentes des entreprises.

→ Nécessité surtout de **favoriser les liens et les échanges entre entreprises et organismes de formation (notamment les lycées professionnels) du territoire et en proximité** (pour faire venir de nouveaux apprentis).



6 – UN FAIBLE RECOURS À LA FORMATION CONTINUE

UNE FAIBLE MOBILISATION DE LA FORMATION CONTINUE

1. Une réticence culturelle persistante

- Peu de réflexes formation dans les petites entreprises, souvent perçue comme une perte de temps ou non prioritaire.
- Formation = contrainte (absences, coût, complexité) pour les dirigeants et vécue comme un « retour à l'école » pour certains salariés.

2. Des freins logistiques et géographiques

- Mobilité difficile : formations trop éloignées (Rodez a minima), peu compatibles avec le quotidien professionnel.
- Intérêt à développer :
 - des formations délocalisées (ex : CAPEB, CMA)
 - des formats hybrides (tiers-lieux, campus connectés, FOAD).

3. Des difficultés de financement et de mise en œuvre

- Montage financier complexe (CPF, Région, AAP, PRFP peu adapté au terrain).
- Taille critique pour ouvrir une session (minimum 8 à 10 personnes).
- Intérêt pour des outils souples comme la POEI.

4. Un manque de temps et d'information côté entreprise

- Aides et dispositifs souvent méconnus.
- Accompagnement souvent réactif et au cas par cas, sur sollicitation.
- Besoin d'un appui pour mieux anticiper et organiser la montée en compétence.

DES BESOINS À EXPLOITER ?

- Des besoins qui portent principalement sur :

SUJETS PRIORITAIRES :

Sécurité : normes, révention des risques, port des EPI, gestion des TMS, premiers secours

Numérique : outils de gestion de chantiers, logiciels de modélisation, des solutions de suivi des coûts et des délais

Gestion d'entreprise : gestion financière, gestion des ressources humaines, et optimisation des processus.

SUJETS SECONDAIRES (mais à ne pas éluder) :

Management et intégration : gestion des équipes, communication, intégration des nouveaux salariés, gestion des conflits...

Compétences interpersonnelles: communication, respect des règles de sécurité, travail en équipe, etc.

Environnement et développement durable : éco-construction, gestion des déchets, normes environnementales...



7 – DES OUTILS D'INSERTION PERFECTIBLES

DES OUTILS D'INSERTION PERFECTIBLES



« Les outils d'insertion sont pleins. Il n'y a plus de place. Même des cadres se retrouvent en chantier d'insertion. »

Un Espace Emploi Formation

- **Un potentiel présent avec une diversité d'acteurs et d'outils mobilisables :**

- Diversité de structures d'insertion : ADEL (AI), ACI Passerelle, Trait d'Union, Recyclerie...
- Présence d'une ETTI spécialisée BTP : ADEL Interim
- Présence d'un GEIQ BTP (mais peu, voire pas de recours au GEIQ)



« Ce qu'il manque, c'est une structure entre un ESAT et un Chantier d'Insertion, comme une Entreprise Adaptée par exemple, pour prendre en charge le nombre croissant de personnes avec une RQTH ou des troubles psy. »

Un partenaire

- **Mais un nombre de places limitées...**

- **... Et un manque de structuration des parcours**

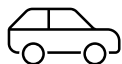
- Pas de stratégie territoriale partagée pour l'insertion par l'activité économique (IAE) ou le BTP dans le BTP.
- Pas de parcours lisible ou structuré vers les métiers du BTP pour les publics en insertion, pas de visibilité sur les chantiers clausés.
- Clause sociale peu mobilisée :
 - Mise en œuvre dans un seul EPCI
 - Résultats non probants, faute d'ingénierie, de coordination ou d'accompagnement adapté.

- **Enjeux à travailler**

- Co-construire une stratégie territoriale d'insertion dans le BTP (EPCI, entreprises, structures d'IAE, OF...).
- Mieux articuler la clause sociale avec les besoins en main-d'œuvre du secteur.
- Développer des passerelles métiers concrètes et progressives entre les publics en insertion et les entreprises du BTP.

DES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'EMPLOI QUI TOUCHENT À LA MOBILITÉ ET AU LOGEMENT

Et qui dépassent le seul secteur du BTP



Des enjeux de mobilité

- **Nouveaux arrivants** sans permis ou voiture
- **Couverture auto-école disparate** sur le territoire
- **Modes doux risqués** (vélos, scooters) sur routes accidentées, particulièrement l'hiver
- **Fermeture du garage solidaire** de Rodez
- *Une piste à explorer sur l'auto-partage ? (étude en prévision)*

”

« Nous avons un apprenti que l'on devait aller chercher tous les jours chez lui. Pour résoudre ce problème, nous lui avons trouvé une voiture sans permis pour se déplacer. Ça fonctionne mais c'est très coûteux. »

Une entreprise



Des enjeux de logement

- **Logements passerelles** expérimentés à très petite échelle qui fonctionnent
- **Bail mobilité** encore peu utilisé malgré son intérêt pour les jeunes actifs en CDD ou formation
- **Une réflexion sur le logement intergénérationnel** abandonnée, faute de portage local solide.
- **Des actions de sensibilisation des propriétaires** portées localement via des outils comme les gazettes communales.
- *Réflexion à relancer autour d'une foncière solidaire, pour produire une offre plus adaptée et accessible ?*



8 – UN ANCRAGE TERRITORIAL PORTEUR, L'ATOUT DE LA PROXIMITÉ

DES ATOURS FORTS SUR LE TERRITOIRE

- **Proximité** : un facteur clé d'engagement pour les jeunes, les entreprises et les acteurs de terrain.
- **Partenaires locaux dynamiques** : développeurs économiques, espaces emploi, structures d'insertion, établissements de formation, entreprises mobilisées.
- **Multiples initiatives déjà en place** : actions de promotion des métiers, accueil de stagiaires, implication dans les événements locaux.
- **Territoire rural = lieu d'innovation** : Expérimentations locales, capacité d'adaptation, proximité entre décideurs, acteurs et bénéficiaires.

« Pour que ça fonctionne, il vaut mieux faire de la dentelle avec quelques candidats intéressés que du traitement de masse qui est contreproductif. »



Un partenaire

« l'intérêt de la démarche de GPECT serait de pouvoir mettre en place une véritable dynamique d'expérimentation locale, qui trouve de nouveaux modes d'agir. »



Un partenaire

UN TERRITOIRE INTERCONNECTÉ AVEC L'EXTÉRIEUR

Des habitants (et des entreprises) qui se déplacent dans une aire géographique plus large

Une situation géographique à la croisée de plusieurs pôles

- Proximité de Rodez, Millau, Aurillac : viviers d'apprenants, de formations, de partenaires techniques.

Une circulation des personnes bénéfique

- Ressources humaines en mouvement : navetteurs quotidiens, jeunes ou actifs partis se former ailleurs, mais attachés au territoire et susceptibles d'y revenir.

Des ressources diversifiées à activer

- Formations à distance (ex : Campus connecté d'Espalion), partenariats interterritoriaux, échanges d'expériences et de compétences.



DES PARTENARIATS ET UNE COORDINATION À RENFORCER

Des coopérations déjà actives mais dispersées

- Chacun agit souvent de son côté, selon ses priorités ou opportunités.

”

L'objectif est moins la création d'actions en tant que telles mais plutôt la coordination de l'ensemble pour les mobiliser à bon escient.

Un partenaire

Un besoin de vision partagée

- Mieux connaître les outils et dispositifs existants, pour mieux les articuler.

Un rôle structurant pour le PETR et les EPCI

- Animer une stratégie commune, valoriser les initiatives locales, créer une "caisse de résonance" qui donne de la portée et de la lisibilité aux actions menées sur le territoire. – **en lien avec le projet de territoire.**

”

« Préparer l'échantillonnage des entretiens nous a permis de nous rendre compte du très grand nombre d'entreprises du BTP de notre territoire et que nous ne connaissons pas toutes. »

Un EPCI



SYNTHÈSE ET ANALYSE DES ENJEUX

SYNTHÈSE : UN SECTEUR STRATÉGIQUE EN TENSION, DES LEVIERS COMPLÉMENTAIRES À ACTIVER

- **Le BTP est un pilier économique local (13 % des établissements, plus de 1 000 emplois)**, stabilisé mais vieillissant, et confronté à des tensions fortes sur l'emploi qui menacent la capacité du territoire à répondre aux volumes d'activité.
- **Malgré un potentiel réel de développement**, notamment grâce à la rénovation et à la création d'entreprises, la faiblesse du vivier local, la dispersion des outils de formation, le faible recours à la formation continue et des dispositifs d'insertion peu efficaces freinent la dynamique.
- Pourtant, des forces existent :
 - Un ancrage territorial fort et dynamique (proximité, partenaires locaux engagés, volonté d'agir) ;
 - Une ouverture de fait vers l'extérieur (agglomérations voisines, mobilité des jeunes) ;
 - Des entreprises prêtes à s'investir, à condition d'être accompagnées.

LES GRANDS ENJEUX POUR AVANCER

1. Attirer et fidéliser les publics

- Mieux valoriser les métiers du BTP, leur utilité sociale, leur modernité (multiactivité, qualité de vie, innovation...).
- Renforcer l'image et l'attractivité du secteur auprès des jeunes, des personnes en reconversion, des publics éloignés.

2. Structurer et promouvoir l'écosystème de formation, y compris via la formation continue

- Consolider une offre de formation de proximité (modulaire, souple, complémentaire aux centres d'Aurillac, Millau, Rodez).
- Mieux utiliser les ressources existantes : Campus connecté, Campus de la CMA, organisme de formation de l'espace emploi formation...
- Encourager la montée en compétences via la formation continue, notamment sur la sécurité, le numérique et les enjeux environnementaux.

3. Appuyer et outiller les entreprises

- Accompagner la fonction employeur (recrutement, intégration, encadrement, transmission), faciliter la mobilisation des outils existants
- Proposer des dispositifs de soutien aux créateurs et repreneurs d'entreprises artisanales.

4. Rendre l'insertion plus opérationnelle

- Rendre davantage lisibles les volumes de recrutement envisagés dans le BTP et les profils recherchés (qualifié / non qualifié)
- Mieux articuler les dispositifs d'insertion (GEIQ, IAE, clauses sociales) avec les perspectives de recrutement dans les entreprises
- Co-construire de véritables parcours métiers vers le BTP, intégrant accompagnement, formation et mise en situation.

5. Fédérer les dynamiques locales

- Mettre en place une gouvernance et une animation pérenne autour de l'emploi et de la formation dans le BTP sur le territoire
- Renforcer les échanges et le dialogue entre les entreprises et les établissements de formation + les intermédiaires de l'emploi
- Rôle structurant du PETR et des EPCI pour animer, mettre en réseau et faire résonner les initiatives.



4. ORGANISATION DES SUITES ET PISTES DE TRAVAIL

PROCHAINES ÉTAPES : LE SÉMINAIRE DU 15 MAI

- **Objectif :**

- Partager les grands enseignements du diagnostic et l'analyse des enjeux à traiter prioritairement dans le cadre du plan d'action
- Réfléchir aux solutions et aux actions à mettre en place pour répondre aux difficultés remontées par les entreprises

- **Déroulé de la journée :**

- **MATIN**

10h00-11h00 - Restitution de l'état des lieux

11h00-11h45 - Questions-réponses et échanges avec la salle

11h45-12h30 - Contributions libres sur les thématiques des ateliers

- **APRES-MIDI**

14h00-16h00 - Ateliers de travail x 3 en simultanée (selon le nombre de participants)

→ *Objectif : co-construire des pistes d'action concrètes pour répondre aux enjeux soulevés le matin*

→ *Introduction et synthèse en collectif selon le nombre de participants*

3 ATELIERS DE TRAVAIL

G1 – Attirer et faire naître de nouvelles vocations

Objectif : Identifier les leviers pour susciter l'intérêt et faciliter l'accès aux métiers du BTP, à tous les âges de la vie.

Pistes de réflexion :

- Comment valoriser les métiers auprès des femmes, jeunes, des personnes en reconversion ou des nouveaux arrivants ? Où et comment aller les chercher ?
- Quels formats de découverte et d'immersion peuvent donner envie ? Quelles représentations (positives/négatives) freinent ou facilitent l'orientation vers le secteur ? Comment agir sur les intermédiaires (parents, enseignants, prescripteurs) ?
- Comment accompagner la création de parcours d'insertion durable dans le BTP en s'appuyant sur l'insertion ?

G2 – Outiller et appuyer la fonction employeur des entreprises

Objectif : Cerner les leviers pour aider les entreprises à mieux recruter, former, intégrer et fidéliser.

Pistes de réflexion :

- Quels outils et accompagnements pour identifier et faire remonter les besoins en recrutement et en formation ?
- Comment intégrer les nouvelles attentes vis-à-vis du travail ? Quelle sensibilisation à l'innovation managériale et RH dans les TPE du secteur ?
- Comment favoriser la formation continue (sécurité, numérique, transition écologique...) ?
- Comment faciliter la levée des freins périphériques à l'emploi (mobilité, logement, garde, etc.) ?

G3 – Développer une dynamique collective pour soutenir le secteur

Objectif : Faire émerger des coopérations et appuis structurants au niveau du territoire.

Pistes de réflexion :

- Comment mieux articuler les entreprises et les acteurs de la formation (Lycées pro, CMA, Campus connecté...), de l'emploi et de l'insertion ?
- Quelles actions collectives autour de la rénovation, de la transition écologique, des marchés publics ?
- Quel rôle pour les collectivités (PETR, EPCI...) dans l'animation et la mise en réseau ?
- Comment structurer une gouvernance locale autour de l'emploi et de la formation dans le BTP ?