



OBSERVATOIRE DES
MÉTIERS DU NÉGOCE
DES MATÉRIAUX DE
CONSTRUCTION

LES METIERS EN TENSION DANS LA BRANCHE DU NEGOCE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION

AVRIL 2021

Etude réalisée par KYU LAB

À LA DEMANDE DES MEMBRES DE LA CPNEFP
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION



SOMMAIRE

01

Objectifs et démarche des travaux

- Contexte et besoins
- Définition et méthode d'identification des métiers en tension
- Méthodologie générale de l'étude

02

Les tensions au recrutement dans le secteur

- Le niveau de tension au recrutement dans le secteur
- Les raisons des tensions au recrutement
- Les leviers mobilisés par les entreprises

03

Analyse de la situation par métier

04

Synthèse et recommandations

- Les enjeux pour le secteur
- Les pistes d'action pour le secteur



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION

01

Objectifs et démarche des travaux

Des moyens diversifiés pour identifier les métiers en tension et une analyse statistique plurifactorielle



Objectifs de l'intervention et démarche d'ensemble

Contexte

Au regard des difficultés de recrutement constatées dans de nombreuses régions et pour un large panel de métiers, l'Observatoire des Métiers du Négoc des Matériaux de Construction et la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) ont décidé de lancer une étude visant à l'identification des métiers en tension dans le secteur et plus particulièrement à :

- Proposer une définition et une méthode robuste associée d'identification des métiers en tension ;
- Évaluer le niveau de tension actuel et anticipé par métier, profil d'entreprise et territoire dans le secteur ;
- Comprendre les raisons de ces tensions et les mettre en regard des moyens mis en œuvre au recrutement ;
- Formuler des préconisations pour accompagner les entreprises dans leur effort de recrutement, de fidélisation et de formation.

Méthodologie

- Analyse documentaire (études et rapports sur les secteurs de la construction dans leur ensemble et sur les problématiques de tension) ;
- Analyse statistique à partir de sources de données diverses ;
- Une enquête en ligne auprès des professionnels du secteur ;
- 10 entretiens auprès d'entreprises et 10 entretiens auprès de partenaires institutionnels ;
- 1 groupe de travail sur les leviers d'actions mobilisables

Définition et méthode d'identification des métiers en tension

Avant-propos : la notion de tension au recrutement

D'une conception unidimensionnelle des tensions au recrutement...

La tension au recrutement est traditionnellement mesurée à l'aide du rapport entre le volume d'offres d'emploi collectées (supposées permettre d'estimer le nombre d'emplois vacants) et le volume de demandeurs d'emploi enregistrés (catégories A, B et C, en flux).

...A la prise en compte de son caractère multidimensionnel

Toutefois, plusieurs travaux menés par diverses institutions (DARES, OCDE...) ont souligné l'importance de prendre en compte d'autres dimensions pour mieux mesurer ce phénomène. Il s'agit alors de croiser le ratio offres/demandeurs en flux à un ensemble d'indicateurs révélateurs de situations de tension.

Parmi ces dimensions on trouve par exemple :

- L'élévation de la part des emplois durables dans les offres d'emploi ;
- La baisse du niveau de qualification demandé au recrutement ;
- L'augmentation des salaires proposés ;
- L'augmentation du nombre d'offres publiées ;
- La baisse du « taux de chômage » constaté ;
- Etc.

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

Tension au recrutement

Désigne une situation pour laquelle le besoin en recrutement excède la main-d'œuvre disponible.

Elle peut porter sur un secteur, un métier et/ou une zone géographique.

Définition et méthode d'identification des métiers en tension

Des moyens diversifiés pour identifier les métiers en tension et notamment une analyse statistique plurifactorielle (2/4)

La sélection des indicateurs permettant d'identifier et de caractériser les tensions au recrutement

À l'issue de la collecte des données, un travail de sélection et de mise en relation de ces dernières a été mené. Cela a permis de construire divers indicateurs couvrant les principales dimensions de la notion de recrutement et déclinable par métier et, dans certains cas, par région.

La classification des indicateurs

Ces indicateurs ont ensuite été classés selon la nature de l'information qui pouvait en être retirée. Ont ainsi été distingués :

- Les indicateurs de tension permettant d'identifier et de caractériser les tensions au recrutement sur un métier ;
- Les indicateurs d'origine des tensions permettant d'identifier les sources possibles des tensions au recrutement ;
- Les indicateurs d'informations métiers renseignant sur les profils recherchés et les dynamiques métiers.

Les indicateurs de tension
Evolution du "taux de chômage" sur le métier (<i>nombre de demandeurs d'emploi par personne en emploi</i>)
Evolution du ratio offres d'emplois / nombre de demandeurs d'emploi en flux (<i>comparaison des entrées par mois</i>)
Evolution du ratio offres d'emploi / nombre de demandeurs d'emploi en stock (<i>totaux enregistrés à date</i>).
Evolution du ratio nombre de recrutements prévus / nombre de salariés
Evolution du ratio offres / nombre de salariés
Evolution de la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles
Evolution de la part des emplois durables parmi les offres d'emploi
Evolution des temps pleins proposés (<i>vs chez les salariés en emploi</i>)
Evolution des offres d'emploi par type de contrat (CDI, CDD...) (<i>vs chez les salariés en emploi</i>).
Evolution de la durée des contrats proposés (<i>vs chez les salariés en emploi</i>)
Evolution de la répartition de la durée au chômage des demandeurs d'emploi
Evolution des conditions de travail métier (salaire, temps de travail, contrat) (<i>vs pour tout métier en France</i>)
Répartition des offres d'emploi par région (<i>vs répartition salariés en emploi</i>)
Répartition des offres d'emploi en région (<i>vs répartition demandeurs d'emploi</i>)
Indicateurs d'origine des tensions
Evolution du nombre d'offres publiées par métier/secteur/région.
Evolution du ratio apprentis/salariés
Evolution du ratio nombre d'entrants/salariés
Evolution du ratio nombre sortants/salariés
Evolution du ratio offres d'emploi BTP/hors BTP
Indicateurs d'information métiers
Ratio offres d'emploi BTP/hors BTP
Répartition des offres d'emploi par CSP
Répartition des salariés par niveau de formation

Définition et méthode d'identification des métiers en tension

Des moyens diversifiés pour identifier les métiers en tension et notamment une analyse statistique plurifactorielle (3/4)

La normalisation des indicateurs pour permettre la représentation graphique des résultats de l'analyse

Pour chacun des métiers, les indicateurs constitués ont été ramenés sous la forme d'indices afin de permettre leur positionnement sur une échelle de 0 à 1 en fonction des autres métiers du secteur (normalisation par la méthode dite Min-Max). Les résultats obtenus ont ensuite été positionnés sur un graphique en étoile. Pour faciliter la représentation graphique et la lisibilité des résultats, les indices ont été regroupés selon la catégorie de l'information donnée.

Les avantages et limites de cette analyse

La méthode utilisée mobilise un grand nombre de données et se fonde sur des indicateurs embrassant de nombreuses dimensions de la notion de tension. La constitution d'indice permet par ailleurs de caractériser les tensions de chacun des métiers en fonction des tensions des autres métiers.

La méthode de normalisation Min-Max est très sensible aux valeurs extrêmes et tend effacer les différences entre les métiers aux valeurs moyennes.

Définition et méthode d'identification des métiers en tension

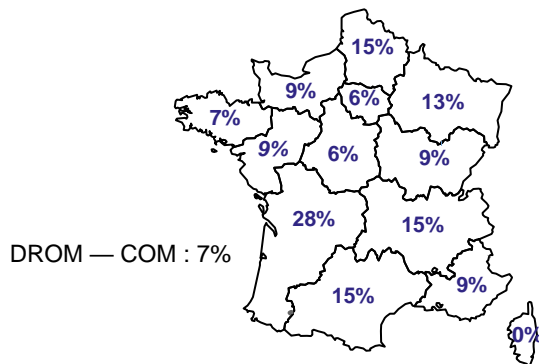
Des moyens diversifiés pour identifier les métiers en tension, dont une vaste enquête auprès d'un panel représentatif des entreprises du secteur



59 répondants à l'enquête

Répartition géographique des répondants à l'enquête

Source et traitement KYU Lab

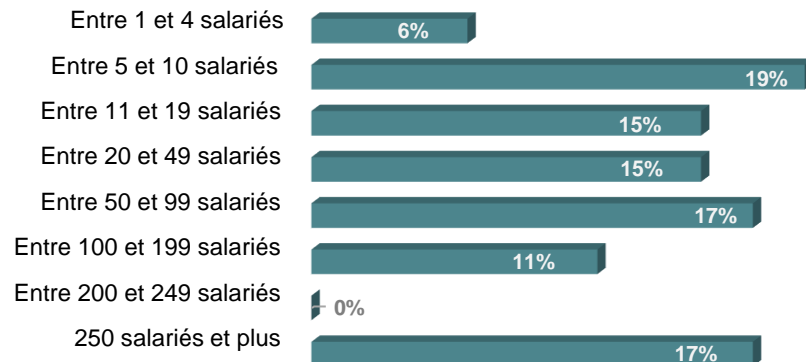


Les résultats de l'enquête ont notamment permis de :

- Classer les métiers selon les difficultés rencontrées par les entreprises ;
- Identifier des compétences en tension ;
- Identifier les raisons des difficultés et les leviers mobilisés par les entreprises.

Taille des entreprises des répondants à l'enquête

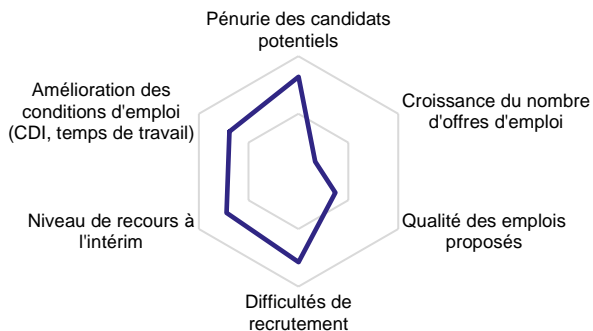
Source et traitement KYU Lab



Définition et méthode d'identification des métiers en tension

Des moyens diversifiés pour identifier les métiers en tension : une analyse statistique plurifactorielle (4/4)

La mesure des tensions au recrutement a été représentée sous la forme d'un graphique en étoile couvrant plusieurs dimensions de ces tensions.



La pénurie des candidats potentiels

Un faible taux de chômage, une baisse de ce dernier ou de la part des chômeurs longue durée indiquent une raréfaction des candidats potentiels. Une situation de forte pénurie peut être symptomatique de tensions.

La croissance du nombre d'offres d'emploi

La croissance du nombre d'offres d'emploi peut indiquer une augmentation des besoins des entreprises sur un même métier. Un fort accroissement des besoins des entreprises peut entraîner un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

La qualité des offres d'emploi proposées

La qualité des offres d'emploi proposées mesure la part des emplois durables (CDI, temps plein) parmi l'ensemble des offres d'emploi. En situation de tension les entreprises peuvent chercher à améliorer les conditions d'emploi proposées pour accroître l'attractivité des offres et faciliter les recrutements.

Les difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement mesurent la part des recrutements anticipés comme difficiles par les entreprises et l'évolution de celle-ci sur plusieurs années.

Le niveau de recours à l'intérim

Le recours à l'intérim peut être un levier mobilisé par les entreprises pour faire face à des tensions au recrutement et faciliter leur recherche sur certains métiers. NB. : sur certains métiers les entreprises ont un taux de recours à l'intérim élevé sans qu'il y ait pour autant de tensions du fait de la nature ponctuelle de leur activité (ex. : grutier)

L'amélioration des conditions d'emploi (CDI, temps de travail, salaire)

L'amélioration des conditions d'emploi des salariés en emploi (taux de CDI, taux de temps complet, évolution du salaire médian) peut être un levier mobilisé par les entreprises pour fidéliser leurs salariés — enjeu important lorsqu'il existe des tensions au recrutement.



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION

02

LES TENSIONS AU RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR



Les tensions au recrutement dans le secteur

Des métiers transverses à de plusieurs secteurs économiques qui ont connu une élévation importante des tensions au recrutement

- Les **métiers de la branche sont présents dans de nombreux secteurs d'activité** en particulier ceux liés au commerce de gros, à l'entreposage et au stockage. Malgré ce caractère transverse, ils **présentent toutefois une spécificité forte en termes de compétences**, puisqu'ils requièrent une maîtrise technique et la connaissance des matériaux et des procédés de construction.
- Ces métiers ont connu **une augmentation importante de leur niveau de tension** au recrutement. Alors que ces difficultés concernaient essentiellement le **métier d'attaché technico-commercial**, celles-ci se sont **étendues à la majorité des autres métiers** et particulièrement aux métiers de chauffeur livreur, de manager d'équipe logistique et aux métiers de vendeur salle d'exposition et vendeur comptoir.

Évolution de l'indice de tension sur les métiers du négoce des matériaux de construction (indice allant de 1 à 5)

Source : Dares, 2020

Métier	Indice		Evol.
	2015	2019	
Attachés commerciaux – <i>Attachés technico-commerciaux</i>	4	5	➔
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique – <i>Attachés technico-commerciaux</i>	3	3	➡
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux – <i>Attachés technico-commerciaux</i>	5	5	➡
Conducteurs de véhicules légers – <i>Chauffeurs livreurs</i>	3	5	➔
Conducteurs et livreurs sur courte distance – <i>Chauffeurs livreurs</i>	1	5	➔
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires – <i>Magasiniers</i>	1	3	➔
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention – <i>Magasiniers</i>	1	4	➔

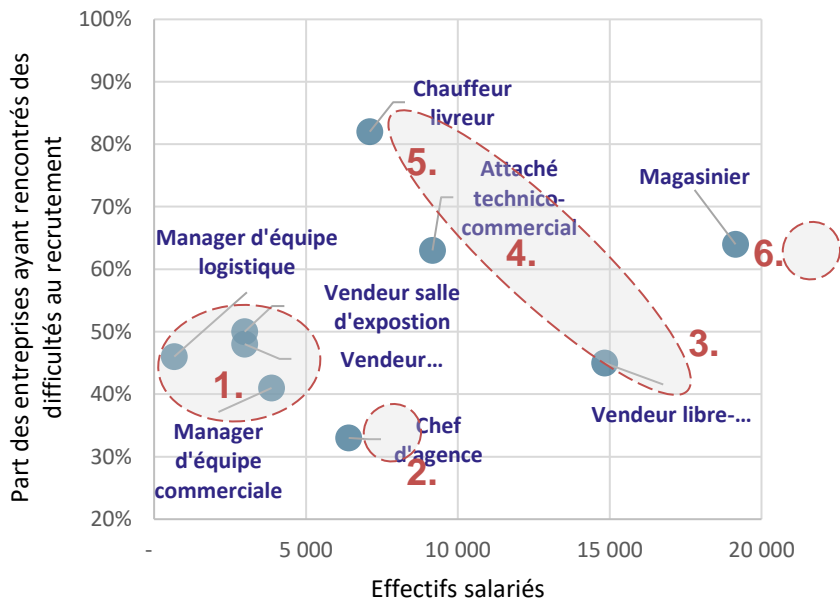
Métier	Indice		Evol.
	2015	2019	
Cadres des magasins – <i>Managers d'équipe commerciale, Responsable de secteur</i>	2	4	➔
Maîtrise des magasins – <i>Managers d'équipe commerciale, Responsable de secteur</i>	2	4	➔
Responsables magasinage – <i>Managers d'équipe logistique</i>	2	3	➔
Responsables logistiques (non cadres) – <i>Managers d'équipe logistique</i>	3	5	➔
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement – <i>Managers d'équipe logistique</i>	4	5	➔
Vendeurs en gros de matériel et équipements – <i>Vendeurs libre-service, vendeurs salle d'exposition, vendeurs comptoirs</i>	2	4	➔
Télévendeurs – <i>Vendeurs salle d'exposition, vendeurs comptoirs</i>	4	5	➔

Les tensions au recrutement dans le secteur

Les métiers en tension dans le secteur

Positionnement des métiers du négoce selon leur tension au recrutement et leurs effectifs

Source : enquête et traitement KYU Lab, 59 réponses, enquête BMO Pôle Emploi 2020



Si tous les métiers du négoce des matériaux de construction ont connu une forte hausse des tensions, ceux-ci ont des niveaux de criticité différents.

1 — Les métiers de manager d'équipe logistique, de manager d'équipe commerciale, de vendeur comptoir et de vendeur salle d'exposition apparaissent les moins critiques. Alors que leur nombre de salariés est limité (< 4 000), la part des entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement est moyennement élevée (40% à 50% des entreprises).

2 — Le métier de chef d'agence se caractérise par un niveau de criticité également limité qui s'explique avant tout par des difficultés au recrutement jugées relativement faibles (moins d'un tiers des entreprises ayant cherché à recruter sur ce métier ont rencontré des difficultés).

3, 4, 5 — Les métiers de chauffeur-livreur, d'attaché technico-commercial et de vendeur libre-service ont un niveau de criticité relativement élevé pour des raisons différentes. Alors que celui-ci s'explique par un nombre de salariés conséquent pour le métier de vendeur libre-service (~15 000), celui-ci s'explique par les difficultés de recrutement élevées rencontrées par les entreprises pour le chauffeur livreur. Pour l'attaché technico-commercial, ce niveau s'explique par des difficultés de recrutement et des effectifs salariés moyennement élevés.

6 — Le métier de magasinier est le plus critique. Alors qu'il compte le plus de salariés dans la branche (un peu moins de 20 000), près de deux tiers des entreprises ayant cherché à recruter ont rencontré des difficultés.

Les tensions au recrutement dans le secteur

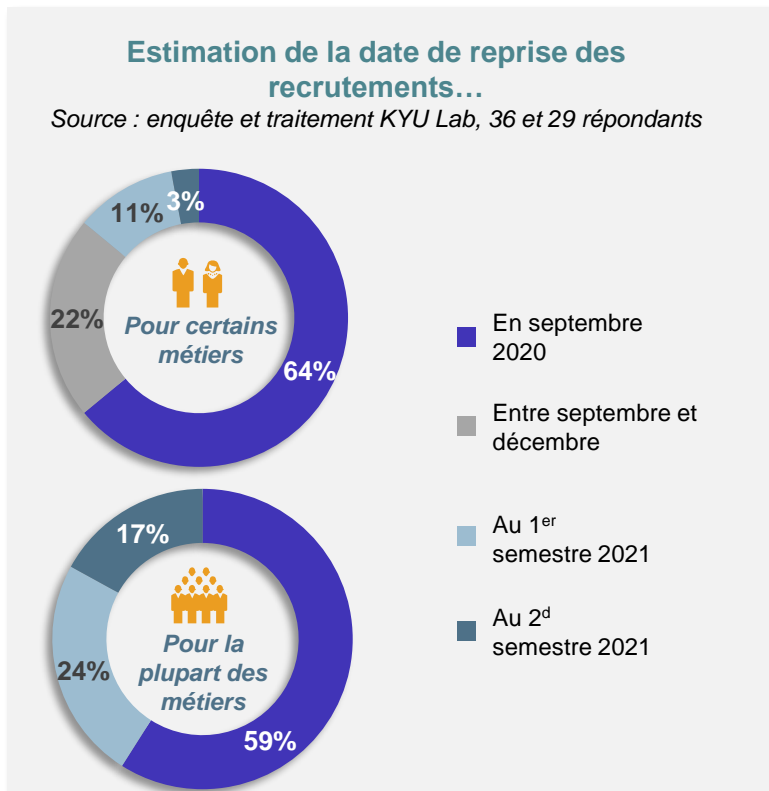
Des tensions qui pourraient perdurer, voire s'accroître, malgré la crise sanitaire

Du fait d'une **reprise rapide des recrutements** anticipée par les entreprises, **les tensions au recrutement observables devraient perdurer malgré la crise sanitaire.**

Ainsi 64% des entreprises estimaient en septembre 2020 ainsi « reprendre les recrutements dès la rentrée de septembre » pour quelques métiers en particulier et 59% sur l'ensemble de leurs métiers.

- En **Pays de la Loire**, la reprise des recrutements pour quelques métiers devrait être plus rapide. **67%** des entreprises estimaient reprendre leurs recrutements dès septembre 2020 sur certains de leurs métiers.
- La reprise des recrutements sur l'ensemble des métiers devrait être plus rapide en **Nouvelle-Aquitaine** (l'ensemble des entreprises interrogées reprenant les recrutements dès septembre 2020).

Ces **tensions pourraient même s'accroître** ces 5 prochaines années tout particulièrement pour les métiers **d'attaché technico-commercial, de magasinier et de chauffeur livreur**, près de 1 entreprise sur 2 ayant cherché à recruter sur ces métiers estime que leurs difficultés devraient s'accroître



Les tensions au recrutement dans le secteur

Le manque de personnes formées comme principale explication aux tensions

Les principales origines de ces tensions

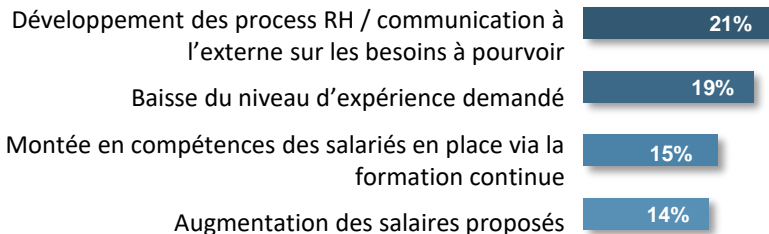
Globalement, on constate qu'aucune raison n'explique à elle seule les difficultés au recrutement éprouvées par les entreprises interrogées.

Il ressort néanmoins comme principale explication aux difficultés au recrutement un **manque de personnes formées à proximité** (16% des entreprises interrogées).

Le manque d'expérience des candidats, leurs exigences jugées trop élevées au regard de leurs compétences, ainsi que la concurrence avec les autres entreprises du secteur accentuent ces difficultés.

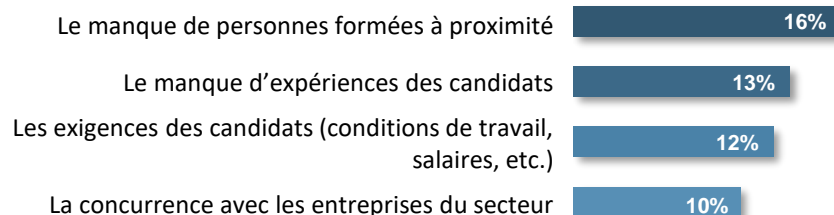
Les principaux leviers mis en place pour faire face à ces tensions

Source : enquête et traitement KYU Lab, 31 répondants



Les principales raisons des tensions au recrutement selon les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab, 31 répondants



Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de pallier les difficultés au recrutement sur les métiers du secteur, plus d'une entreprise sur cinq interrogée **développe ses process RH ou les actions de communication à l'externe sur ses besoins à pourvoir**.

On constate également que les entreprises tendent à **baisser le niveau d'expérience demandé** alors que paradoxalement, elles déclarent également **augmenter les salaires proposés** (14%).

Les tensions au recrutement dans le secteur

Les relations personnelles et professionnelles, principal levier de recrutement des entreprises



*les entreprises citent le recours à l'intérim ou le lien direct avec les écoles



57% des entreprises ne disposent pas de personne dédiée au recrutement.

Source : enquête et traitement KYU Lab, 28 répondants.

Des process RH relativement peu développés

Une courte majorité des entreprises interrogées (57%) ne disposent pas de personne dédiée au recrutement. Cela s'explique notamment par la taille limitée des entreprises interrogées (plus d'une entreprise interrogée sur deux a moins de 50 salariés).

Les **relations personnelles et professionnelles** (83%) sont le premier levier de recrutement mobilisé par les entreprises afin de recruter **dans un secteur qui reste peu connu par les professionnels et par le grand public**. Cette solution arrive devant la **publication d'annonces** (77%) ou le **recours aux plateformes de mise en relation type Pôle Emploi ou l'APEC** (70%).

Le recours à des cabinets de recrutement est plus en retrait (47% des entreprises interrogées) et se concentre essentiellement sur les métiers de l'encadrement (manager d'équipe commercial, manager d'équipe logistique notamment).

À l'inverse, le recours à l'intérim ou le lien direct avec les écoles restent **très minoritaires**.



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION

03

ANALYSE PAR METIER



focus sur le métier de chauffeur livreur

Le métier le plus tension dans le secteur du négoce des matériaux de construction

Les profils recherchés par les entreprises

Le **métier de chauffeur livreur concentre 7 000 salariés dans la branche** (source Branche du négoce des matériaux de construction matériaux, 2019). Assez transverse, ce **métier est particulièrement présent dans les transports routiers de fret de proximité et interurbains** (33% des offres d'emplois hors intérim, source Pôle emploi, 2020, traitement KYU Lab).

L'emploi sur ce métier est relativement stable au regard d'autres métiers de la branche puisque 82% et 76% des salariés sont en CDI et à temps complet. 36% des offres d'emploi sur ce métier s'adressent à des **employés non qualifiés** qui représentent le profil le plus recherché (source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab).

Évaluation des tensions au recrutement

Le métier de chauffeur livreur est le **métier pour lequel les entreprises de la branche rencontrent le plus de difficultés de recrutement** (82% des entreprises font part de difficultés). Compte tenu de ces difficultés et du volume des effectifs, la tension est jugée à un niveau de criticité élevé.

Ces tensions proviennent de **l'intensification des difficultés au recrutement rencontrées par les entreprises** (tous secteurs confondus 60% des entreprises ont rencontré des difficultés de recrutement en 2019, contre 26% en 2015, source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab). Par ailleurs, le nombre d'offres d'emploi croît plus vite que celui des demandeurs d'emploi (+20% contre +5% entre 2015 et 2019, source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab) pouvant générer **une situation de pénurie à terme**. Enfin, les **conditions d'emploi se sont améliorées** pour limiter le turn-over et améliorer l'attractivité du métier (+12% de salaire médian contre +7% en France entre 2010 et 2015, +6 points pourcentage de la part des offres d'emploi durable entre 2015 et 2019).

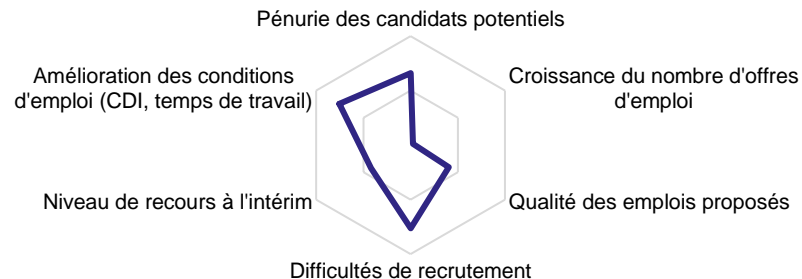
1^{er} Métier du secteur le plus en tension selon les entreprises

Effectifs **7 095**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019

Évaluation des tensions au recrutement

Source : Constructys, Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



Les principales compétences en tension identifiées par les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab

Permis-certificats

CACES
Permis Poids Lourds
Permis FCO

Savoir-faire

Utilisation de la grue auxiliaire

Focus sur le métier de chauffeur livreur

Des conditions de travail difficiles, raison majoritairement avancée pour expliquer les difficultés de recrutement de chauffeur livreur

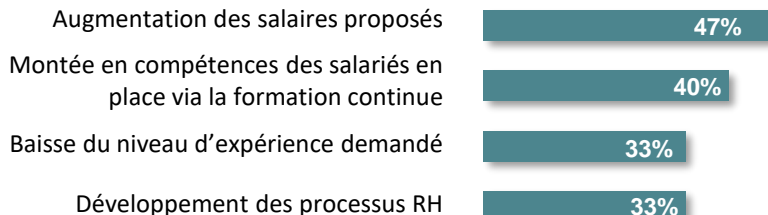
Les principales origines de ces tensions

Les tensions au recrutement sur le métier de chauffeur livreur proviennent **d'une situation de pénurie de candidats** au regard des besoins de l'ensemble des secteurs économiques. Les **entreprises de la branche mettent ainsi en avant la concurrence au recrutement** avec les entreprises du négoce des matériaux de construction et avec celles d'autres secteurs. Dans cette situation les entreprises interrogées mentionnent les **exigences élevées des candidats** et la formation de « bulles » salariales liées aux tensions au recrutement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche pâtiraient **de conditions de travail plus exigeantes que dans d'autres secteurs**. Les chauffeurs livreurs doivent ainsi charger/décharger les matériaux, manipuler des grues auxiliaires et être davantage au contact avec les clients.

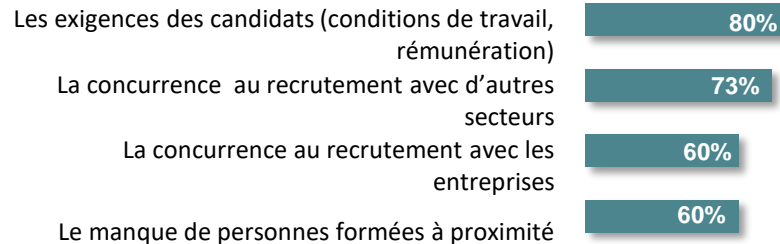
Les principaux leviers mis en place pour faire face à ces tensions

Source: enquête et traitement Kyu Lab, 15 répondants



Les principales raisons des tensions au recrutement selon les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab, 15 répondants



Les leviers actionnés par les entreprises

Dans ce contexte, le principal levier actionné par les entreprises pour faire face à des difficultés de recrutement sur le métier de chauffeur livreur reste l'augmentation des salaires proposés et de manière plus globale, l'amélioration des conditions de travail (horaires de journée, absence de déplacements sur plusieurs jours, etc.).

Cette stratégie se combine avec le recrutement de personnes disposant de moins d'expériences et du développement de la formation. En fonction de la motivation du candidat, certaines entreprises offrent ainsi à leurs nouvelles recrues la possibilité d'obtenir leur CACES. Elles proposent également des formations spécifiques liées notamment à l'utilisation de nouveaux outils technologiques.

Focus sur le métier de magasinier

Un métier critique au regard des tensions au recrutement et du volume d'emplois

Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de magasinier est celui qui compte le plus de salariés dans la branche puisqu'il concentre près de 20 000 salariés (source Branche du négoce des matériaux de construction, 2019). Transverse à de nombreux secteurs, ce métier est particulièrement recherché dans les secteurs du commerce de gros, de l'entreposage et le stockage non frigorifique et de la grande distribution (25%, 7% et 6% des offres d'emploi publiées hors intérim, source, Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab).

Alors qu'une majorité des salariés magasiniers exercent en CDI (81%, source INSEE, DADS, 2015, traitement KYU Lab), 50% des offres d'emploi proposent des contrats de travail temporaire en 2020 source, Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab). Les profils les plus recherchés sont les employés non qualifiés puisque près d'une offre sur deux s'adresse à ce type de profil (source : Pôle Emploi, 2020, traitement KYU Lab).

Évaluation des tensions au recrutement

64% des entreprises ayant cherché à recruter des magasiniers ont témoigné de tensions, faisant de ce métier le **2^e plus en tension** selon les entreprises.

Ces tensions se caractérisent par **un tarissement des candidats potentiels** (hausse des offres d'emploi plus rapide que celle du nombre de demandeurs d'emploi, source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab) et par **une amélioration des conditions d'emploi** pouvant signifier une volonté de limiter le turn-over et de développer l'attractivité des postes (+11% du salaire moyen entre 2010 et 2015, contre 8% au niveau national, source : INSEE DADS, 2015-2019, traitement KYU Lab).

Le **fort recours à l'intérim** sur ce métier est un **signal de tension à modérer** compte tenu de l'importance de l'intérim sur ce métier (55% des offres d'emplois source : Pôle Emploi, 2020, traitement KYU Lab)

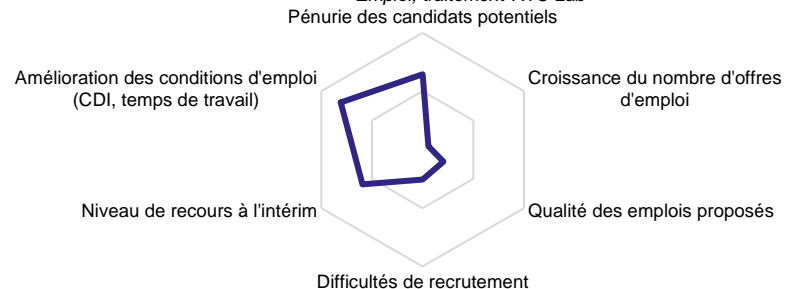
2^e Métier du secteur le plus en tension selon les entreprises

Effectifs **19 145**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019

Évaluation des tensions au recrutement

Source : Constructys, Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



Les principales compétences en tension identifiées par les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab

Savoir-être
Ponctualité
Prise d'initiative, autonomie
Permis/certificats
CACES

Savoirs et savoir-faire
Gestion de la relation client
Connaissances des matériaux de construction

Focus sur le métier de magasinier

Une baisse du niveau d'expérience demandé pour faire face à l'absence de profils adaptés au métier de magasinier

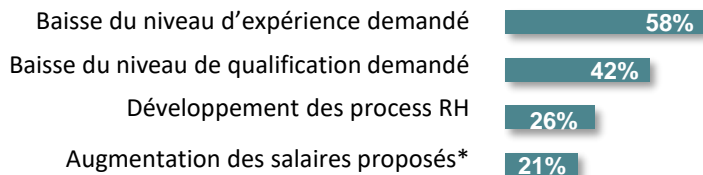
Les principales origines de ces tensions

Les tensions au recrutement proviennent de **deux principales origines** : la **situation de pénurie sur le marché du travail** avec un manque de personnes formées à proximité et **l'inadéquation des profils des candidats** (en termes de compétences et/ou d'expérience). Ce dernier point s'explique notamment par la singularité du métier de magasinier dans le secteur (en contact avec le client) qui requiert d'avoir des connaissances techniques sur les matériaux de construction et des aptitudes à la relation client.

Les entreprises font également part d'une **forte concurrence au recrutement de grands pôles logistiques** qui disposent de plus de moyens et de visibilité pour les profils. Outre l'aspiration des profils, cette concurrence amplifie les problématiques de turn-over important.

Les principaux leviers mis en place pour faire face à ces tensions

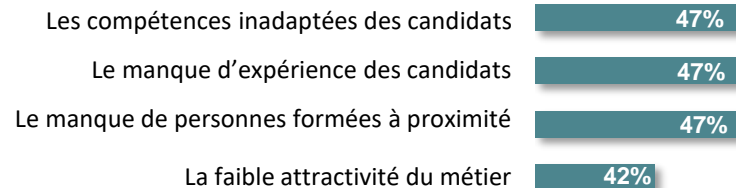
Source : enquête et traitement KYU Lab, 19 répondants



*Mais aussi : augmentation du taux de CDI proposés (21%), recours à l'apprentissage (21%)

Les principales raisons des tensions au recrutement selon les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab, 19 répondants



Les leviers actionnés par les entreprises

Face à ces difficultés, les entreprises **abaissent les niveaux d'expérience (58%) et de qualification (42%) demandés pour étendre le vivier de recrutement**. Certaines entreprises interrogées affirment dès lors rechercher certaines compétences (relation client ou connaissance des matériaux), mais surtout une volonté de stabilité des candidats afin de limiter le turn-over.

Les entreprises déclarent également développer leurs process RH (26%) et progressivement investir sur l'intégration d'apprentis dans le métier (21%), presque inexistant jusqu'alors sur ce métier.

Focus sur le métier d'Attaché Technico-Commercial

Un métier marqué par de fortes tensions au recrutement

Les profils recherchés par les entreprises

Plus de 9 000 personnes exercent le métier d'attaché technico-commercial, faisant de ce métier le troisième métier en termes d'effectifs salariés dans le secteur du négoce des matériaux de construction (source Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019).

Ce métier bénéficie des conditions d'emploi les plus stables du secteur puisque les taux de salariés en CDI et à temps complet sont les plus élevés du secteur (respectivement 97% et 92%). Pour ce métier, le profil le plus recherché est celui d'ouvrier qualifié (43% des offres d'emploi, source Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab).

Évaluation des tensions au recrutement

Le **niveau de criticité** du métier d'attaché technico-commercial est **relativement élevé** du fait de son volume d'effectifs et du niveau de tension déclaré par les entreprises. Ces **tensions sont par ailleurs plus importantes dans la branche que dans l'ensemble des secteurs** sur le métier de technico-commercial puisque la part d'entreprises de la branche rencontrant des difficultés de recrutement représente 63% des entreprises ayant cherché à recruter contre 51% pour toutes les entreprises quel que soit leur secteur (source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab).

Ces tensions sont particulièrement importantes en Hauts-de-France, Bretagne et Centre-Val de Loire (~70% des entreprises). Elles se caractérisent par une diminution des demandeurs d'emploi de longue durée et par une amélioration des conditions d'emploi (+12% de salaire médian entre 2010 et 2015 et 93% d'offres d'emploi durable contre 7% et 57% en France, sources : INSEE, DADS, 2010-2015, Pôle Emploi, 2019, traitement KYU Lab).

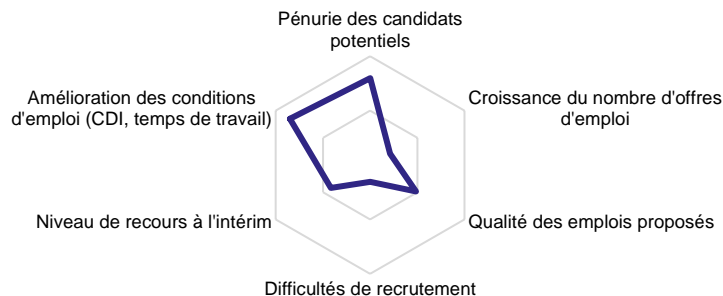
3^e Métier du secteur le plus en tension selon les entreprises

Effectifs 9 162

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019

Évaluation des tensions au recrutement

Source : Constructyts, Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



Les principales compétences en tension identifiées par les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab

Connaissances

Matériaux de construction
Techniques de négociation

Savoir-faire

Gestion de la relation client

Focus sur le métier d'Attaché Technico-Commercial

Des difficultés importantes liées au manque d'expérience et de personnes formées à proximité

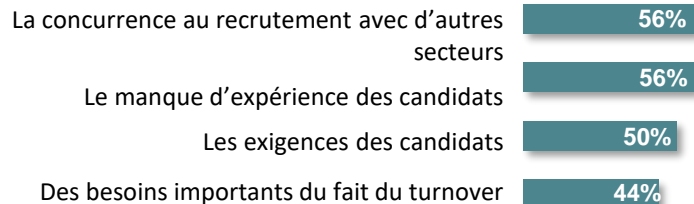
Les principales origines de ces tensions

56% des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement sur le métier d'attaché(e) commercial(e) font part **d'un fort contexte concurrentiel intersectoriel** qui augmente la pression sur le vivier de candidats disponibles pour exercer ce métier. Selon les entreprises interrogées, ce contexte tend à accroître les exigences salariales des candidats que les entreprises ne peuvent pas toujours satisfaire.

Ces **difficultés s'expliquent également par la complexité des recrutements dans le secteur**. Le métier nécessite en effet à la fois des compétences commerciales et des connaissances pointues sur les matériaux et les techniques de construction.

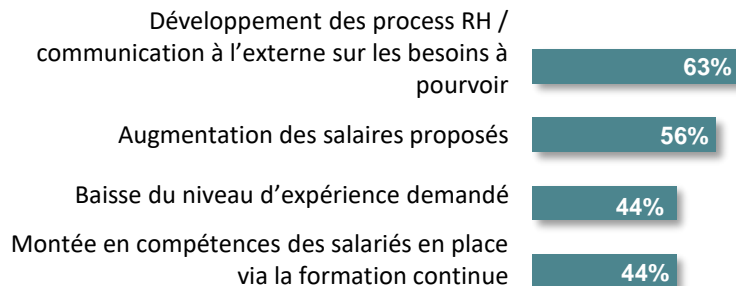
Les principales raisons des tensions au recrutement selon les entreprises

Source: enquête et traitement KYU Lab, 16 répondants



Les principaux leviers mis en place pour faire face à ces tensions

Source : enquête et traitement Kyu Lab, 16 répondants



Les leviers actionnés par les entreprises

Pour faire face à ces tensions au recrutement, près de six entreprises sur dix déclarent avoir développé **leur process RH et la communication de leurs besoins à l'externe**. Malgré cette structuration, les entreprises interrogées s'appuient encore sur le bouche-à-oreille pour identifier les profils alors que le débauchage de salariés chez des concurrents est également observable. Plus de 1 entreprise sur 2 cherche à **accroître l'attractivité des postes** à pourvoir en augmentant les salaires proposés. Enfin, les entreprises **abaissent le niveau d'exigence en matière d'expérience** afin d'élargir leur vivier de candidats et s'appuient sur **la formation de salariés en poste sur d'autres métiers** (malgré la longueur d'un tel processus, entre six et douze mois peuvent être nécessaires).

Focus sur le métier vendeur de salle d'exposition

Des besoins de recrutement peu élevés qui limitent les tensions de recrutement

Les profils recherchés par les entreprises

3 000 salariés exercent le métier de vendeur de salle d'exposition (source Branche du négoce des matériaux de construction matériaux, 2019).

La **proportion de salariés en CDI** a diminué, passant de 74% à 68% de 2015 à 2019, **niveau le plus bas de la branche**. À l'inverse, la proportion de salariés en **CDD** se maintient à un **niveau élevé** (23%) et celle d'**intérimaires augmente** (passant de 1 à 7% entre 2015 et 2019). Le profil le plus recherché est celui d'**employés qualifiés** devant celui d'**employés non qualifiés**, qui concentraient respectivement 73% et 21% des offres d'emploi en 2015 (source : Pôle Emploi, traitement KYU Lab).

Évaluation des tensions au recrutement

La part des entreprises du négoce ayant rencontré des **difficultés de recrutement** sur le métier de vendeur en salle d'exposition est légèrement **supérieure à celle des entreprises l'ensemble des secteurs d'activités** (estimées à respectivement 50% et 45%, source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab). Leur **niveau de criticité** apparaît néanmoins modéré du fait de **faibles besoins de recrutement** sur ce métier.

En constante augmentation (+21% entre 2015 et 2019, source : Pôle Emploi, traitement KYU Lab), le **nombre d'offres d'emploi** sur ce métier suit toutefois une **tendance inverse aux demandeurs d'emploi** (-13% entre 2015 et 2019, source : Pôle Emploi, traitement KYU Lab), ce qui tend à accroître les difficultés de recrutement. Ces difficultés liées au recrutement apparaissent par ailleurs très **inégaux selon les régions** (elles concernent notamment 88% des entreprises de **Bourgogne Franche Comté** ayant cherché à recruter sur ce métier, source : Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab).

4^e Métier du secteur le plus en tension selon les entreprises

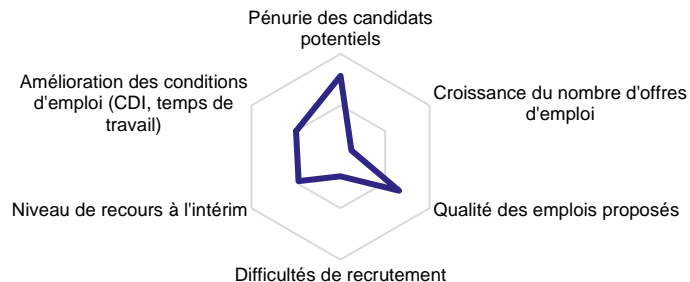
Effectifs

2 977

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019

Évaluation des tensions au recrutement

Source : Constructys, Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



Les principales compétences en tension identifiées par les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab

Connaissances

Matériaux de construction
Techniques de négociation

Savoir-faire

Gestion des ventes

Focus sur le métier vendeur de salle d'exposition

Le manque d'expérience des candidats et de personnes formées à proximité comme principales raisons des tensions

Les principales origines de ces tensions

La principale origine des tensions au recrutement rencontrées pour le métier de vendeur de salle d'exposition relève du **déséquilibre entre les besoins croissants exprimés par les entreprises et le nombre de personnes formées**. Les entreprises interrogées soulignent en effet un **nombre trop faible de personnes formées à proximité** et **disposant de suffisamment d'expériences**. Cette situation peut par ailleurs accroître le **niveau de concurrence entre entreprises** sur le peu de profils disponibles.

Alors que les **exigences des candidats sont parfois jugées trop élevées au regard de leurs compétences**, les entreprises soulignent également un **turn-over élevé du fait de salaires pas toujours attractifs**.

Les principaux leviers mis en place pour faire face à ces tensions

Source : enquête et traitement Kyu Lab, 5 répondants

- 1 Développement des process RH
- 2 Montée en compétences via la formation continue
- 3 Recours à l'apprentissage
- 4 Baisse du niveau d'expérience demandé

Les principales raisons des tensions au recrutement selon les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab, 5 répondants

- 1 Le manque de personnes formées à proximité
- 2 Le manque d'expérience des candidats
- 3 La concurrence au recrutement avec les entreprises du secteur
- 4 Les exigences des candidats

Les leviers actionnés par les entreprises

Face aux difficultés qu'elles rencontrent dans le recrutement sur le métier de vendeur de salle d'exposition, l'ensemble des entreprises déclarent **développer leurs process RH et la communication à l'externe sur les besoins à pourvoir**.

Plus d'une entreprise sur deux fait également le choix de recourir à la formation continue afin de favoriser la montée en compétence de ses salariés. Cela s'explique notamment par l'intégration de profils juniors ou ne disposant pas des compétences techniques liées aux matériaux de construction qui requiert un parcours de formation adapté en interne.

Focus sur le métier de vendeur comptoir

Des besoins restreints qui limitent les tensions de recrutement

Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de vendeur comptoir concentre près de **3 000 salariés** dans le secteur des matériaux de construction (source Branche du négoce des matériaux de construction matériaux, 2019).

Si la part des vendeurs comptoirs en CDI est majoritaire (68% en 2015), elle est la plus basse de la branche. A contrario, **les proportions de vendeurs comptoirs en CDD et en intérim figurent parmi les plus élevées** (respectivement à 23% et 7% en 2015, source : INSEE, DADS, 2015, traitement KYU Lab). 73% des offres d'emplois de vendeurs comptoirs sont destinées aux **employés qualifiés, profil le plus recherché** devant celui des employés non qualifiés (qui concentrent 21% des offres d'emploi source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab).

Évaluation des tensions au recrutement

48% des entreprises du négoce ayant cherché à recruter des vendeurs comptoirs déclarent avoir rencontré des tensions au recrutement (source Pôle sondage et traitement KYU Lab).

Si ce **niveau est relativement limité au regard des autres métiers de la branche**, deux éléments traduisent des **signaux de possibles tensions au recrutement**. D'une part, le nombre de demandeurs d'emploi sur ce métier est aujourd'hui en baisse traduisant un **tariement du nombre de candidats potentiels** pour exercer ce métier. Par ailleurs, les **entreprises proposent davantage d'offres d'emploi en CDI et à temps complet** (dont la part a augmenté de 72% entre 2015 et 2019) ce qui peut permettre de développer l'attractivité du métier. Au contraire, la part des CDD parmi les contrats proposés est en forte diminution (-18 points de pourcentage entre 2015 et 2019, source: Pôle emploi, traitement Kyu Lab)

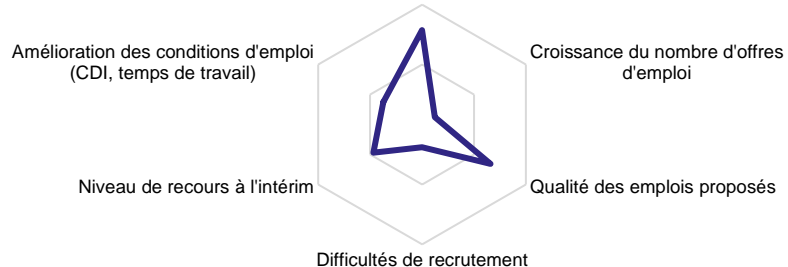
5^e Métier du secteur le plus en tension selon les entreprises

Effectifs **2 977**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019

Évaluation des tensions au recrutement

Source : Constructys, Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab
Pénurie des candidats potentiels



Les principales compétences en tension identifiées par les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab

Connaissances

Connaissance des matériaux

Savoir-faire

Gestion des ventes
Gestion des approvisionnements

Focus sur le métier de vendeur comptoir

Un élargissement du vivier pour faciliter les recrutements

Les principales origines de ces tensions

Les entreprises interrogées identifient en premier lieu **le manque de personnes formées à proximité** pour expliquer les tensions qu'elles rencontrent en matière de recrutement des vendeurs comptoirs.

La **deuxième raison mise en avant** par les entreprises est **l'inadéquation des profils avec leurs attentes** s'expliquant par un **manque d'expérience et/ou un manque de compétences**. Si le métier de vendeur comptoir nécessite moins de connaissances relatives aux matériaux de construction que les autres métiers de la vente, il peut intégrer dans certaines entreprises des activités de réception, de stockage, de préparation de commande et d'expédition. Des difficultés peuvent alors être rencontrées pour trouver des candidat(e)s détenteur(s) du CACES.

Les principaux leviers mis en place pour faire face à ces tensions

Source : enquête et traitement KYU Lab, 10 répondants

- 1 Recours à l'apprentissage
- 2 Baisse du niveau d'expérience demandé
- 3 Développement des process RH / communication à l'externe sur les besoins à pourvoir
- 4 Baisse du niveau de qualification demandé

Les principales raisons des tensions au recrutement selon les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab, 10 répondants

- 1 Le manque de personnes formées à proximité
- 2 Le manque d'expérience des candidats
- 3 Les compétences inadaptées des personnes formées
- 4 La concurrence au recrutement avec les entreprises du secteur

Les leviers actionnés par les entreprises

Afin de faire face à leurs éventuelles difficultés au recrutement, **les entreprises élargissent leur vivier par le biais de différents leviers**. Alors que certaines développent le **recours à l'apprentissage**, d'autres **abaissent leur niveau d'exigence** en termes d'expérience ou de qualification. Ce dernier levier engendre un besoin de former davantage ces profils en élaborant notamment des parcours de formation interne pour acquérir les connaissances nécessaires sur les matériaux de construction. De façon concomitante, elles déclarent **développer davantage leur process RH et les efforts de communication** sur les besoins à pourvoir.

Focus sur le métier de manager d'équipe logistique

des tensions au recrutement limitées par un volume d'emploi réduit

Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de manager d'équipe logistique est l'un des métiers comptant le moins de salariés dans la branche du négoce des matériaux de construction puisqu'il est exercé par plus de **660 salariés** (source Branche du négoce des matériaux de construction matériaux, 2019).

Si la **part de managers d'équipe logistique en CDI** figure **parmi les plus élevées de la branche** (elle était estimée à 94% en 2015), seules 68% des offres d'emploi proposent un CDI (le chiffre est au contraire l'un des plus bas de la branche, source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab). 40% des offres d'emplois de manager d'équipe logistique sont destinées aux agents de maîtrise, profil le plus recherché (source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab).

).

Évaluation des tensions au recrutement

La **tension au recrutement** sur le métier de manager d'équipe logistique **apparaît modérée au sein de la branche**. Alors que peu d'entreprises interrogées ont déclaré avoir cherché à recruter sur ce métier, une part relative a rencontré des difficultés (46% des entreprises ayant cherché à recruter, niveau similaire à celui observable dans l'ensemble des secteurs sur ce métier, source Pôle emploi, enquête BMO, 2019). Dans les Hauts-de-France et en Guadeloupe, les entreprises rencontrent toutefois davantage de difficultés (78 et 80% des entreprises, source : Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab).

Si la part des offres d'emploi durable a augmenté (+11 points pourcentage entre 2015 et 2019), le **taux de chômage sur le métier a cru** entre 2015 et 2017 traduisant une augmentation des profils disponibles (sources Pôle Emploi, INSEE DADS, 2015-2019, traitement KYU Lab).

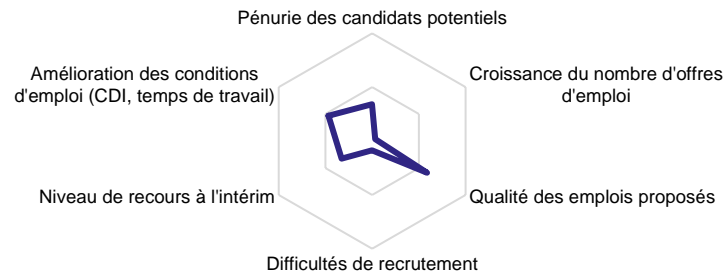
6^e Métier du secteur le plus en tension selon les entreprises

Effectifs **663**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019

Évaluation des tensions au recrutement

Source : Constructys, Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



Les principales compétences en tension identifiées par les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab

Savoir-faire

Gestion des litiges
Management des équipes

Focus sur le métier de manager d'équipe logistique

Les insuffisances de l'offre de formation raison principale des difficultés de recrutement des managers d'équipe logistique

Les principales origines de ces tensions

Le **manque de personnes formées à proximité** est la principale raison avancée par les entreprises interrogées pour expliquer les difficultés de recrutement du métier de manager d'équipe logistique.

Les entreprises interrogées mettent également en avant **la difficulté à trouver des profils correspondant aux compétences et au niveau d'expérience recherchés**. Alors que le secteur demeure peu visible auprès des candidats potentiels, le besoin de connaissance technique des matériaux de construction complexifie les recherches.

Enfin certaines entreprises font face au manque de candidats capables de répondre à leurs besoins, rendus plus importants par les départs en retraite.

Les principaux leviers mis en place pour faire face à ces tensions

Source : enquête et traitement KYU Lab, 4 répondants

- 1 Développement des process RH
- 2 Montée en compétences des salariés en place via la formation continue
- 3 Recours à l'apprentissage

Les principales raisons des tensions au recrutement selon les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab, 4 répondants

- 1 Manque de personnes formées à proximité
- 2 Le manque d'expérience des candidats
- 3 La concurrence au recrutement avec les entreprises du secteur
- 3 Les compétences inadaptées des personnes formées

*Et aussi : des besoins importants pour remplacer les départs en retraite, des exigences trop élevées des candidats

Les leviers actionnés par les entreprises

Cité par la majorité des entreprises interrogées **le développement des process RH** apparaît être le levier le plus largement mobilisé afin de faire face aux tensions de recrutement sur le métier de recrutement.

Le recours à l'apprentissage ou à la **formation continue est également un levier mobilisé** afin de permettre la montée en compétence de leurs salariés et d'élargir le vivier de recrutement.

Focus sur le métier de vendeur libre-service

Une amélioration des conditions d'emploi afin de faire face aux tensions au recrutement

Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de vendeur libre-service est le deuxième métier de la branche en termes d'effectifs salariés. Il concentre ainsi 15 000 salariés (source Branche du négoce des matériaux de construction matériaux, 2019).

Estimée à 68% en 2019, la part de salariés en CDI est la plus basse de la branche. Celle-ci tend à diminuer du fait du développement des contrats en intérim (dont la proportion parmi les offres d'emploi a augmenté de 5 points pourcentage entre 2015 et 2019, passant de 12% à 17%, source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab).

Les entreprises recherchent majoritairement des employés qualifiés (73% des offres d'emplois en 2019, source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab)

Évaluation des tensions au recrutement

Les tensions rencontrées par les entreprises dans le cadre de recrutement de vendeurs libre-service sont modérées (elles concernent près d'une entreprise sur deux dans le secteur du négoce), mais présentent un degré de criticité non négligeable en raison d'un volume d'emploi élevé.

Ces difficultés limitées peuvent s'expliquer par la diminution des demandeurs d'emploi (-13% entre 2015 et 2019, source : Pôle emploi, traitement Kyu Lab).

Pour faire face à ces tensions au recrutement, les entreprises proposent de meilleures conditions d'emploi (la part d'emplois en CDI et à temps complet est ainsi passée de 60% à 72% entre 2015 et 2019).

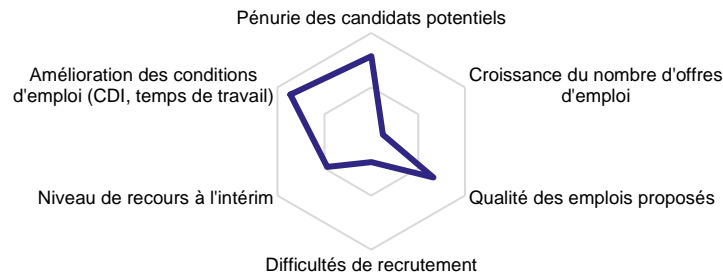
7^e Métier du secteur le plus en tension selon les entreprises

Effectifs **14 832**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019

Évaluation des tensions au recrutement

Source : Constructys, Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



Les principales compétences en tension identifiées par les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab

Savoir-être

Rigueur
Autonomie

Savoir-faire

Gestion de la relation client
Organisation et animation des espaces de vente

Focus sur le métier de vendeur libre-service

Une baisse du niveau de qualification et d'expérience demandé afin de faire face aux tensions au recrutement rencontrées

Les principales origines de ces tensions

Les entreprises de la branche concernées par des difficultés de recrutement sur le métier de vendeur libre-service **mettent en avant des éléments traduisant d'une possible pénurie de candidats** : l'insuffisance de personnes formées à proximité et la concurrence au recrutement avec les entreprises du secteur, disposant de moyens potentiellement plus importants. Cette situation place les candidats dans une situation de négociation favorable, mais les exigences salariales ne peuvent être systématiquement satisfaites par les entreprises de la branche et notamment les TPE/PME.

L'inadéquation des profils (expérience/compétences) est également une des raisons mises en avant par les entreprises sur un métier nécessitant des connaissances techniques sur les matériaux de construction afin de pouvoir conseiller les clients.

Les principaux leviers mis en place pour faire face à ces tensions

Source : enquête et traitement KYU Lab, 4 répondants

- Baisse du niveau de qualification demandé
- Baisse du niveau d'expérience demandé
- Développement des process RH
- Montée en compétences des salariés via la formation continue

Les principales raisons des tensions au recrutement selon les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab, 4 répondants

- Les exigences des candidats (conditions de travail, salaires, etc.)
- Le manque d'expérience des candidats
- La concurrence au recrutement avec les entreprises du secteur
- Le manque de personnes formées à proximité
- Les compétences inadéquates des personnes formées à proximité

Les leviers actionnés par les entreprises

Face aux difficultés rencontrées, les entreprises interrogées déclarent **baisser leurs exigences en matière de qualification et d'expérience**. Cet abaissement des exigences face à des profils qui ne répondent pas pleinement aux besoins des entreprises **génère également un besoin de montée en compétence des salariés en poste** sur le métier de vendeur libre-service. Les entreprises les accompagnent ainsi sur la découverte des matériaux, des métiers et des techniques de la construction.

Elles développent également les process RH et communiquent davantage sur leurs besoins et le métier.

Focus sur le métier de chef d'agence

Un métier caractérisé par des tensions au recrutement modérées

Les profils recherchés par les entreprises

Près de **6 500 salariés exercent le métier de chef d'agence** (source Branche du négoce des matériaux de construction matériaux, 2019). La majeure partie de ces salariés exercent dans des grandes structures, les chefs d'agence des petites et moyennes entreprises, exerçant généralement au titre de chef d'entreprise.

Estimée à 91%, la **part de CDI** proposés parmi les offres d'emploi est **la plus élevée du secteur**. Ces offres sont principalement destinées aux **cadres**, profil le plus recherché devant celui d'agent de maîtrise (ils concentrent respectivement 56% et 23% des offres d'emploi en 2019, source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab)

8^e Métier du secteur le plus en tension selon les entreprises

Effectifs **6 403**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019

+2% de hausse des salaires de chefs d'agence entre 2010 et 2015 (contre 8% au niveau national)

2 offres d'emploi de chefs d'agence pour 100 demandeurs (contre 6 emplois pour 10 en France)

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019

Évaluation des tensions au recrutement

Le métier de chef d'agence se caractérise par les difficultés au recrutement les plus faibles du secteur (33% des entreprises ayant cherché à recruter sur ce métier ont rencontré des difficultés, source : enquête et traitement KYU Lab).

Toutefois, les **recrutements restent complexes**. Le métier nécessite à la fois des compétences commerciales, managériales et des connaissances suffisantes sur les techniques et matériaux de construction. Les entreprises interrogées rapportent également des **exigences des candidats élevées** qui tendent à accroître les **tensions** au recrutement sur celui-ci.

Dans ce contexte, elles déclarent avoir recours à des cabinets de recrutement spécialisés et augmenter les conditions d'emploi (hausse de 6 points pourcentage de la part des emplois durables parmi les offres d'emploi entre 2015 et 2019, source: Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab).

Les principales compétences en tension identifiées par les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab

Savoir-faire

Management
Gestion d'un budget
Gestion de la relation client

Focus sur le métier de manager d'équipe commerciale / responsable de secteur

Un métier caractérisé par le taux de salaires en cdi le plus élevé du secteur

Les profils recherchés par les entreprises

Le métier de manager d'équipe commerciale concerne plus de 3 800 salariés dans la branche du négoce des matériaux de construction (6^e métier de la branche en termes d'effectifs salariés, *source : Branche du négoce des matériaux de construction matériaux, 2019*).

Les managers d'équipe commerciale sont en majorité **en CDI** (97%). Parmi les offres d'emploi proposées, la part de CDI a crû (92% des offres d'emploi proposées en 2019 contre 89 en 2015). Les entreprises **recherchent majoritairement des cadres** (32% des offres d'emplois en 2019), mais également des **employés qualifiés et non qualifiés** (respectivement 28 et 26% des offres d'emploi, *Source : Pôle Emploi, 2015-2020, traitement KYU Lab*)

Évaluation des tensions au recrutement

La part des entreprises du négoce ayant rencontré des difficultés de recrutement sur le métier de manager d'équipe commerciale est équivalente à celle des entreprises tous secteurs confondus (41% des entreprises ayant cherché à recruter, *source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab*).

Malgré une part relativement limitée des entreprises rencontrant des difficultés, il existe des **signaux indiquant un contexte propice à l'augmentation des tensions**. Ainsi alors que le nombre d'offres d'emploi a crû (+48% entre 2015 et 2019), le taux de chômage sur ce métier est stable pouvant générer des tensions à moyen terme.

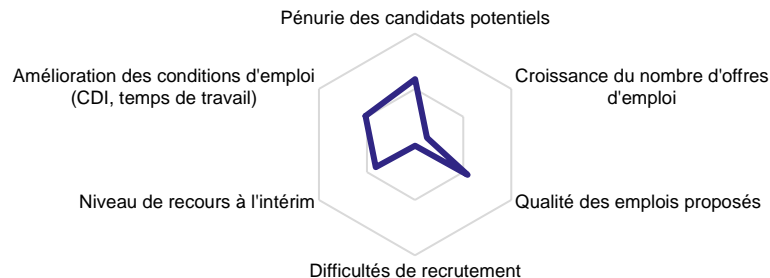
Par ailleurs, **certains territoires** rencontrent des difficultés importantes sur ce métier — **en Corse** (100% des recrutements sont jugés difficiles) et à **Mayotte** (92% des recrutements jugés difficiles, *source Pôle Emploi, enquête BMO, 2020, traitement KYU Lab*).

9^e Métier du secteur le plus en tension selon les entreprises Effectifs **3 867**

Sources : sondage et traitement KYU Lab, Bilan de l'emploi et de la formation de la branche du négoce des matériaux de construction, 2019

Évaluation des tensions au recrutement

Source : Constructys, Insee DADS, INSEE Recensement de population, Pôle Emploi, traitement KYU Lab



Focus sur les métiers supports

Un faible volume de candidatures sur les métiers supports lié à la méconnaissance du secteur

— Des tensions également sur les autres métiers support —

Au cours des entretiens, quelques entreprises ont également soulevé les difficultés qu'elles pouvaient rencontrer en matière de recrutement sur les fonctions supports (ressources humaines, comptabilité, informatique...). Elles mentionnent un faible volume de candidatures sur ces métiers, qu'elles attribuent à une méconnaissance du secteur et des possibilités professionnelles offertes auprès des professionnels aux métiers très transverses.



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION

04

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS



Les grands constats

Constat préalable : un niveau de tension et de criticité hétérogène en fonction des métiers du négoce des matériaux de construction

Les métiers du secteur du négoce des matériaux de construction présentent souvent la spécificité d'être communs à d'autres secteurs (logistique, commerce...) tout en présentant des caractéristiques propres (connaissance des procédés et des matériaux de construction, activités parfois sur chantier...).

Alors que ces métiers ont connu ces dernières années une hausse des tensions au recrutement dans l'ensemble des secteurs d'activité, ces difficultés sont hétérogènes d'un métier à l'autre dans le secteur du négoce des matériaux de construction :

- Certains **métiers de la vente** (vendeur salle d'exposition et vendeur comptoir) et les **métiers les plus qualifiés du secteur** (manager d'équipe logistique ou commerciale, chef d'agence) connaissent **peu de tensions**.
- Les métiers de **chauffeur-livreur, d'attaché technico-commercial, de vendeur libre-service et de magasiniers soulèvent de plus amples difficultés** du fait du volume d'emplois qu'ils représentent et des tensions au recrutement observables.

Il s'agit donc de se focaliser sur les métiers de cette seconde catégorie.

Les principales raisons des tensions au recrutement selon les entreprises

Source : enquête et traitement KYU Lab, 31 répondants

- 1 Le manque de personnes formées à proximité
- 2 Le manque d'expériences des candidats
- 3 Les exigences des candidats (conditions de travail, salaires, etc.)
- 4 La concurrence avec les entreprises du secteur

Les grands constats

CONSTAT 1 : UN SECTEUR QUI PÂTIT D'UN MANQUE DE VISIBILITÉ ET D'ATTRACTIVITÉ SUR DES MÉTIERS MOBILISÉS PAR D'AUTRES SECTEURS

Les tensions au recrutement sur les métiers les plus critiques n'ont pas trait à une pénurie de personnes formées. En effet les métiers de la vente, du commerce ou encore de la logistique bénéficient d'une offre de formation adressant plusieurs secteurs d'activité qui peut couvrir, dans l'absolu, les besoins du négoce des matériaux de construction. Les difficultés de recrutement sur les métiers critiques proviennent davantage, selon les entreprises interrogées, d'une méconnaissance et d'une faible attractivité du secteur à la fois pour ses métiers spécifiques au secteur et ses fonctions supports.

Ces problématiques jouent sur trois niveaux :

- **L'attractivité des formations** — les professionnels interrogés relatent ainsi des difficultés pour remplir certaines formations.
- **La visibilité du secteur auprès des candidats potentiels** — les entreprises mettent en avant la faible connaissance des professionnels notamment sur les métiers de la vente et les métiers support. Face à ce constat, les entreprises mettent en œuvre un certain nombre d'actions de communication (parfois spécifiques à certains publics : jeunes, femmes...) pour améliorer la visibilité de leur secteur.
- **L'attractivité et la capacité de rétention du secteur** – alors que les salaires proposés sont limités au regard d'autres secteurs pour les métiers de technico-commercial et de magasinier, les conditions de travail des chauffeurs livreurs sont plus exigeantes dans le secteur (outre le transport il implique également le chargement et déchargement des matériaux, la manipulation des grues auxiliaires...). Cela complexifie le recrutement de profils sur ces métiers et favorise le turn-over vers des secteurs plus attractifs.

Les grands constats

CONSTAT 2 : DES TENSIONS QUI SONT RENFORCÉES PAR DES BESOINS EN DOUBLES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES AU SECTEUR

Bien qu'ils soient communs à d'autres secteurs d'activité l'ensemble des métiers en tension du secteur du négoce des matériaux de construction reposent sur une double compétence difficile à trouver chez les candidats et ce quel que soit le niveau de qualification concerné. Ces métiers requièrent ainsi des compétences socles propres à leur métier et des connaissances en matériaux/procédés de construction pouvant être pointues (carrelage, menuiserie, matériaux anciens...).

- Les **métiers de la vente** (attachés technico-commerciaux, vendeurs en salle, vendeurs d'exposition...) requièrent ainsi des **compétences commerciales et des connaissances relatives aux matériaux et aux procédés de construction** afin d'être en mesure de conseiller les clients et d'apporter une expertise technique.
- Dans certaines entreprises du secteur, les **magasiniers** sont en relation avec les clients. Outre leurs **compétences en logistique**, les salariés doivent donc également disposer de **compétences en relation client et des connaissances techniques relatives aux matériaux de construction**.
- Outre ses activités de transport, le **chauffeur-livreur** est également en charge du chargement et déchargement des matériaux, qui suppose la capacité à **manipuler des grues auxiliaires**. Il doit lui-même disposer des **connaissances relatives aux matériaux de construction** et des compétences relatives à **la relation client**.

Se heurtant souvent à la difficulté de trouver des candidats répondant à ce critère de double compétence, certaines entreprises abaissent leur niveau d'exigence (niveau d'expérience, compétences détenues...) afin de former en interne les nouveaux arrivants. Toutefois, ces processus sont longs et coûteux (passage de permis, CACES...) ce qui peut freiner les entreprises à recruter et former en interne.

PISTES D' ACTIONS

3 grands enjeux et 7 objectifs pour le secteur



Enjeu 1

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ ET LA
VISIBILITÉ DU SECTEUR

- Objectif 1 : Développer la connaissance des métiers du secteur auprès des étudiants et jeunes diplômés
- Objectif 2 : Développer la connaissance du secteur auprès des demandeurs d'emploi



Enjeu 2

DÉVELOPPER LES LEVIERS DE
RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR

- Objectif 1 : Nouer des partenariats avec les écoles et organismes de formation
- Objectif 2 : Augmenter le recours à l'alternance dans le secteur
- Objectif 3 : Identifier et développer des parcours de reconversion



Enjeu 3

ACCOMPAGNER LES
ENTREPRISES SUR LA MISE EN
PLACE DE LA FORMATION
INTERNE

- Objectif 1 : Augmenter la connaissance des entreprises sur les possibilités de financement pour former les salariés
- Objectif 2 : Favoriser le développement des bonnes pratiques d'intégration des nouveaux collaborateurs au sein des entreprises



OBSERVATOIRE DES
MÉTIERS DU NÉGOCE
DES MATÉRIAUX DE
CONSTRUCTION

AVRIL 2021

ETUDE RÉALISÉE PAR KYU LAB

À LA DEMANDE DES MEMBRES
DE LA CPNEFP DU NÉGOCE
DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

