

# Résultats des sondages du secteur du bâtiment

Enquête réalisée auprès des employeurs, des employés et des apprentis sur les thèmes de la formation et de la formation continue, de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et des conditions de travail





# 1. OBJECTIF DE L'ENQUÊTE

2. PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE

3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

4. IMAGE

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

# 1. OBJECTIF DE L'ENQUÊTE



## QUOI ?

Ecoplan a réalisé trois sondages distincts dans le secteur du bâtiment sur mandat de SuisseEnergie et en collaboration avec les associations.

Les trois sondages s'adressaient aux :

- employeurs
- employés et
- apprentis



## COMMENT ET QUAND ?

Les sondages étaient accessibles en ligne d'avril à mi-juillet 2023.

# 1. OBJECTIF DE L'ENQUÊTE



## POUR QUOI FAIRE ?

Le secteur du bâtiment fait l'objet de nombreuses questions ouvertes :

- Pourquoi y a-t-il autant de **RÉSILIATIONS DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE** ?
- Pourquoi les **QUOTES-PARTS MATURITÉ PROFESSIONNELLE** sont-elles si basses ?
- Pourquoi le **TAUX DE FORMATION CONTINUE** est-il si bas ?
- Qu'en est-il des **CONDITIONS DE TRAVAIL** ? Quel est le degré de satisfaction des collaborateurs à cet égard ?
- Le secteur du bâtiment a-t-il un **PROBLÈME D'IMAGE**, et si oui lequel ?
- Où se trouve le **BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE**, et pourquoi ?

Ces sondages apportent les réponses du secteur à ces questions. Les réponses peuvent aider à atteindre les objectifs de l'offensive de formation.





## 2. PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE



1. OBJECTIF DE L'ENQUÊTE

3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

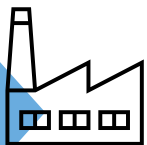
4. IMAGE

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

## 2. PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE

612  
EMPLOYEURS



752  
EMPLOYÉS



24%



76%

233  
APPRENTIS

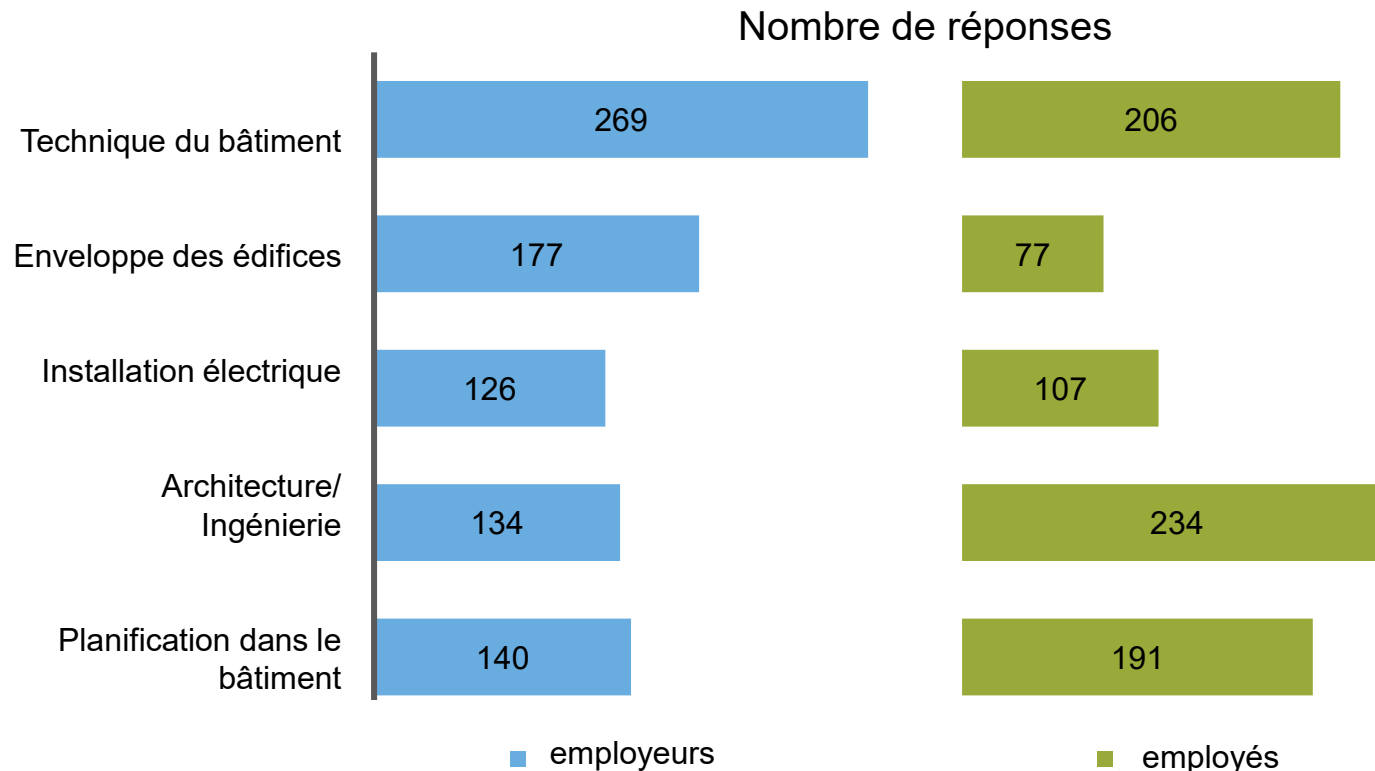


25%



75%

### DOMAINES SPÉCIALISÉS



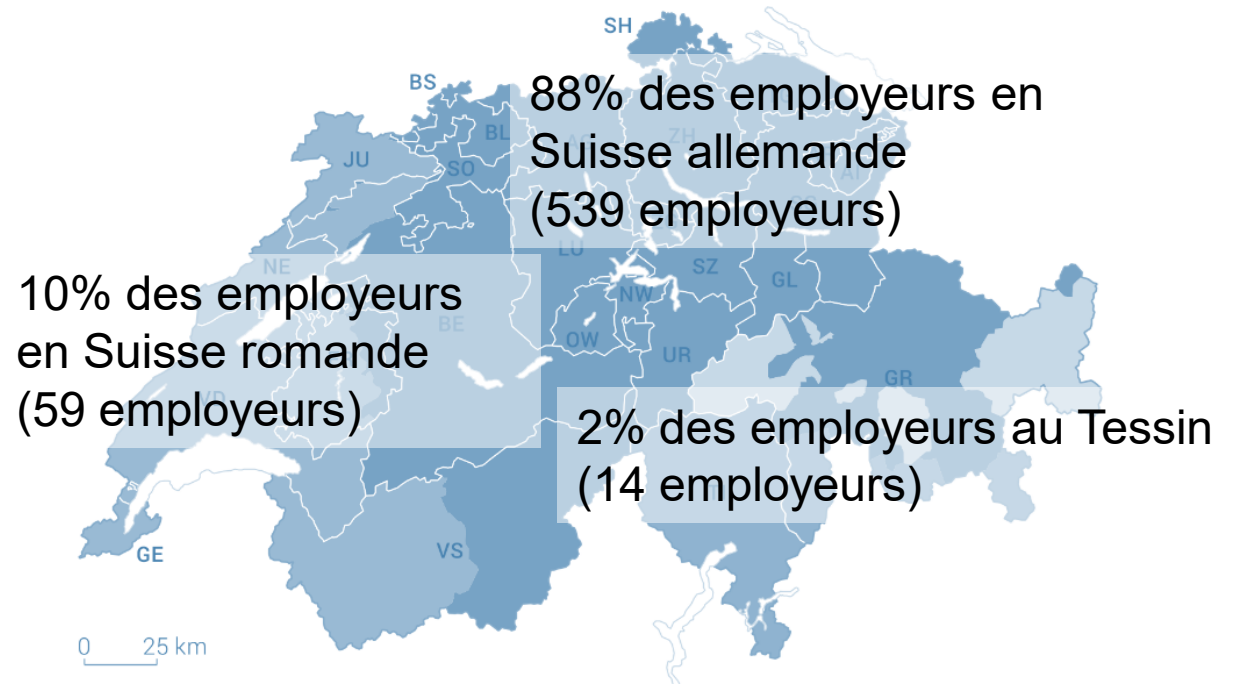
Le domaine de la technique du bâtiment est le plus représenté parmi les employeurs. Chez les employés, c'est le domaine de l'architecture/ingénierie.

Les sommes de chiffres dans le graphique sont plus élevées que le total général car les employeurs/employés peuvent être actifs dans plus d'un domaine.

## 2. PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE

La grande majorité des participants (employeurs et employés) vient de Suisse allemande.

Les petites entreprises de 10 à 49 employés sont les plus représentées dans l'enquête.



36%



Microentreprises  
1 à 9 collaborateurs

46%



Petites entreprises  
10 à 49 collaborateurs

13%



Moyennes entreprises  
50 à 249 collaborateurs

5%



Grandes entreprises  
Plus de 250 collaborateurs





1. OBJECTIF DE L'ENQUÊTE

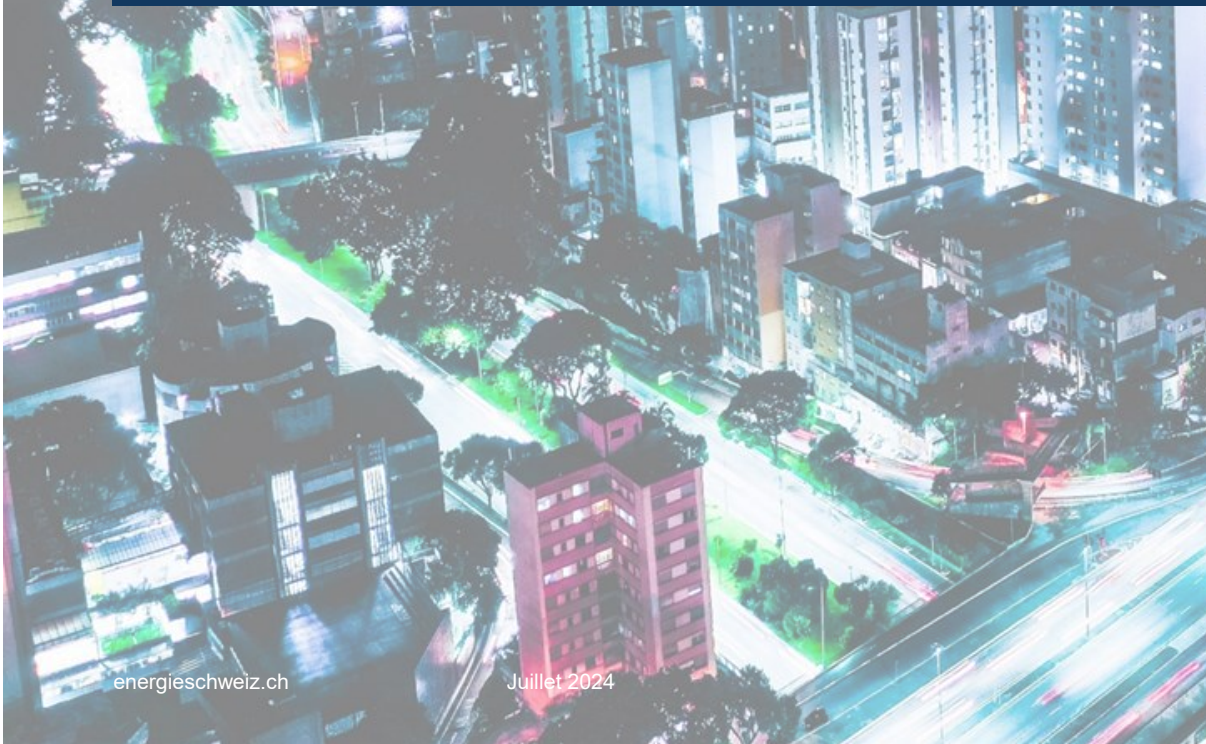
2. PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE

3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

4. IMAGE

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE  
QUALIFIÉE





### 3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

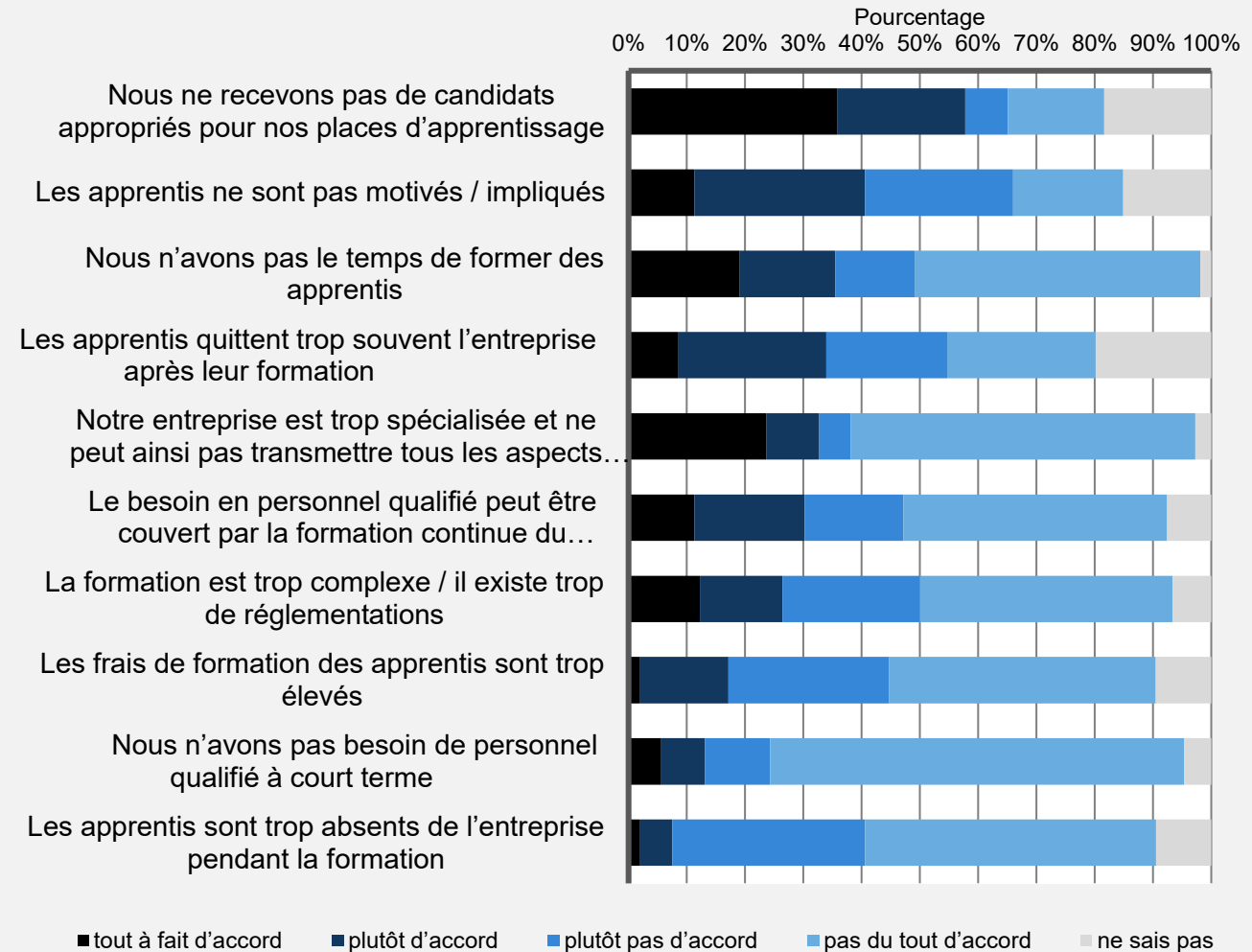
#### FORMATION DES APPRENTIS

80% des employeurs sondés forment des apprentis.

Les trois principales raisons pour lesquelles aucun apprenti n'est formé sont :

- le manque de candidats répondant au profil requis
- le manque de motivation des apprentis
- le manque de temps pour la formation d'apprentis

### RAISONS ... pour ne pas former d'apprentis



### 3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

#### RÉSILIATION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Près d'un tiers des contrats d'apprentissage sont résiliés dans le secteur du bâtiment. On observe de grandes différences dans le taux de résiliation de contrats d'apprentissage entre les différentes professions du secteur du bâtiment.

Globalement, le taux de résiliation de contrats d'apprentissage du secteur du bâtiment est cependant supérieur à la moyenne observée dans les autres secteurs d'activité.

#### TAUX DE RÉSILIATION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

	Apprentis	Pourcentage
<b>Total apprentis tous secteurs</b>	<b>52'793</b>	<b>22</b>
Installateur/rice-électricien/ne CFC	1'483	<b>34</b>
Planificateur/rice-électricien/ne CFC	106	27
Électricien/ne de montage CFC	646	<b>38</b>
Installateur/rice en chauffage CFC	311	28
Dessinateur/rice CFC	1'294	19
Charpentier/ière CFC	748	21
Couvreur/euse CFC	59	14
Projeteur/euse en technique du bâtiment chauffage CFC	103	25
Projeteur/euse en technique du bâtiment ventilation CFC	71	25
Projeteur/euse en technique du bâtiment sanitaire CFC	46	<b>41</b>

Source: Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), OFS 2022

■ Taux de résiliation particulièrement élevé



### 3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

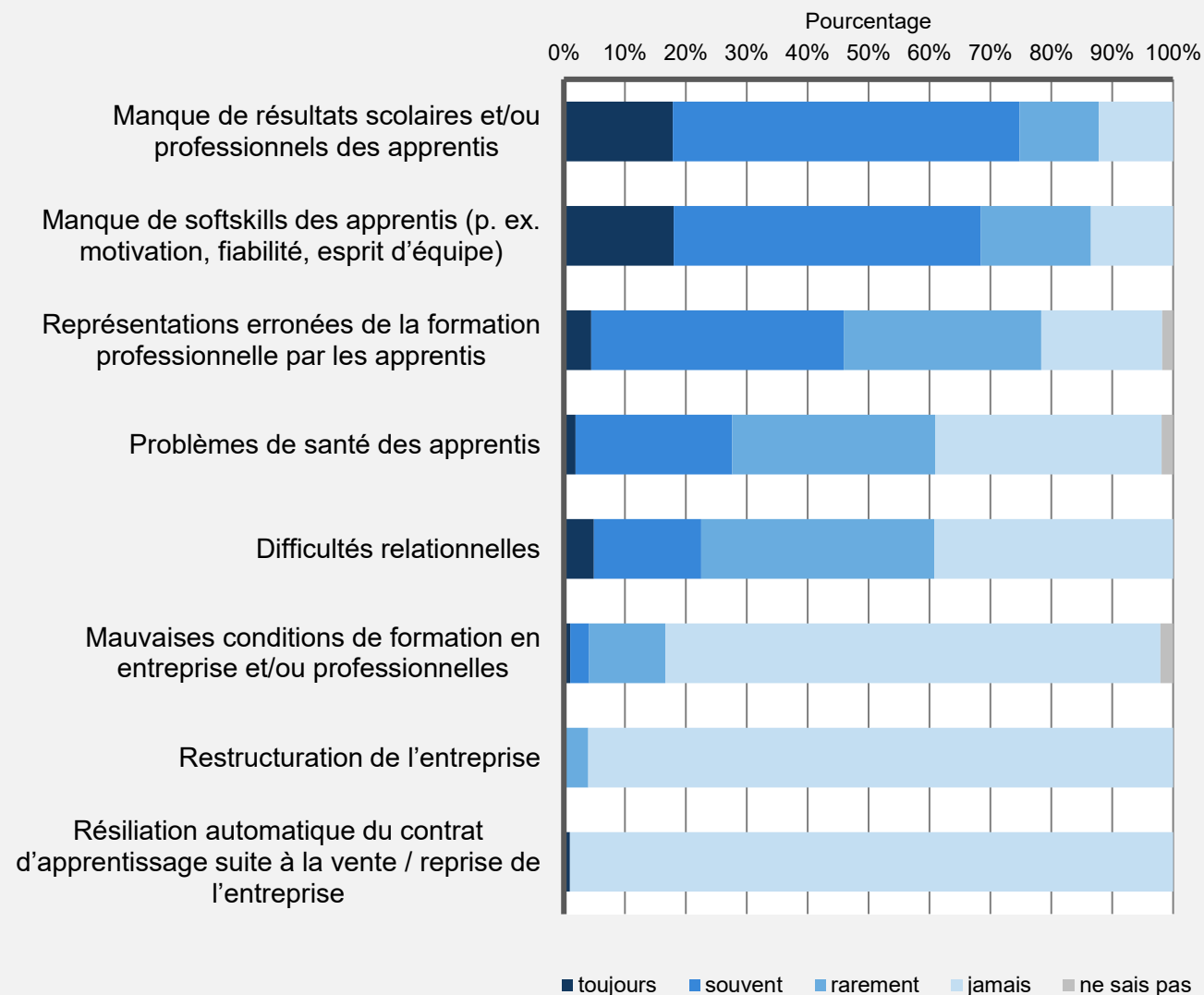
## RÉSILIATION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Du point de vue des employeurs, les taux élevés de résiliation des contrats d'apprentissage s'expliquent principalement par

- le manque de résultats scolaires et professionnels
- le manque de soft skills des apprentis
- une représentation erronée de la profession

Les apprentis n'ont pas pu être interrogés à ce sujet.

### RAISONS... expliquant les résiliations de contrats



### 3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

#### QUOTE-PART DE MP

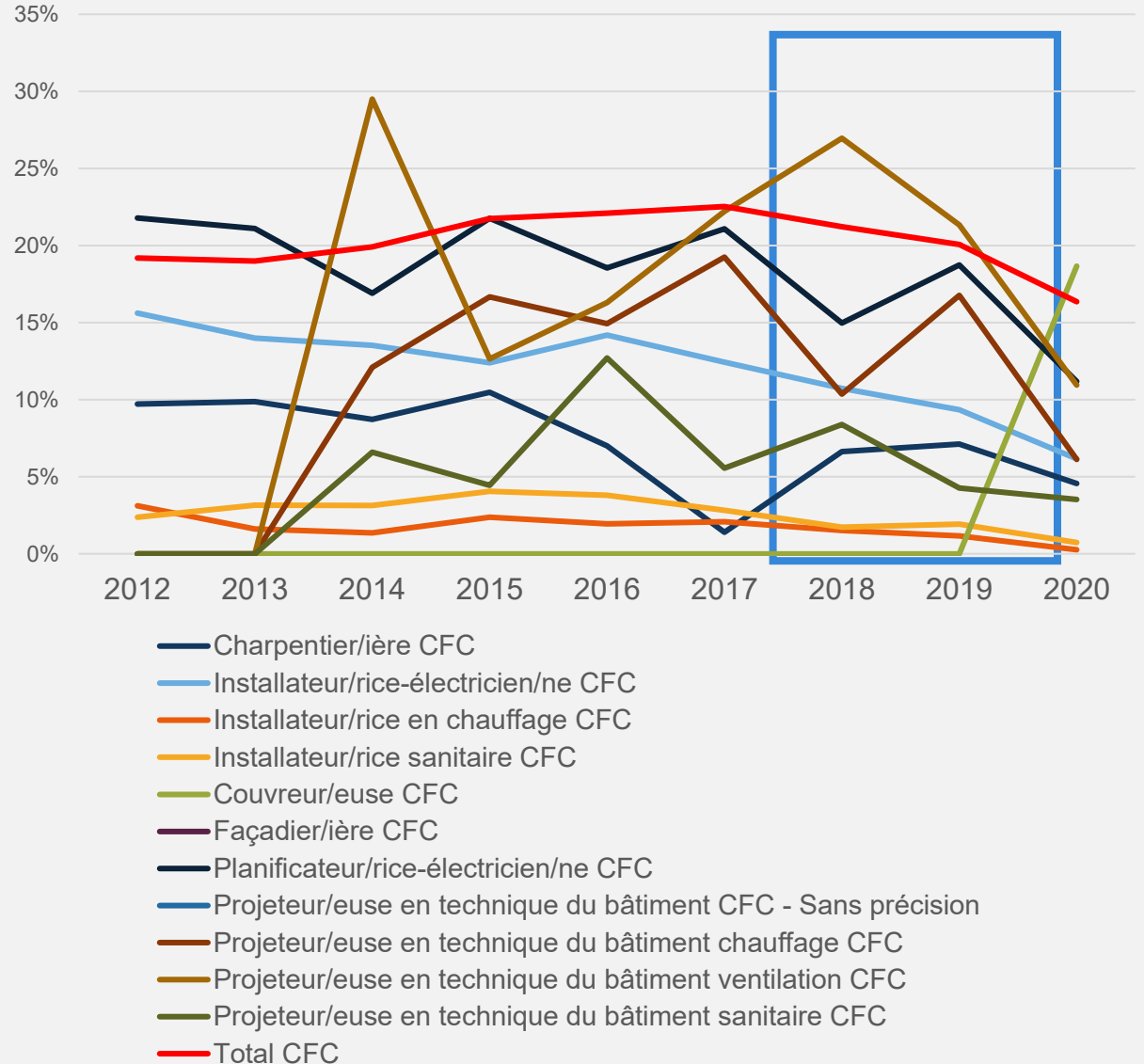
En moyenne, sur l'ensemble des CFC, la quote-part de MP1/MP2 est d'environ 20%.

Toutefois, dans les métiers pertinents du secteur du bâtiment, le nombre d'apprentis suivant une MP1/MP2\* est comparativement faible.

\* MP1 = Maturité professionnelle pendant la formation professionnelle initiale

\* MP2 = Maturité professionnelle après la fin de la formation professionnelle initiale

La tendance de la quote-part de MP1/MP2 est plutôt à la baisse ! (sauf couvreurs!)





### 3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

#### QUOTE-PART DE MP

Pour les employeurs et les apprentis, les principales raisons suivantes s'opposent à une MP1 :

- La double charge de l'apprentissage et de la MP1 est trop importante pour les apprentis
- Les résultats scolaires des apprentis sont insuffisants
- Les apprentis ont d'autres priorités
- Les apprentis n'en voient pas l'utilité

Raisons moins invoquées :

- L'entreprise n'offre pas cette possibilité
- C'est déconseillé ou rendu impossible par l'entreprise formatrice
- Ils n'ont pas connaissance de cette possibilité

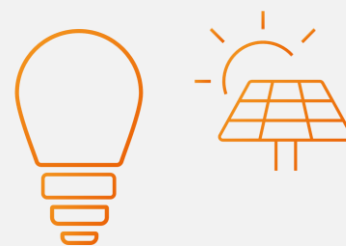


### 3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

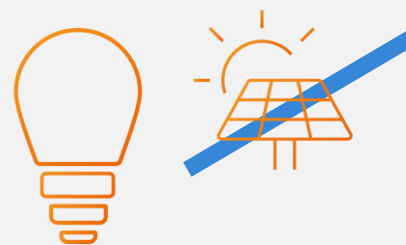
#### TAUX DE FORMATION CONTINUE\*

Deux tiers des participants ont suivi une formation continue au cours des 5 dernières années, dont près de la moitié dans le domaine des énergies renouvelables et/ou de l'efficacité énergétique

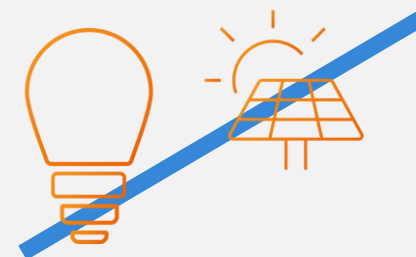
\* Formation continue = cours internes et externes à l'entreprise d'une durée allant de 1 à 5 jours, certificats de la branche et formations plus longues telles que CAS, MAS, DAS, NDS, formation continue sans diplôme reconnu au niveau fédéral



34% des participants ont suivi une formation continue sur le thème de l'énergie



32% des participants ont suivi une formation continue sur d'autres thèmes



34% des participants n'ont pas suivi de formation continue



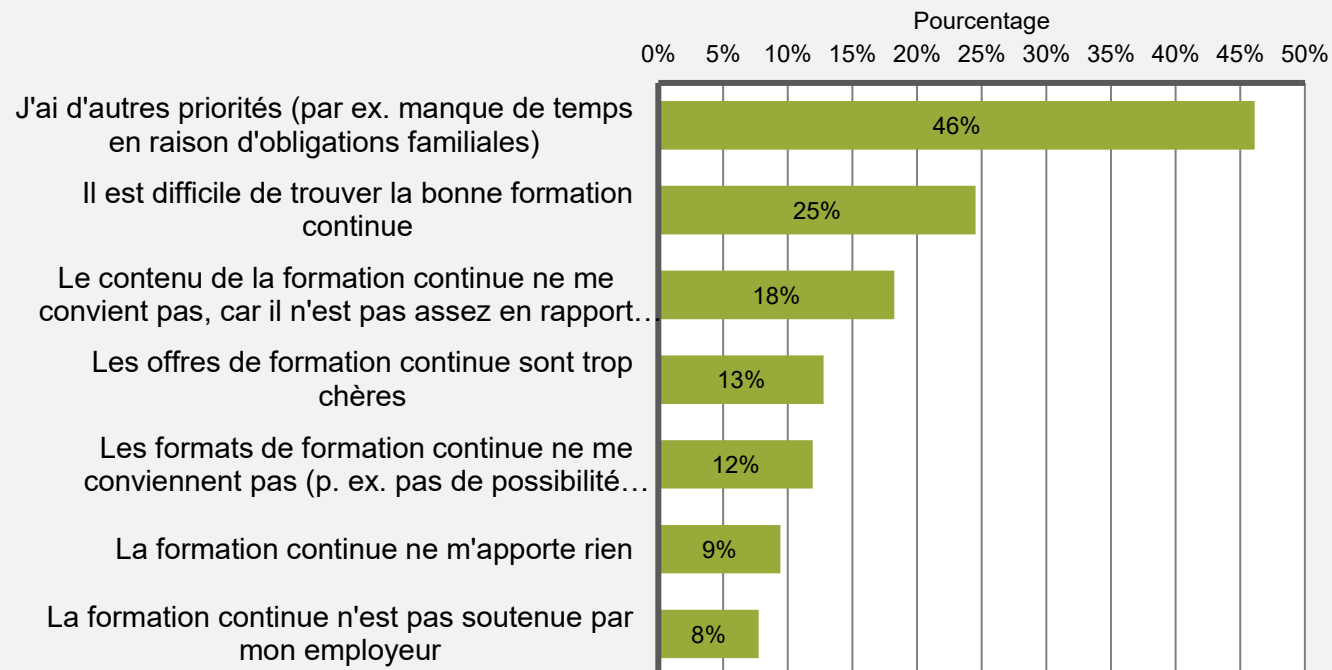
### 3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

#### TAUX DE FORMATION CONTINUE

Les employés n'ayant **pas** suivi de formation au cours de 5 dernières années le justifient par le fait qu'ils ont d'autres priorités.

La difficulté à trouver une formation continue adaptée semble également en dissuader plus d'un.

#### RAISONS ... pour ne pas suivre de formation continue

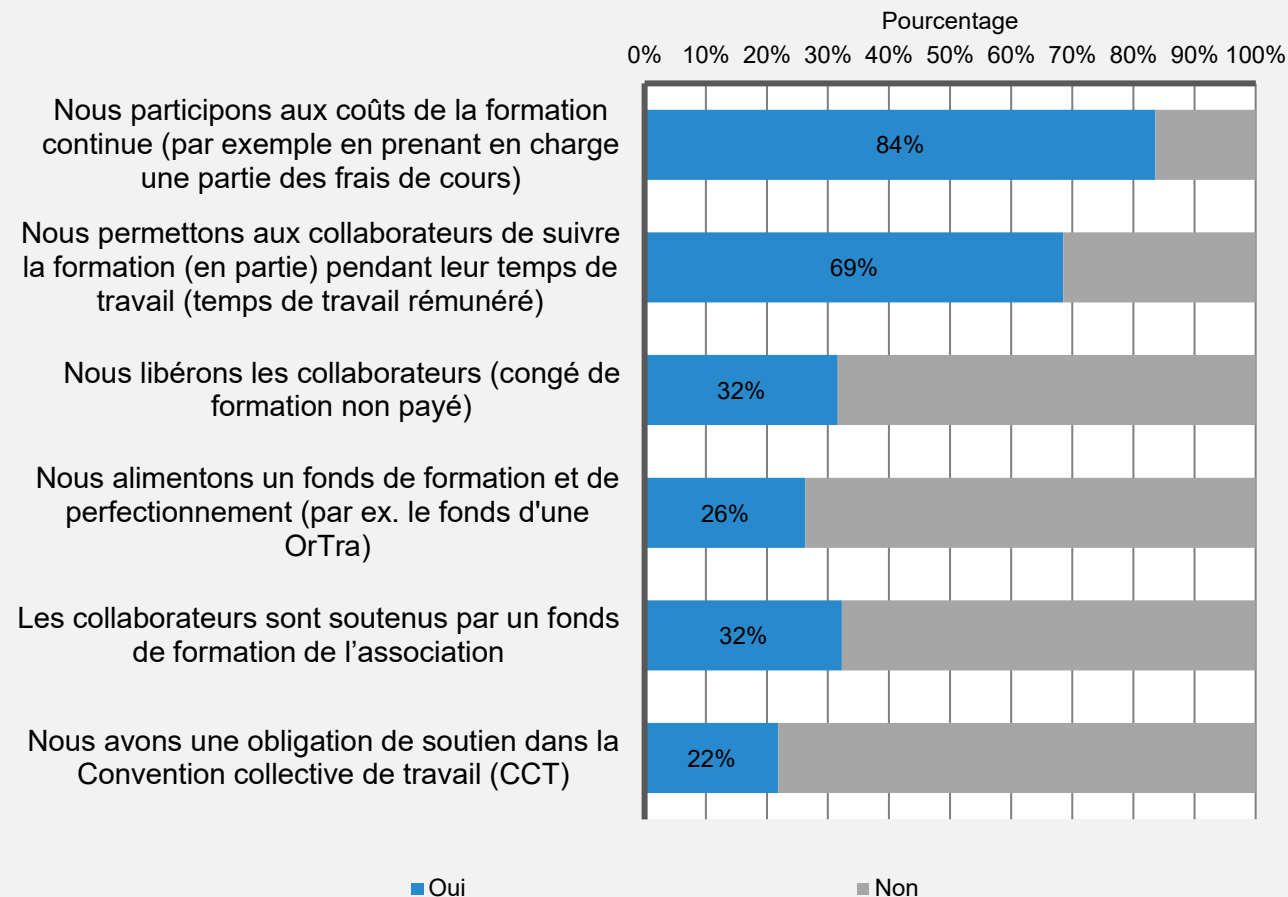


### 3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

#### TAUX DE FORMATION CONTINUE

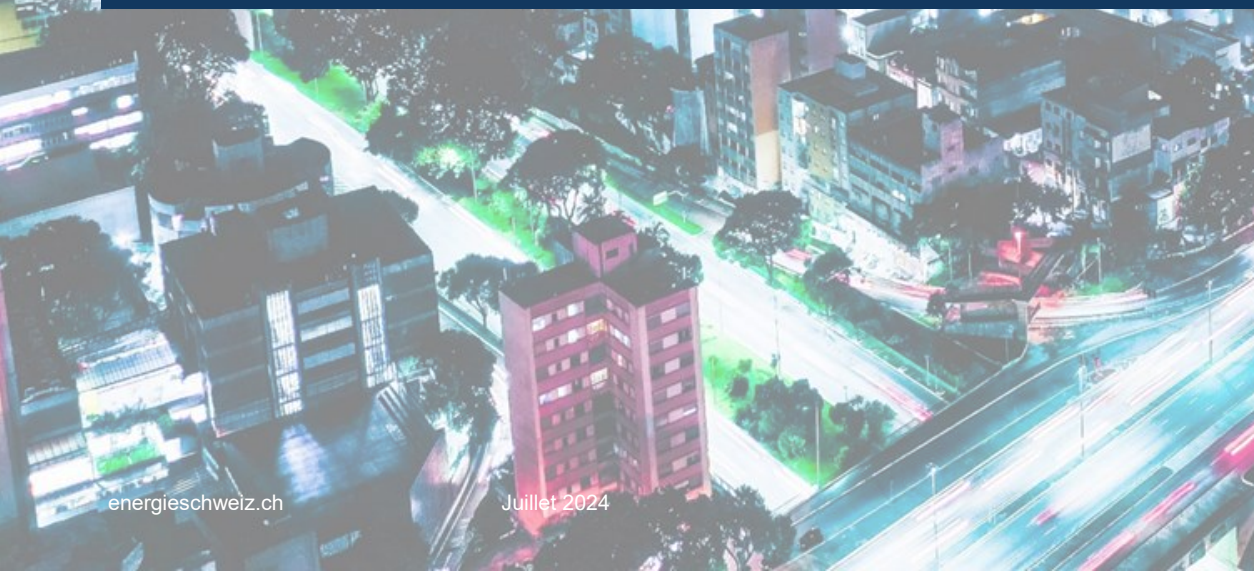
Presque toutes les entreprises prévoient d'une manière ou d'une autre de soutenir leurs employés en matière de formation continue, principalement en participant aux coûts de formation continue.

#### SOUTIEN... à la formation continue





## 4. IMAGE



1. OBJECTIF DE L'ENQUÊTE

2. PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE

3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE



## 4. IMAGE

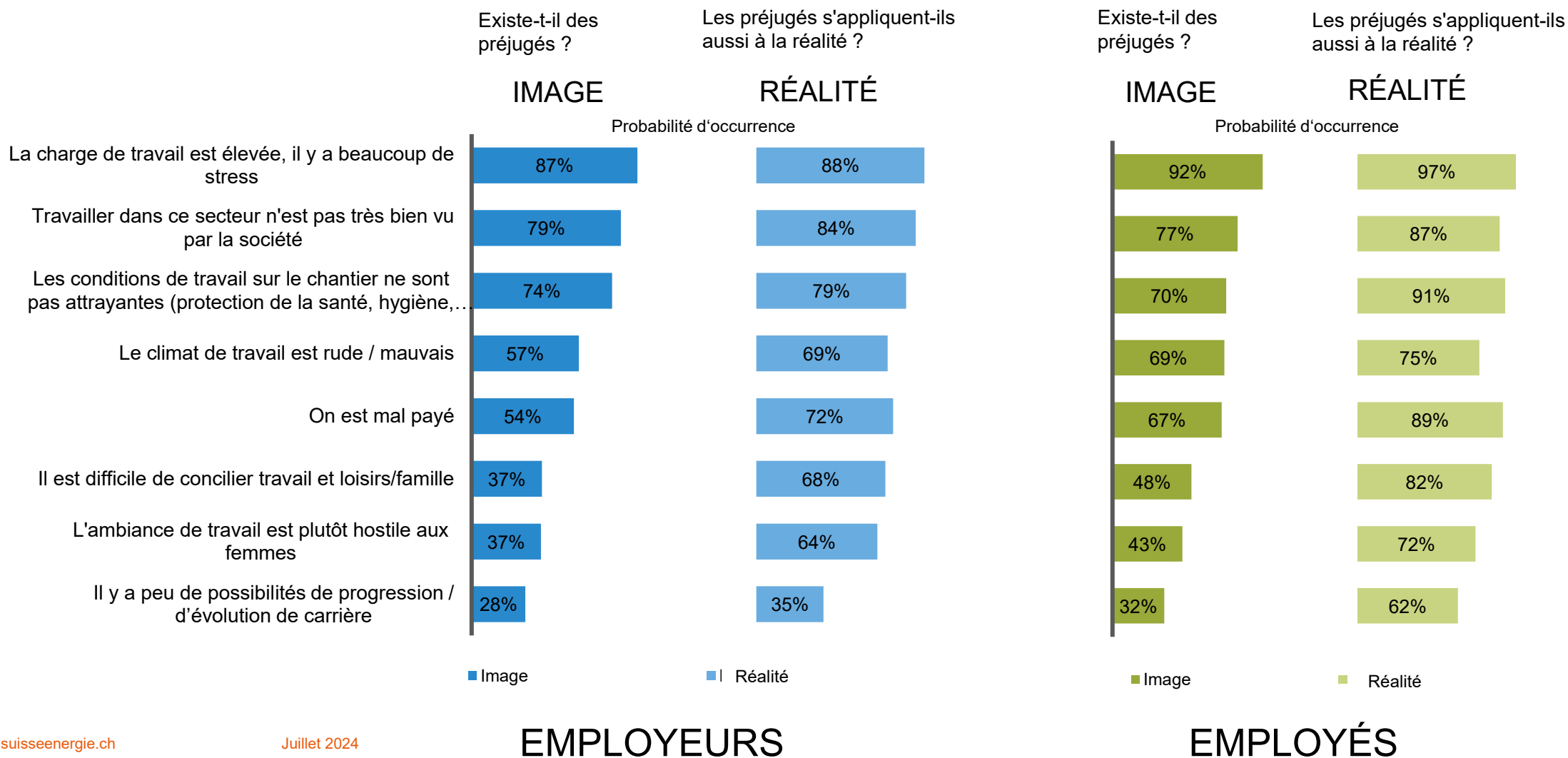
Le secteur du bâtiment a-t-il un **PROBLÈME D'IMAGE ?**

**OUI...**

- Deux tiers des EMPLOYEURS interrogés et plus de la moitié des EMPLOYÉS trouvent que le secteur du bâtiment a un problème d'image dans son ensemble ou au moins partiellement
- Sont principalement concernés les métiers manuels traditionnels, comme l'installation de sanitaires, la maçonnerie, la plâtrerie, le montage, l'électricité mais, comme on pouvait s'y attendre, moins le domaine de l'architecture/ingénierie.

## 4. IMAGE

# Selon l'enquête, les PRÉJUGÉS se confirment souvent dans la RÉALITÉ





1. OBJECTIF DE L'ENQUÊTE

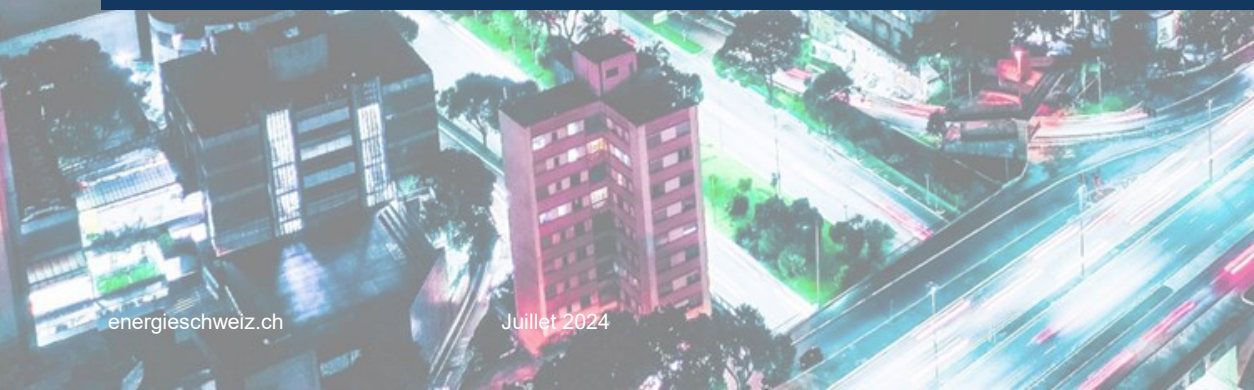
2. PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE

3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

4. IMAGE

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

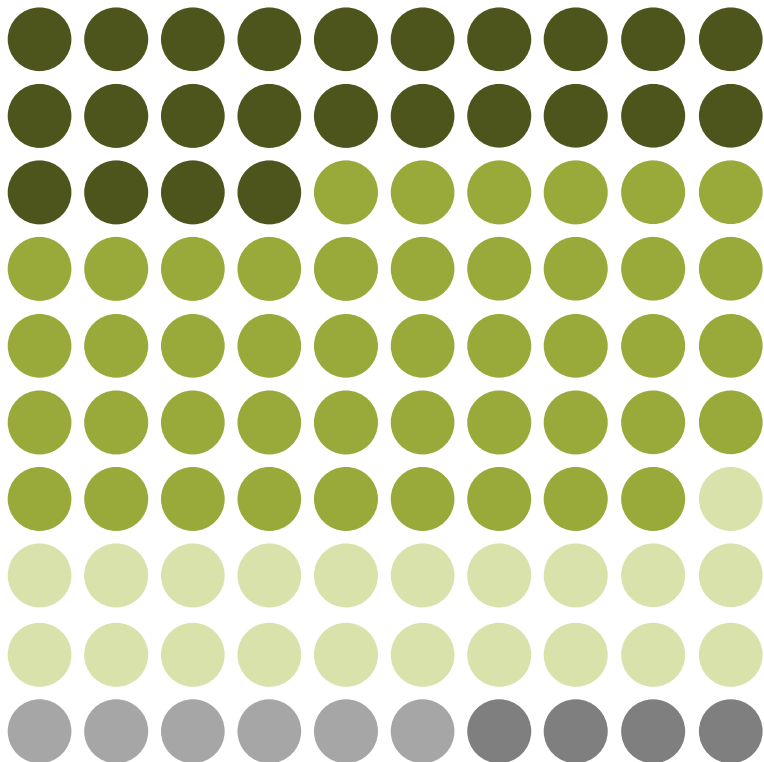




# 5. CONDITIONS DE TRAVAIL

## TAUX DE SATISFACTION TRÈS ÉLEVÉ !

**90%** plutôt satisfait à très satisfait

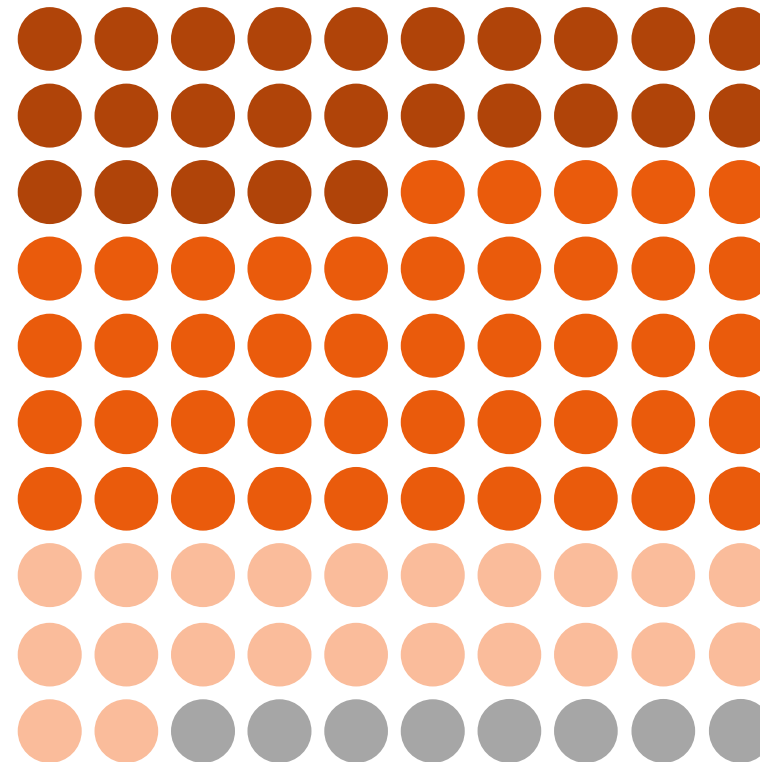


EMPLOYÉS

plutôt satisfait à très satisfait

plutôt pas satisfait à pas du tout satisfait

**92%** plutôt satisfait à très satisfait



APPRENTIS

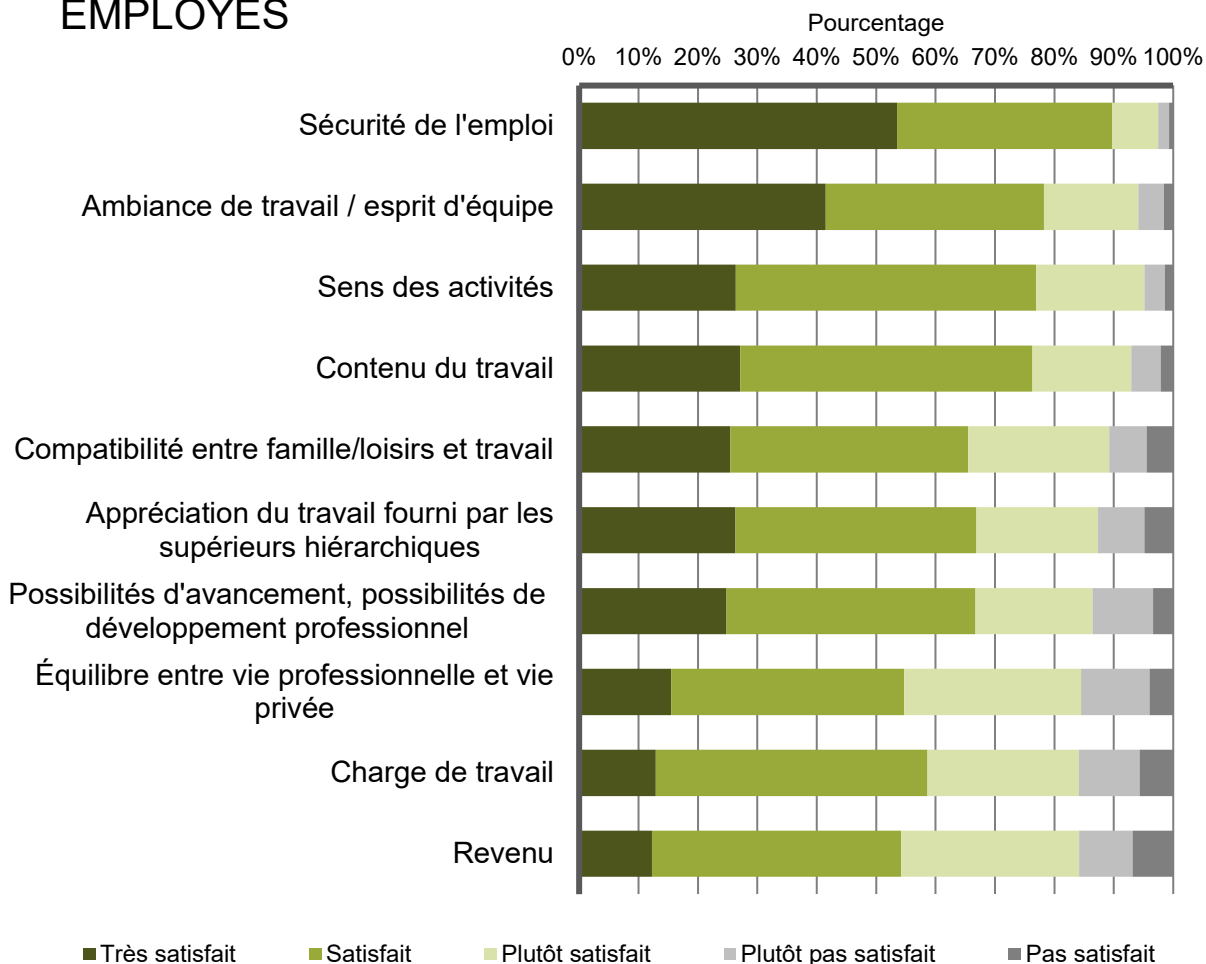
plutôt satisfait à très satisfait

plutôt pas satisfait à pas du tout satisfait

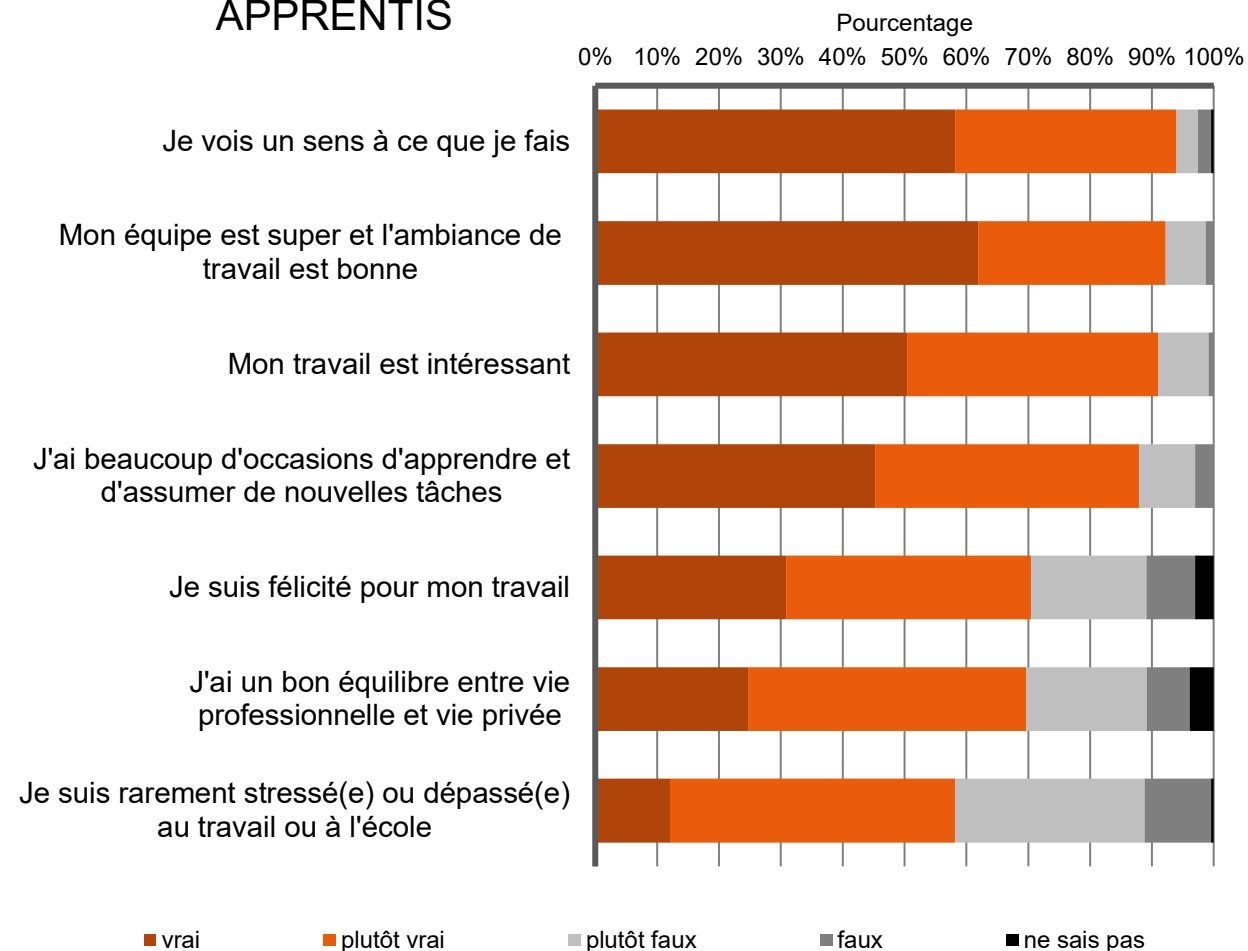
# 5. CONDITIONS DE TRAVAIL

## SATISFACTION

### EMPLOYÉS



### APPRENTIS

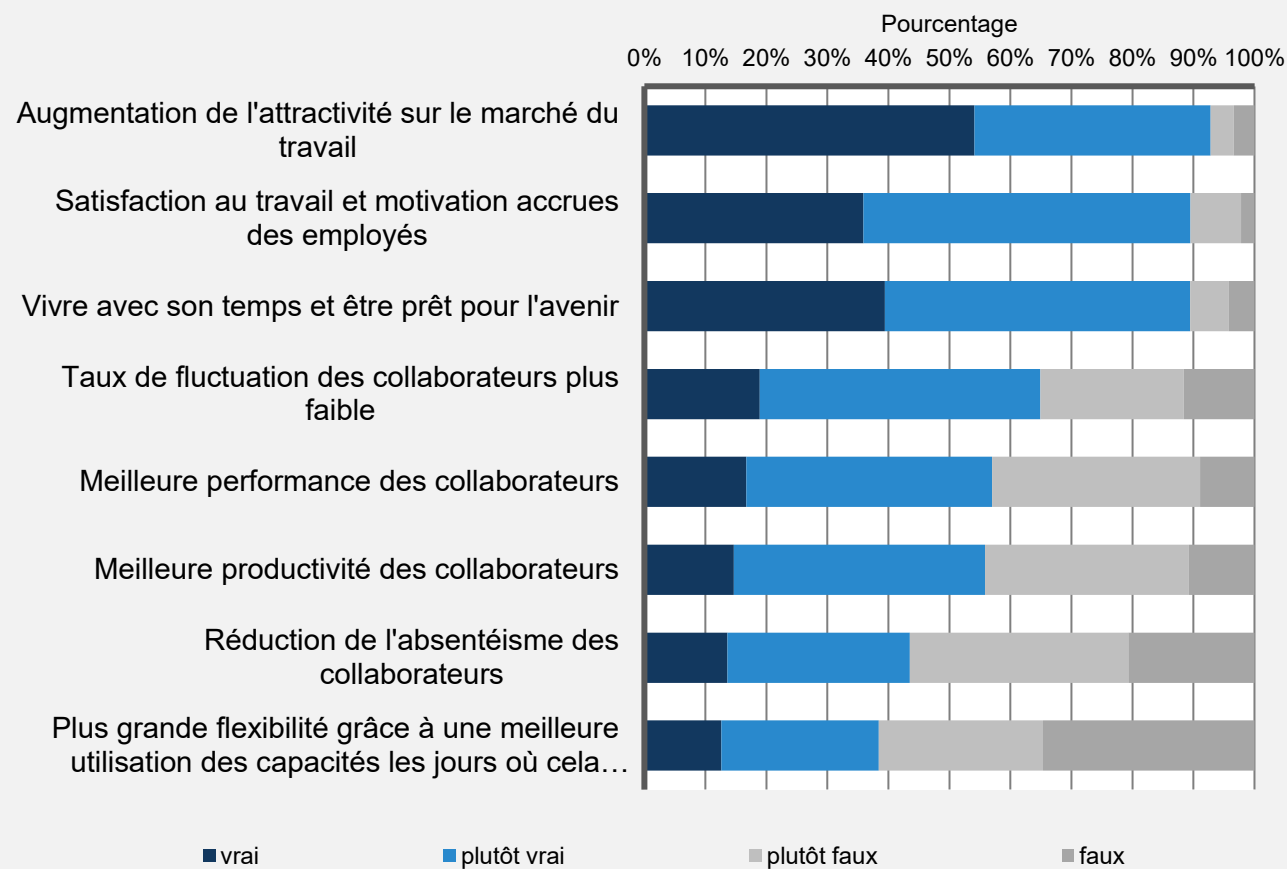


## 5. CONDITIONS DE TRAVAIL TEMPS PARTIEL

Bien que le travail à temps partiel soit possible et souhaité, il n'est jusqu'à maintenant que peu mis en œuvre :

- 75% des employeurs autorisent le travail à temps partiel mais seulement 22% des employés y ont recours
- Plus de la moitié des employés souhaite réduire son taux d'occupation mais y renonce pour des raisons financières

### AVANTAGES... du travail à temps partiel du point de vue des employeurs



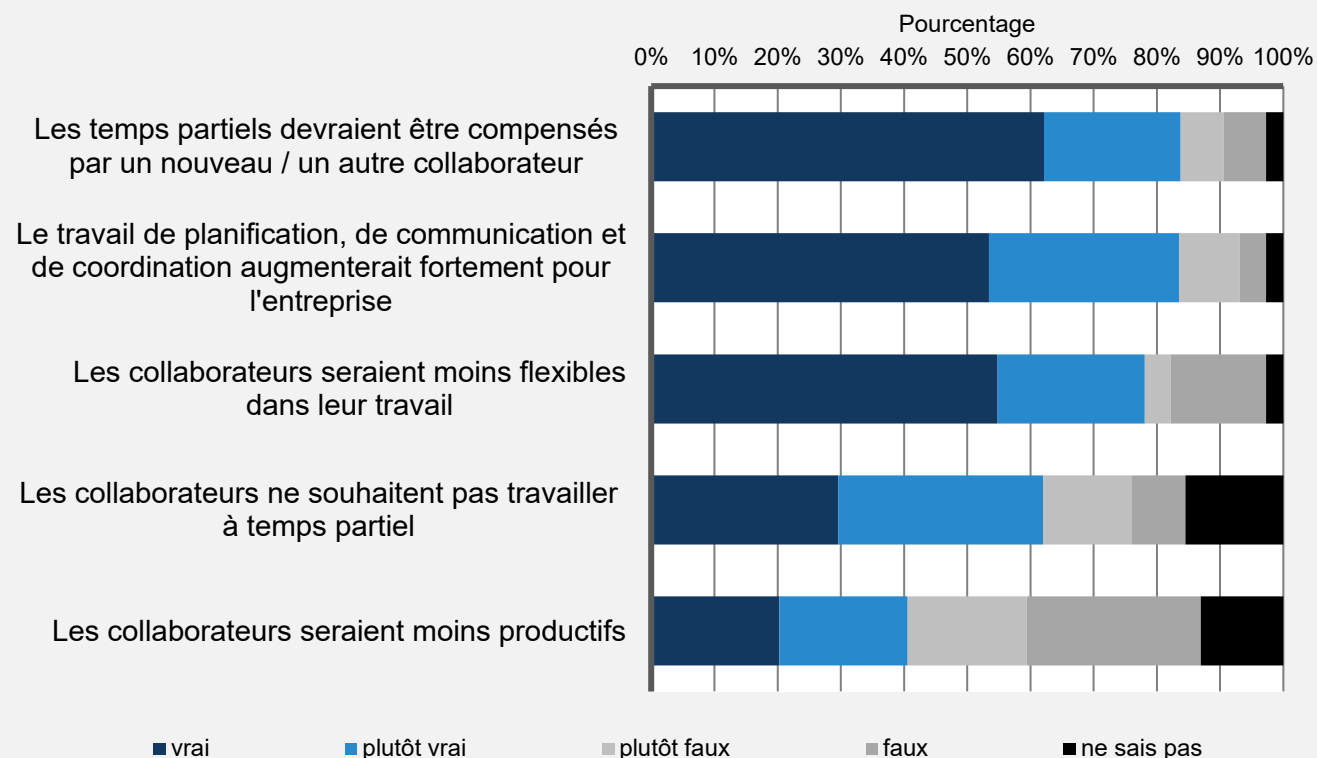


## 5. CONDITIONS DE TRAVAIL TEMPS PARTIEL

Pour les employeurs, les trois principaux inconvénients du travail à temps partiel sont les suivants :

- Difficulté à compenser les prestations supprimées
- Efforts de coordination plus importants dans le travail quotidien
- Rigidité de l'engagement des collaborateurs

### INCONVÉNIENTS... du travail à temps partiel du point de vue des employeurs



## 5. CONDITIONS DE TRAVAIL

### SEMAINE DE 4 JOURS

- Les semaines de 4 jours restent rares (18 des 612 employeurs) mais une entreprise sur quatre envisage de l'introduire
- Expériences principalement positives, notamment auprès des jeunes collaborateurs, bien que la semaine de 4 jours ne soit pas la plus efficace, contrairement à des modèles de temps de travail plus flexibles
- Pour les entreprises, les inconvénients de la semaine de 4 jours sont les suivants:
  - Coûts de coordination supplémentaires élevés
  - Journées de travail trop longues, notamment pour les travailleurs âgés
  - Conditions-cadres/attentes inhibitrices de la clientèle
  - Toute perte de qualité par des solutions de remplacement
  - Effets négatifs sur l'esprit d'équipe du fait des absences
  - Rapport coûts/utilité défavorable



1. OBJECTIF DE L'ENQUÊTE

2. PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE

3. FORMATION ET FORMATION CONTINUE

4. IMAGE

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

## 6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

### POSTES VACANTS

- 75% des employeurs ont actuellement des postes vacants
- Sont recherchés en priorité des professionnels ayant une **FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE** ou une **FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE**
- Sont notamment recherchés les **MÉTIERS** suivants :
  - Installateur-électricien / Installatrice-électricienne,
  - Installateur en chauffage / Installatrice en chauffage,
  - Installateur sanitaire / Installatrice sanitaire,
  - Charpentier / Charpentière et
  - Architecte
- 30% des entreprises n'étaient pas parvenues à pourvoir (toutes) leurs places d'**APPRENTISSAGE** au début de l'année scolaire 2023.

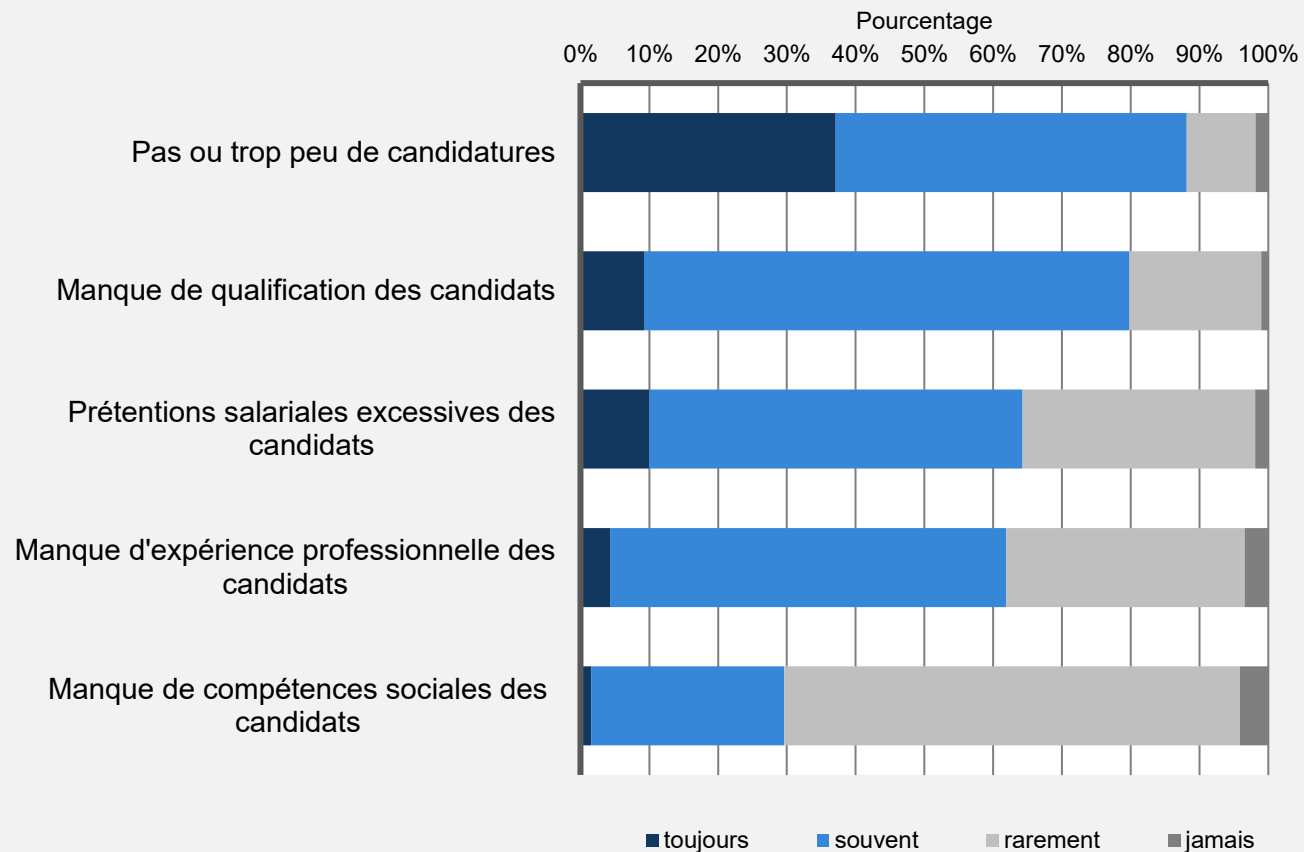


## 6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE RECHERCHE D'EMPLOI

D'après les employeurs, la recherche de personnel est actuellement très difficile.

Les employeurs reçoivent très peu de candidatures ou/et les rares candidats ne disposent pas des qualifications nécessaires.

RAISONS... pour lesquelles l'engagement de personnel est difficile



N = 590 employeurs

## 6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

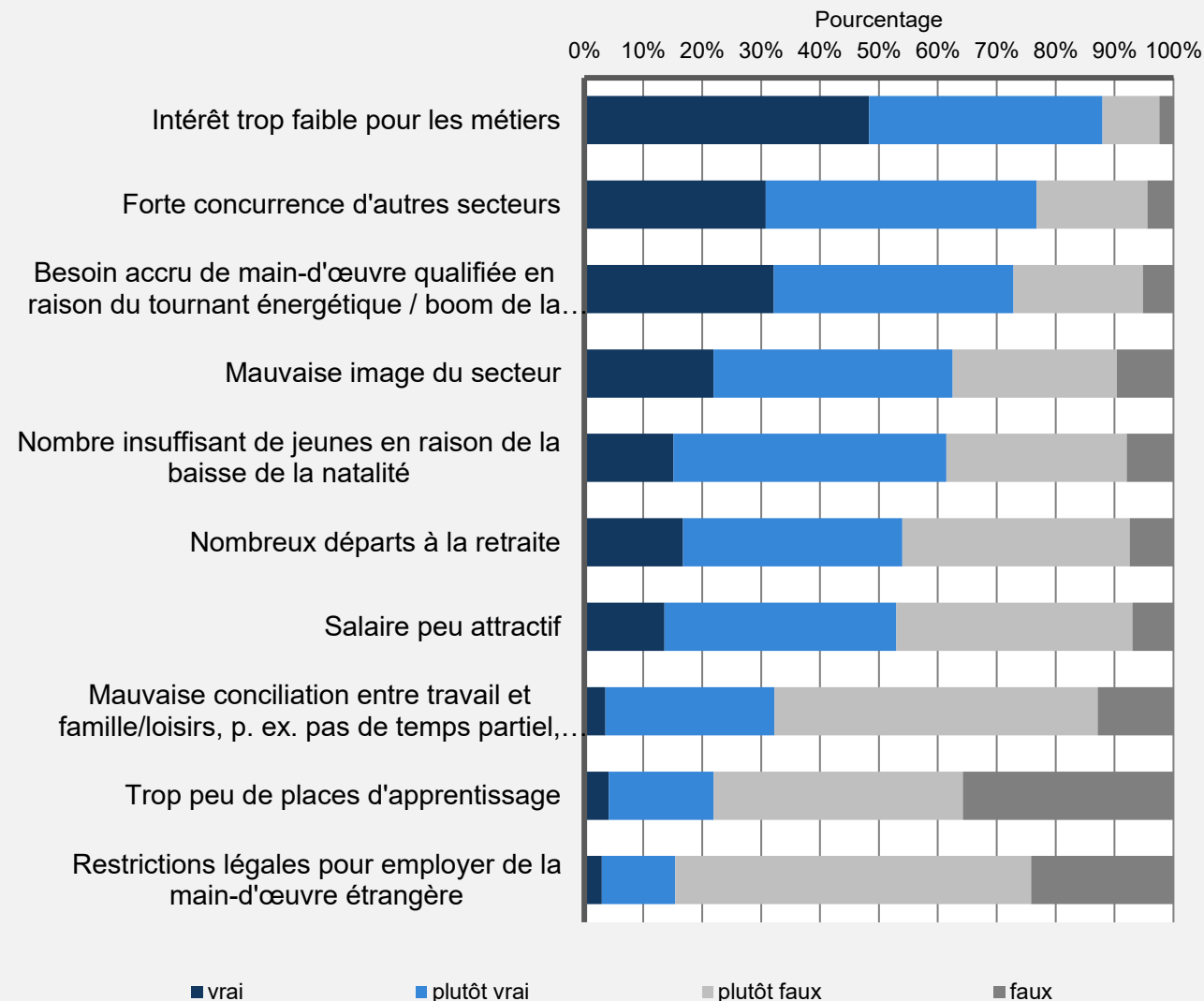
### CAUSES

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée s'explique de diverses manières.

Pour les employeurs, les trois principales raisons sont :

- Faible intérêt pour les métiers du secteur du bâtiment
- Forte concurrence d'autres branches
- Besoin accru du fait de la transition énergétique/essor de la demande

## RAISONS...expliquant la pénurie de main-d'œuvre qualifiée



## 6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

### RÉSILIATIONS

Près de la moitié des employeurs ont connu au moins une résiliation de contrat par un collaborateur en 2023 dans des métiers directement liés au secteur du bâtiment (sans personnel administratif).

Ces résiliations sont dues à diverses raisons.

Du point de vue des employeurs, les trois motifs de résiliation les plus fréquents sont les suivants :

- insatisfaction par rapport à la rémunération
- charge de travail trop importante
- identification insuffisante avec le travail / l'entreprise (manque de sens)

## 6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

### CHANGEMENT DE BRANCHE

Les changements de branche après une résiliation sont fréquents dans le secteur :

- Près d'un quart des employeurs concernés par les résiliations indiquent qu'au moins la moitié, voire plus, de leurs anciens collaborateurs changent de branche après leur résiliation.
- Comparativement, la main-d'œuvre qualifiée spécialisée en enveloppe du bâtiment ou en électricité quittent plus souvent la branche après une résiliation.



## 6. BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

### PERSONNES EN RECONVERSION\*

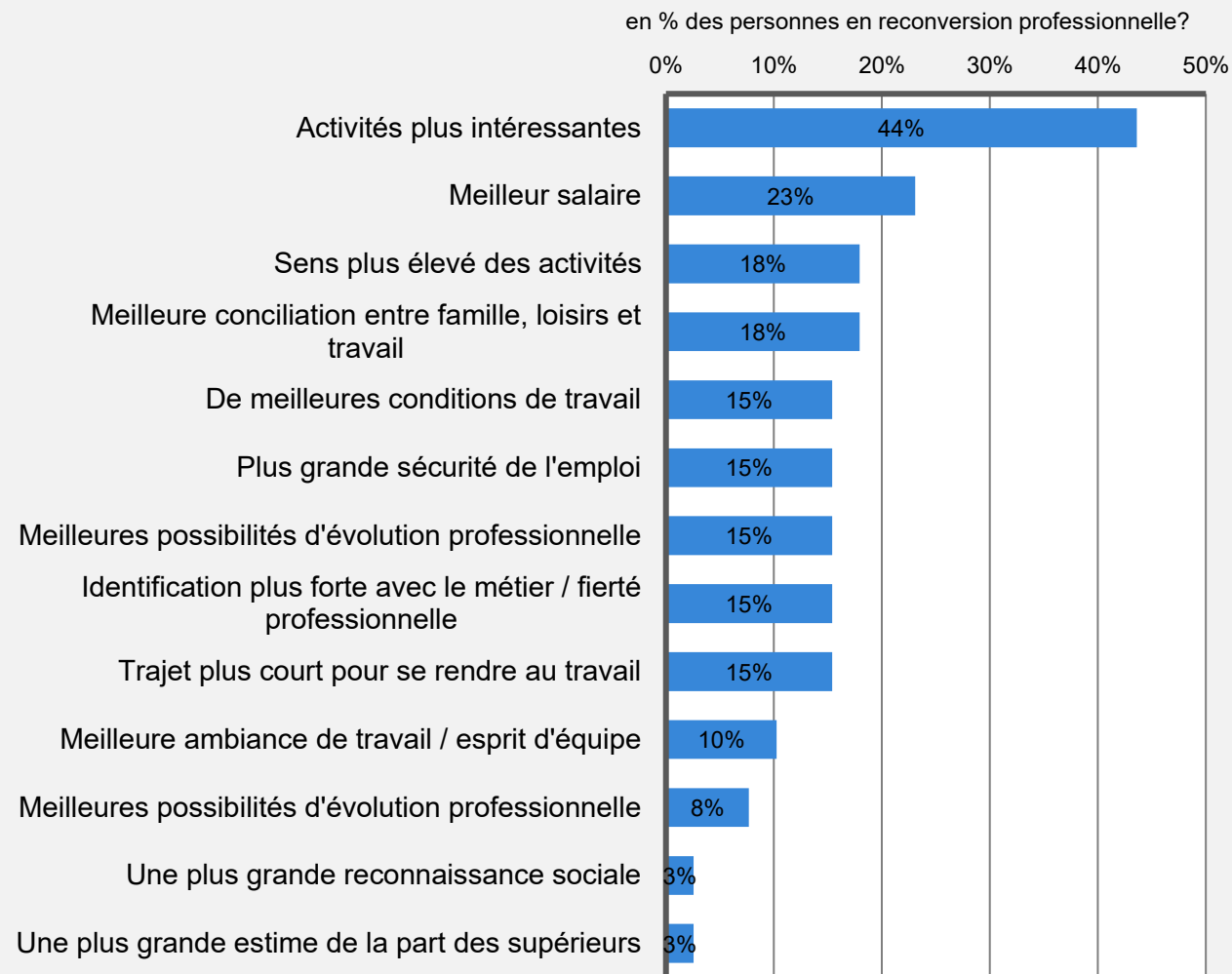
En raison du besoin élevé en main-d'œuvre qualifiée, le secteur du bâtiment est de plus en plus dépendant des personnes en reconversion.

Les trois principaux facteurs d'attrait du secteur du bâtiment pour les personnes en reconversion sont :

- activités intéressantes du secteur du bâtiment
- revenus plus élevés
- meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

\* Sont considérées comme en reconversion professionnelle les personnes qui ont travaillé auparavant dans un métier qui n'est pas lié à la branche du bâtiment. Les personnes issues de l'immigration et les réfugié-e-s dont la formation n'est pas reconnue en Suisse font également partie des personnes en reconversion professionnelle.

## FACTEURS D'ATTRAIT...pour les personnes en reconversion professionnelle



## 7. CONCLUSION

- Les résultats de l'enquête montrent que le secteur du bâtiment fait face à une grave **PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE** et rencontre de grosses difficultés à trouver suffisamment de personnel bien qualifié.
- Pour les employeurs, la quête de talents est rendue difficile principalement par la mauvaise image du secteur ainsi que la méconnaissance des métiers.
- Bien que les préjugés sur la branche se vérifient souvent dans la réalité, la satisfaction des employés vis-à-vis des conditions de travail et des tâches à accomplir est très élevée. Cet **EXCELLENT TAUX DE SATISFACTION** pourrait à l'avenir contribuer à faire grossir les rangs de la main-d'œuvre qualifiée du secteur.

Le rapport d'évaluation complet peut être demandé auprès de [energiebildung@bfe.admin.ch](mailto:energiebildung@bfe.admin.ch).