



Communiqué de presse

23 mai 2024

NOUVELLE ÉTUDE SUR LES BESOINS ET LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DU NÉGOCE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION

Le 23 mai 2024, l'Observatoire des métiers du Négoce des matériaux de construction publie une nouvelle étude relative aux besoins et aux pratiques de recrutement des entreprises du secteur.

Les entreprises de la branche du négoce des matériaux de construction ont recruté 20 600 personnes en 2022 ([rapport de branche 2023 de l'Observatoire](#)). Plus de 75 % des recrutements se font en CDI et environ 85 % concernent l'un des 6 emplois repères de la branche [1], en premier lieu les emplois de magasiniers (26,5 %) et de vendeurs conseil (23 %).

Dans un secteur où les métiers en tension sont nombreux, la question du recrutement mérite donc une attention particulière. C'est pourquoi, l'Observatoire de la branche du Négoce des matériaux de construction a lancé une étude pour mieux cerner les besoins en recrutement des entreprises à horizon de 3 ans, leurs pratiques mais aussi les pistes de réflexion à mettre en œuvre sur ce sujet.

Au travers d'entretiens qualitatifs, d'ateliers et d'une enquête auprès de 300 entreprises du secteur, l'étude a permis de :

- Mesurer et qualifier les besoins en recrutement des entreprises du négoce des matériaux de construction ;
- Analyser les pratiques de recrutement des entreprises du négoce des matériaux de construction ;

- Formaliser des préconisations afin de renforcer les pratiques de recrutement des entreprises de la branche.

Les principaux enseignements de l'étude

- Les principales difficultés rencontrées par les entreprises dans le cadre de leurs projets de recrutement sont liées à un faible volume de candidatures (50 % des répondants) et/ou à un manque d'expérience ou de qualification des candidats (44 %). **Les métiers pour lesquels les entreprises rencontrent le plus de difficultés sont les magasiniers/magasiniers-caristes (32 %) et les chauffeurs-livreurs (26 %).**
- **Les principaux canaux de recrutement mobilisés par les entreprises sont la diffusion d'une offre d'emploi/d'une annonce (63 % des répondants)**, le recours à un intermédiaire (48 %) ou aux réseaux professionnels des répondants et des salariés de l'entreprise (41 %). Ces réseaux et la diffusion d'une offre sont considérés comme les canaux les plus efficaces par les répondants (respectivement 32 % et 31 % d'entre eux).
- **Les principaux arguments mis en avant par les employeurs dans les offres d'emploi sont la qualité des relations humaines dans l'entreprise (59 %)** ainsi que le CDI ou la perspective de CDI auprès des candidats potentiels (54 %).
- Les pratiques de sélection sont peu formalisées :
 - Plus de la moitié des entreprises (54,6 %) évaluent les connaissances et savoir-faire lors de la période d'essai, une fois le recrutement réalisé ;
 - 3/4 des entreprises misent sur le ressenti lors des entretiens de recrutement et 41,8 % des employeurs évaluent les savoir-être lors de la période d'essai, une fois le recrutement réalisé.
- Les pratiques d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés dans les entreprises passent pour plus de la moitié des entreprises (51,6 %) par l'organisation de moments collectifs et de convivialité. Lorsqu'il y a formalisation de la période d'accueil et d'intégration, celle-ci passe dans 40 % par la désignation d'un tuteur et/ou dans un quart des cas par un entretien au cours de la période d'essai.
- **Plus de 80 % des entreprises sont satisfaites de leurs pratiques de recrutement et d'intégration des salariés.**
- Plus de la moitié des répondants (55,3 %) affirment ne pas savoir quels sont les métiers pour lesquels leurs effectifs seront amenés à augmenter au cours des trois prochaines années. Pour les entreprises qui envisagent des hausses

d'effectifs, il s'agit en premier lieu des métiers d'attaché technico-commercial (32,8 %), de magasinier ou de magasinier-cariste (30,6 %) et de vendeur-conseil (23,9%).

- **Près de trois quarts des entreprises interrogées (73 %) se disent prêtes à s'investir dans des pratiques ou solutions « innovantes » pour leurs démarches de recrutement**, à commencer par l'identification et la mobilisation de passerelles pour les salariés reconnus inaptes aux métiers techniques du BTP en faveur des métiers de la branche du négoce des matériaux de construction.

Les principales préconisations de l'étude

- **Poursuivre la promotion des métiers et développer la diversité des pratiques de sourcing** (ex : personnes en reconversion dont tout ou partie des compétences sont transférables au secteur...) ;
- **Poursuivre le renforcement des liens avec les organismes de formation et le développement du recours à l'alternance** (ex : témoignages des employeurs dans les établissements, visite d'entreprises par les organismes de formation...) ;
- Développer l'usage des parcours de formation adossés aux recrutements (ex : POEC) ;
- Développer l'attractivité des offres d'emploi (notamment l'argumentaire) ;
- **Sécuriser les pratiques de sélection, d'accueil-intégration, et de fidélisation** (ex : développer les immersions en entreprises pour les potentiels candidats) ;
- Renforcer la visibilité et l'appropriation des outils déjà développés, et recenser / promouvoir les bonnes pratiques de recrutement.

[1] Emplois repères : Chefs d'agence ou de dépôt, Managers d'équipe, Attachés technico-commerciaux, Vendeurs conseil, Magasiniers, Chauffeurs-livreurs.

[Consulter l'étude complète](#)

À propos de l'Observatoire des métiers du Négoce des matériaux de construction

L'Observatoire des métiers a été créé le 3 juillet 2020, par accord de branche signé entre les partenaires sociaux de la branche professionnelle (IDCC 3216).

Sous l'autorité de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les principales missions de l'Observatoire sont les suivantes :

- Réalisation d'un portrait statistique et qualitatif de la branche du Négoce des matériaux de construction.

- Identification des métiers et compétences-clés nécessaires au développement des entreprises de la branche, ainsi que les métiers à forte évolution et les métiers en tension.
- Conduite des travaux d'analyse et d'études nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC et d'anticipation des évolutions qualitatives et quantitatives d'emploi dans la branche
- Elaboration de la cartographie des métiers
- Accompagnement des TPE/PME par la mise à disposition d'outils adaptés.

>> www.observatoire-negoce-materiauxdeconstruction.fr

