

Sondage téléphonique

Contexte

Objectif : Etudier les besoins des entreprises, et plus particulièrement ceux des bureaux d'études, des entreprises de construction et des services publics : Quels profils recherchent-ils ? Quels sont les problèmes de recrutement rencontrés ? Quels sont les besoins en formation (formation initiale et formation continue) ? ...

Méthodologie : En collaboration avec le service aux entreprises du Forem (Brabant wallon), l'IBEFE du Brabant wallon a contacté par téléphone les employeurs ayant publié une offre d'emploi via le Forem en 2017. Les personnes de contact étaient, selon les structures, le chef d'entreprise ou du personnel des ressources humaines. Les entretiens téléphoniques étaient qualitatifs. Leurs durées ont varié : entre 5 minutes et 30 minutes.

Notons qu'au préalable, les offres d'emploi publiées par ces employeurs ont été analysées et leur site internet visité.

Objets / thèmes abordés :

- Structure de leurs entreprises
- La fonction de dessinateur de la construction
- Le recrutement
- Les compétences

Nombre d'entreprises : une quinzaine d'entreprises ont été contactées. L'accueil a été généralement bon. 12 entreprises ont répondu aux questions. Pour les trois autres, l'IBEFE n'a pas réussi à atteindre la personne la plus adéquate de l'entreprise (peu de disponibilités).

Période : mars 2018

Tendances observées

Structure des entreprises

Les profils des entreprises contactées sont assez variés :

- Bureau d'études spécialisées (stations télécoms, techniques spéciales, architecture durable, voirie)
- Entreprise d'installations HVAC
- Bureau de dessins HVAC pour d'autres professionnels (bureau d'études, entreprises de la construction, etc.)
- Entreprise d'éléments préfabriqués (béton)
- Bureau d'architecture, de géomètre, de consultance et d'analyse de risque en sécurité

- Commune
- Entreprise clé sur porte, société spécialisée dans la gestion de projets industriels

La taille des structures est très variable : de 2 à 100 employés. On compte principalement des TPE. Généralement, on compte de 1 à 4 dessinateurs dans chaque structure, quelle que soit sa taille.

Fonctions

Les dessinateurs travaillent en équipe (dessinateurs et/ou avec des ingénieurs, architectes, chefs d'équipe, conducteur de chantier, etc.) sous la responsabilité d'une autre personne (ingénieur, architecte, etc.).

Les dessinateurs réalisent différents types de plans (de projet, de détails, d'exécution, de réalisation) et calculent généralement les métrés.

Dans de nombreuses structures, les dessinateurs sont amenés à relever les données sur site.

Dans certains cas, les dessinateurs ont un rôle d'appui dans la conception de projet (pré-dimensionnement, calcul des besoins, etc.). Ils peuvent également être amenés à préparer des dossiers de construction et de permis d'environnement. Ces dessinateurs possèdent généralement un diplôme de l'enseignement supérieur ou une certaine expérience. Dans certaines de ces entreprises, on parlera de dessinateur-projeteur.

Engagement

Difficulté de recrutement

De manière générale, les employeurs éprouvent des difficultés à engager des dessinateurs de la construction. Cependant, les raisons de ces difficultés varient d'un employeur à l'autre :

- Niveau d'études : certaines entreprises ont reçu beaucoup de candidatures mais peu correspondent au profil recherché. Il s'agit principalement des entreprises désirant engager des bacheliers qui reçoivent des candidatures n'ayant pas de diplôme de l'enseignement supérieur. Notons néanmoins qu'une entreprise a témoigné du phénomène inverse : elle éprouvait des difficultés à engager un profil qui n'était pas issu de l'enseignement supérieur car ces candidats seraient plus enclins à quitter le poste de dessinateur.
- Compétences : les entreprises éprouvent des difficultés à recruter des dessinateurs spécialisés (béton, sécurité, HVAC, etc.). Certaines entreprises regrettent l'absence de formations spécialisées (destinées aux DEI, étudiants, etc.). Une formation en interne est alors indispensable. L'engagement est donc un investissement à moyen/long terme.
- Manque de candidatures : d'autres entreprises trouvent qu'ils ont reçu très peu de candidatures. D'ailleurs, certains ont fini par ne pas engager.

- Enfin, deux entreprises n'ont éprouvé aucune difficulté à engager un nouveau collaborateur.

Durée d'engagement

Tous les employeurs contactés cherchent à engager à long terme, que ça soit directement par un CDI ou via un CDD¹.

Profils engagés

Une majorité engage des dessinateurs qui ont une expérience en dessin dans la construction ou dans l'industrie (sans diplôme) ou qui ont suivi une formation qualifiante/enseignement qualifiant.

Notons que certains employeurs ne connaissent pas l'existence des filières d'enseignement (dessinateur en construction ou dessinateur DAO en construction). Les formations DAO (Forem ou promotion sociale) sont généralement plus connues des employeurs.

Une minorité des entreprises engage des bacheliers (en construction, en dessin et technologie en architecture ou en architecture). Généralement, les postes proposés par ces employeurs se rapprochent davantage à un dessinateur-projeteur.

Les profils engagés sont assez variés : on observe des reconversions professionnelles (par exemple, architecte d'intérieur, décorateur, infographiste) qui ont suivi des formations DAO, des bacheliers en architecture, des dessinateurs en construction ayant un certificat de qualification de l'enseignement secondaire.

Une expérience n'est généralement pas exigée, sauf si la personne n'a pas suivi de formation. Une expérience de terrain dans un métier de la construction est souvent appréciée.

Compétences

Les compétences professionnelles indispensables pour ce métier sont : la lecture de plan (dont en trois dimensions) et la capacité à savoir le projeter/l'imaginer dans la réalité. Certains employeurs organisent un test technique dans leur processus de recrutement.

Les employeurs ont également témoigné de l'importance des softskills. Ceux qui sont les plus ressortis lors des entretiens sont l'esprit d'équipe, la rigueur (ou la précision) et l'envie d'apprendre.

Pour la plus grosse entreprise contactée (environ 100 employés), les langues (anglais, néerlandais) et la mobilité sont des exigences à l'embauche.

BIM

¹ Hormis une entreprise qui cherchait une personne pour remplacer un de ses collaborateurs absents pour plusieurs mois. Notons également que les agences d'intérim n'ont pas été contactées.

Le BIM est en train de germer auprès de tous les employeurs. Environ la moitié des entreprises contactées ont récemment investi dans l'achat d'un logiciel ou vont y investir à court terme. Elles se rendent compte que le BIM va devenir incontournable. A l'heure actuelle, son utilisation reste limitée : grand chantier, lecture de plan d'autres entreprises, etc. La formation du personnel au logiciel est généralement dispensée par l'entreprise vendant le logiciel. Le logiciel le plus utilisé est REVIT.

Formation des travailleurs

La formation d'un starter est généralement organisée en interne, par la personne qui le chapeaute. Il s'agit essentiellement de conseils et du suivi de son travail.

Les travailleurs suivent des formations continuées selon les besoins de l'entreprise ou d'un ou plusieurs travailleur(s), ou selon des nouveautés dans le secteur (produits, réglementation, etc.). Plusieurs organismes de formation ont été cités : le Cefora, ATIC², IBG.

² L'Association Royale de la Technique du chauffage, de la ventilation et de la climatisation