

Enquête qualitative « emploi-formation » dans les entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et plus

Provence-Alpes-Côte d'Azur



LE RECRUTEMENT



Quels besoins en recrutements ?



Quelles sont les difficultés de recrutement ?



Quelles sont les solutions mises en place par les entreprises pour pallier ces difficultés de recrutement ?



LA FORMATION CONTINUE



Quelles dynamiques et types de formation continue ?



Quelles pratiques de formation continue ?



Quelles difficultés de mise en place de formation continue ?



Quelles évolutions stratégiques des entreprises avec l'appui de la formation continue ?



Contexte

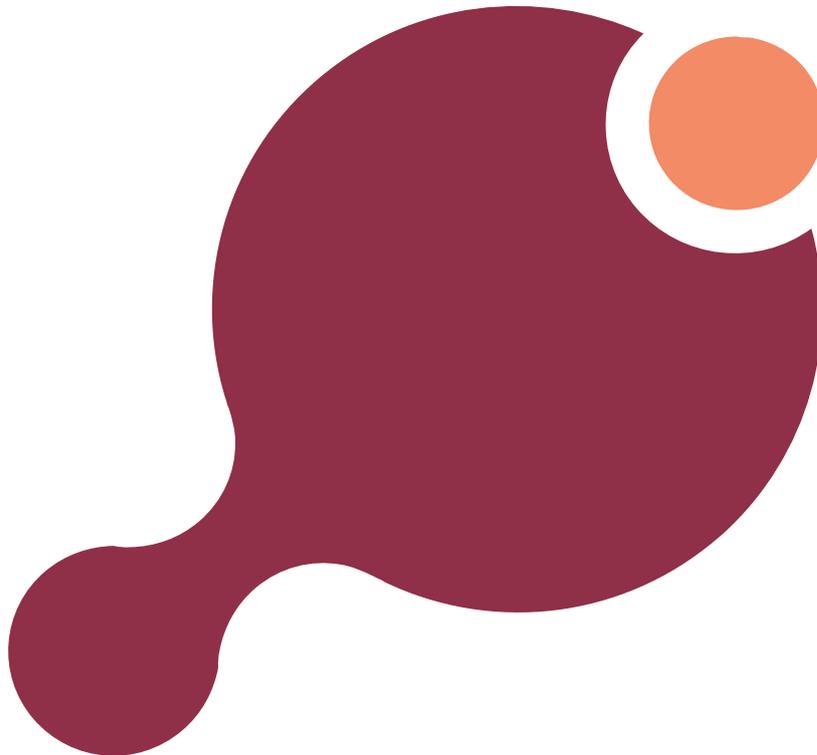
Depuis janvier 2019, les actions de formation relevant du plan de développement des compétences des entreprises de 50 salariés et plus ne sont plus financées par les OPCO et ne sont donc plus comptabilisées dans le système d'information de Constructyts.



Objectif

Mettre en place un suivi de ces formations et identifier les besoins en compétences des entreprises de 50 salariés et plus, spécifiquement dans le secteur des Travaux Publics, à l'échelle régionale et nationale.

LE RECRUTEMENT





Quels besoins en recrutements ?

● Des besoins en recrutements généralisés qui concernent plus de 3 entreprises sur 4

 **77%**
Des entreprises
envisagent de
recruter

77% Ont des projets de recrutements en
CDI / CDD / Intérim
+ de 400 recrutements envisagés

65% Ont des projets de recrutements en CDI
/ CDD / intérim ET en apprentis /
contrats pro / stagiaires
+ de 260 recrutements envisagés

Part des entreprises ayant des projets de recrutements en cours ou pour les 12 prochains mois tous types de contrats confondus

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

Près de 8 entreprises sur 10 envisagent de recruter au cours des 12 prochains mois.

Il s'agit a minima de recrutements de salariés en CDI/CDD ou d'intérimaires.

A cela, s'ajoutent les projets de recrutements en apprentissage/contrat pro et stagiaires.

Au final, près des 2/3 des entreprises envisagent les deux types de recrutements.

Un quart des entreprises restent prudentes sur les recrutements à venir. Le manque de visibilité et le contexte sanitaire incitent certaines d'entre elles à ne pas s'engager sur le court terme.

23%
Des entreprises
n'envisagent pas de
recruter

Q1. Concernant l'entreprise, avez-vous des projets de recrutements en cours ou avez-vous prévu de recruter sur les 12 prochains mois (y compris alternants et stagiaires) ?

“

PAS DE RECRUTEMENT, NOUS ESSAYONS DE PRÉSERVER L'EMPLOI POUR L'INSTANT, NOUS N'AVONS PAS DE VISIBILITÉ SUR NOTRE ACTIVITÉ DES MOIS À VENIR

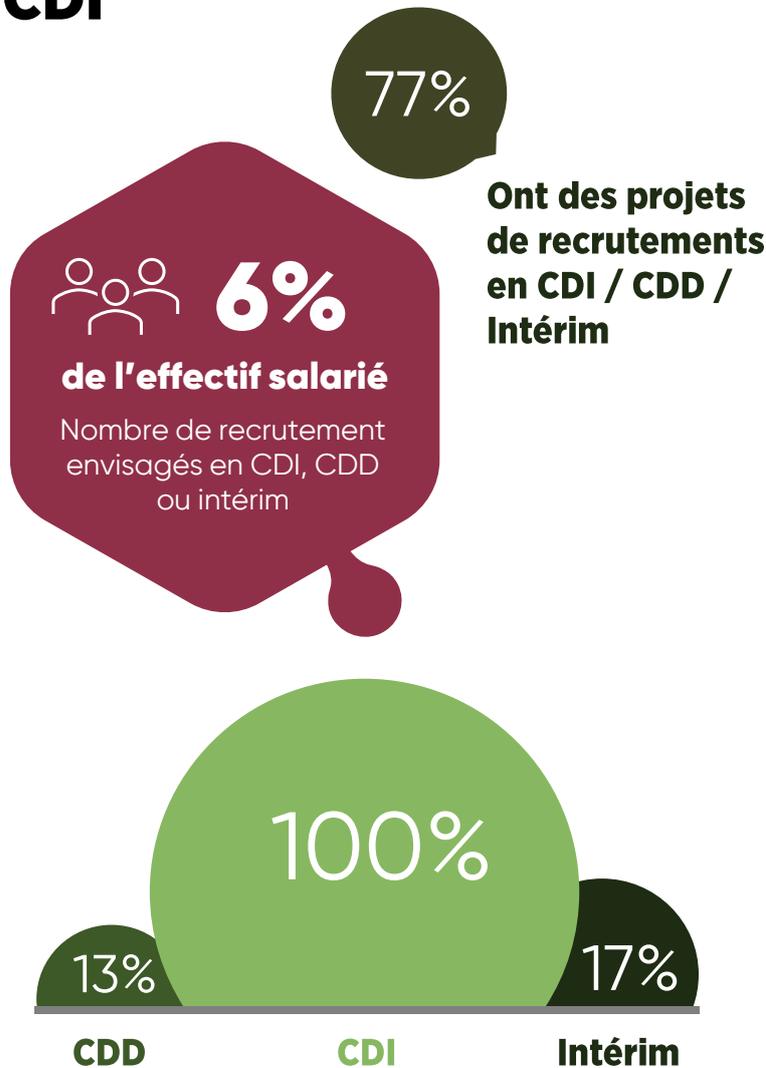
”

“

PAS DE PROJET DE RECRUTEMENT BIEN IDENTIFIÉ POUR LE MOMENT, ON EST AU COMPLET.

”

● Des besoins en recrutements généralisés qui s'inscrivent dans la durée avec des CDI



Le CDI est le type de contrat plébiscité par les entreprises pour tous les métiers

Le CDI représente le principal mode de recrutement envisagé par les entreprises sur leurs projets en cours ou à venir dans les 12 prochains mois devant le CDD ou l'intérim, et ce, pour l'ensemble des métiers. En effet, toutes les entreprises ayant des projets de recrutements envisagent de recruter au moins un CDI.

Les entreprises font face à des besoins pérennes, soit pour remplacer des départs, soit pour répondre à une hausse durable de leur activité.

Les solutions privilégiées s'inscrivent logiquement dans la durée : la stratégie de l'entreprise est fondée sur le long terme avec la volonté d'intégrer de nouveaux salariés en CDI.

Les recrutements de CDI, CDD, intérim envisagés représentent 6% de l'effectif salariés.

Q2. Pour chacun des métiers ci-dessous, combien de personnes envisagez-vous de recruter en CDI/ CDD ou intérim ?



● Des recrutements pérennes pour pallier les mouvements de personnel ...



FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS
DE PERSONNEL : 80%



HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ : 25%

Raisons pour lesquelles sont envisagées des recrutements en CDI/ CDD ou intérim tous métiers confondus

Source : Unité : % d'entreprises tous métiers confondus - Enquête CERC

“ DANS LES 5 ANS À VENIR, ON AIMERAIT FAIRE UN RENOUVELLEMENT DES SALARIÉS POUR RAJEUNIR NOTRE MASSE SALARIALE, ELLE EST TRÈS VIEILLISSANTE ET ON SAIT QUE DANS 10 ANS, 80% DE L'ENTREPRISE SERA PARTIE À LA RETRAITE, ET CE SUR TOUT L'EFFECTIF, MÊME DANS LES BUREAUX (COMPTABLE ETC). ”

“ IL S'AGIT DE PRÉPARER L'AVENIR POUR FAIRE FACE À DES DÉPARTS NATURELS EN RETRAITE ET AU TURN-OVER HABITUEL ”

Q3. Pour quelles raisons envisagez-vous ces recrutements (réponses multiples) ?

“ L'EFFECTIF EST JEUNE, IL Y A DU TURN-OVER DANS LE MÉTIER, C'EST TRÈS FLUCTUANT. CERTAINS VEULENT VOIR AUTRE CHOSE APRÈS PLUSIEURS ANNÉES, LE SALAIRE, D'AUTRES SONT DÉBAUCHÉS AILLEURS, LA VIE PERSONNELLE. ”

8 entreprises sur 10 considèrent que les mouvements de personnel motivent au moins en partie leurs recrutements

Les mouvements de personnel sont de deux ordres :

- Des départs en retraite qui peuvent peser lourdement sur le volume de besoins en renouvellement des entreprises. Rappelons que pour les salariés rattachés à un métier de production de Travaux Publics, le poids des plus de 55 ans atteint 17% en 2019 (source UCF).
- D'autres phénomènes de turn-over ont été mis en avant par les entreprises, notamment les démissions. Ces dernières sont sans doute plus difficiles à anticiper que les départs en retraite mais sont malgré tout bien présentes dans les entreprises. Le contexte de la crise sanitaire et la tension actuelle sur le marché du travail avec des difficultés de recrutements importantes semblent accentuer le turn-over, notamment chez les plus jeunes.

“ DÉPART EN RETRAITE, DÉBAUCHE DONC DÉMISSION, ET DÉMISSION LIÉE AU COVID : CHANGEMENT DE VOIES PROFESSIONNELLES. ”

“ NOUS AVONS BEAUCOUP DE PERSONNES PARTIES À LA RETRAITE, DONC ON ESSAIE DE RECRUTER DES JEUNES POUR RENOUVELER L'ENTREPRISE ET QU'ELLE SOIT PLUS JEUNE. ”

● ... mais aussi pour développer durablement l'activité



**FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS
DE PERSONNEL : 80%**



**HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ : 25%**

Raisons pour lesquelles sont envisagées des recrutements en CDI/ CDD ou intérim tous métiers confondus

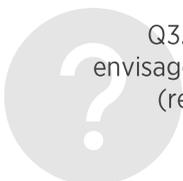
Source : Unité : % d'entreprises tous métiers confondus - Enquête CERC

Près de 3 entreprises sur 10 pensent que leurs recrutements sont liés au moins en partie à une hausse durable de leur activité

Il s'agit bien d'une hausse durable de l'activité anticipée par les entreprises et non pas d'un surcroît d'activité temporaire lié à la conjoncture. Les entreprises se tournent dans ce cas assez logiquement vers les CDI plutôt que vers les CDD ou l'intérim.

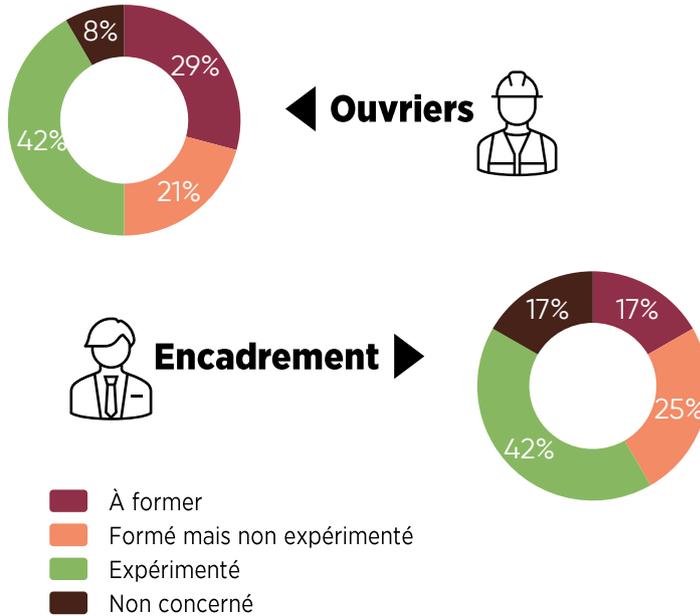
La crise sanitaire n'a pas terni l'optimisme de certains chefs d'entreprise qui restent confiants dans l'avenir. Rappelons que l'activité des Travaux Publics suit une tendance de fond positive depuis 2015 en Provence-Alpes-Côte d'Azur ce qui peut expliquer pour partie cet optimisme.

Par ailleurs, certains secteurs d'activités comme les réseaux électriques ou le ferroviaire sont mis en avant par les entreprises car ils présentent un potentiel de développement de marché important.



Q3. Pour quelles raisons envisagez-vous ces recrutements (réponses multiples) ?

● Des recrutements complexifiés par la recherche de candidats expérimentés



Type de public privilégié par les entreprises lors de leur recrutements en CDI, CDD ou intérim

Unité : % d'entreprises ayant un projet de recrutement en CDI, CDD ou intérim en cours ou à venir - Source : Enquête CERC

Un public expérimenté recherché pour des prises de poste immédiates et assurer un certain niveau de compétences

Plus de 40% des entreprises cherchent à recruter du personnel expérimenté que ce soit pour des ouvriers ou pour de l'encadrement. La priorité est donc donnée à l'expérience.

Les entreprises vont également se tourner vers du personnel à former ou des jeunes formés sans expérience lorsqu'il s'agit de recruter des ouvriers. Elles élargissent leur périmètre de recherche à tous les niveaux de formation et d'expérience car elles sont confrontées à de fortes tensions sur le marché du travail avec des pénuries de candidats bien réelles. Quel que soit le cas, l'entreprise formera très souvent en interne les nouveaux entrants.

S'agissant des métiers de l'encadrement, les entreprises se tournent également vers du personnel formé sans expérience. La formation ou le diplôme apparaissent ainsi comme un élément différenciant pour les candidats. Le personnel à former n'est pas non plus exclu par les entreprises. Face aux difficultés de recrutement, il n'y a pas vraiment de choix par défaut mais plutôt des actions multiples. Les entreprises s'organisent pour former en interne et apporter les compétences manquantes.

“

POUR L'ENCADREMENT : EXPÉRIMENTÉ CAR PLUS RAPIDE À METTRE À PLACE. POUR LES OUVRIERS : À FORMER PARCE QUE NOUS POUVONS LES ACCOMPAGNER. ”

“

DANS L'IDÉAL, NOUS CHERCHONS ÉVIDEMMENT DU PERSONNEL EXPÉRIMENTÉ ET QUALIFIÉ, MAIS C'EST AUJOURD'HUI TRÈS DUR D'EN TROUVER. ”

“

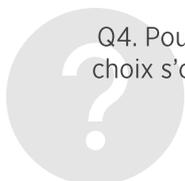
POUR L'ENCADREMENT : NOUS ESSAYONS DE PRENDRE DES STAGIAIRES À EMBAUCHER PAR LA SUITE (DONC FORMÉ MAIS NON EXPÉRIMENTÉ), ET NOUS PRIVILÉGIONS LES OUVRIERS EXPÉRIMENTÉS BIEN QUE JEUNES ”

”

“

IL Y A UNE PRÉFÉRENCE CHEZ NOUS POUR LE PERSONNEL QUI EST OPÉRATIONNEL TOUT DE SUITE PLUTÔT QUE DE SE LANCER DANS LA FORMATION. ”

”



Q4. Pour ces recrutements, votre choix s'oriente de préférence vers un public...

● Les apprentis / contrats pros comme ressources importantes de main d'œuvre

65%

Ont des projets de recrutements en apprentis/contrats pro/stagiaires



4,1%

de l'effectif salarié

Nombre de recrutement envisagés d'alternants ou stagiaires

65% des entreprises envisagent de recruter au moins un apprenti, alternant ou stagiaire

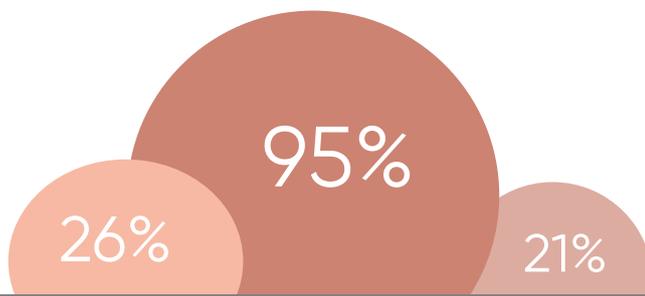
Pour les alternants/ stagiaires, les recrutements envisagés relèvent principalement de contrats d'apprentissage. En effet, quasiment toutes les entreprises concernées prévoient d'intégrer au moins un contrat d'apprentissage. Les contrats pro et les stagiaires sont moins mobilisés.

Ces recrutements d'alternants/ stagiaires sont à la fois le reflet d'un système de valeurs de l'entreprise mais aussi d'une certaine stratégie de recrutement.

La voie de l'apprentissage/alternance, autrement dit la transmission des savoir-faire au sein de l'entreprise, fait en effet partie de la culture de nombreuses entreprises.

Mais au-delà des valeurs, les recrutements d'alternants/stagiaires sont intégrés dans la stratégie de développement des entreprises. En effet, ils viennent compléter les besoins des permanents. Rappelons que 65% des entreprises envisagent de recruter à la fois des CDI, CDD ou intérim ainsi que des alternants ou stagiaires.

Au total, les recrutements d'alternants/ stagiaires envisagés représentent 4,1% des effectifs salariés.



Contrats pros Apprentissage Stagiaires

Part des entreprises ayant des projets de recrutements en cours ou pour les 12 prochains mois selon le type de contrat

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

Q5. Spécifiquement sur les alternants et stagiaires, combien envisagez-vous de recruter d'apprentis, contrats professionnels & stagiaires pour chacun des métiers ci-dessous ?



● Des recrutements pérennes d'apprentis principalement en vue d'une future embauche

1°

PRATIQUE HABITUELLE /
PARTENARIAT AVEC LES
CENTRES DE FORMATION : 60%

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE : 55%

2°

3°

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ : 25%

Raisons pour lesquelles sont envisagées des recrutements d'alternants ou stagiaires tous métiers confondus

Source : Unité : % d'entreprises tous métiers confondus - Enquête CERC

“

ON PRÉFÈRE FORMER CHEZ NOUS, ET DEPUIS QUELQUES ANNÉES ON A RECOURS À L'APPRENTISSAGE. ON PEUT VOIR LES QUALITÉS DU JEUNES ET LE BUT C'EST DE LE GARDER S'IL A DES QUALITÉS. POUR L'INSTANT ÇA RÉPOND À NOS ATTENTES CAR À LA FIN DE L'APPRENTISSAGE, IL EST FORMÉ À L'ENTREPRISE ET À NOS BONNES PRATIQUES, IL EST EFFICACE RAPIDEMENT.”

Q6. Pour quelles raisons envisagez-vous ces recrutements d'alternants/stagiaires (réponses multiples) ?

“

LES APPRENTIS ET CONTRATS PRO, C'EST AVANTAGEUX CAR ILS SONT FORMÉS À NOS MÉTHODES ET A NOTRE ENTREPRISE.”

”

L'apprentissage : un bon moyen de recruter et de former les futurs salariés au métier recherché

Plus de la moitié des entreprises embauchent des alternants/stagiaires pour une question d'habitude et de partenariat avec les centres de formation. On touche ici la culture d'entreprise. Les entreprises sont d'ailleurs assez nombreuses à avoir déclaré spontanément un nombre moyen d'alternants/stagiaires par an.

Mais elles sont également la moitié à rechercher des alternants/stagiaires en vue d'une intégration pérenne dans l'entreprise.

L'apprentissage est perçu comme une source de recrutement à part entière afin de former les futurs salariés au métier recherché. C'est un investissement de long terme.

Encore une fois, le modèle d'organisation de l'entreprise semble reposer sur des postes pérennes et des carrières longues.

● Des besoins en recrutements importants sur certains métiers, quel que soit le type de contrat

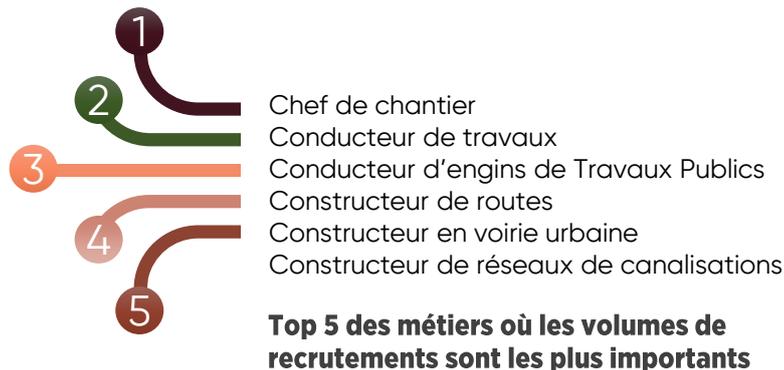


Unité : nombre de recrutements en CDI, CDD ou intérim
Source : Enquête CERC

◀ **CDI, CDD, Intérim**



▶ **Alternants, stagiaires**



Unité : nombre de recrutements en apprentis, contrats pros ou stagiaires - Source : Enquête CERC

Des besoins importants sur les métiers de conducteurs d'engins et d'encadrement mais aussi pour les constructeurs de voirie urbaine et les constructeurs de réseaux de canalisations

Les métiers qui présentent les plus grands volumes comme les conducteurs d'engins, les conducteurs de travaux, les chefs de chantier, les constructeurs en voirie urbaine et les constructeurs de réseaux de canalisations se retrouvent dans les recrutements en CDI/CDD/Intérim et dans les recrutements d'alternants/stagiaires. Ces deux modes sont envisagés de manière concomitante pour intégrer de façon pérenne du personnel.

Q2. Pour chacun des métiers ci-dessous, combien de personnes envisagez-vous de recruter en CDI/ CDD ou intérim ?

Q5. Spécifiquement sur les alternants et stagiaires, combien envisagez-vous de recruter d'apprentis, contrats professionnels & stagiaires pour chacun des métiers ci-dessous ?

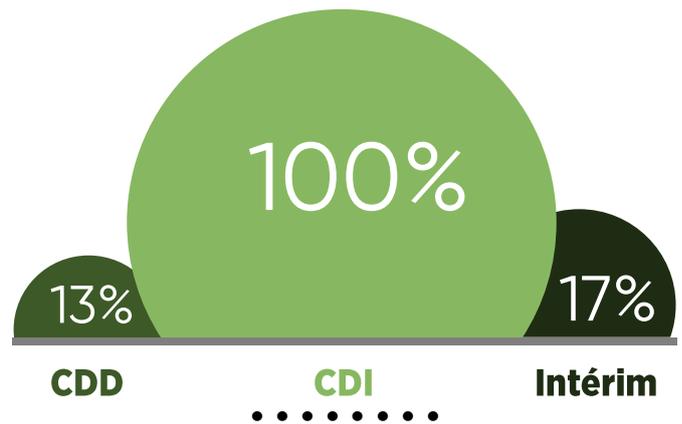




Quels besoins en recrutement ?

L'essentiel

DES BESOINS PÉRENNES ET STRUCTURELS



FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL : 80%

**HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ : 25%**



Source : Unité : % d'entreprises tous métiers confondus - Enquête CERC

L'APPRENTISSAGE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DES ENTREPRISES

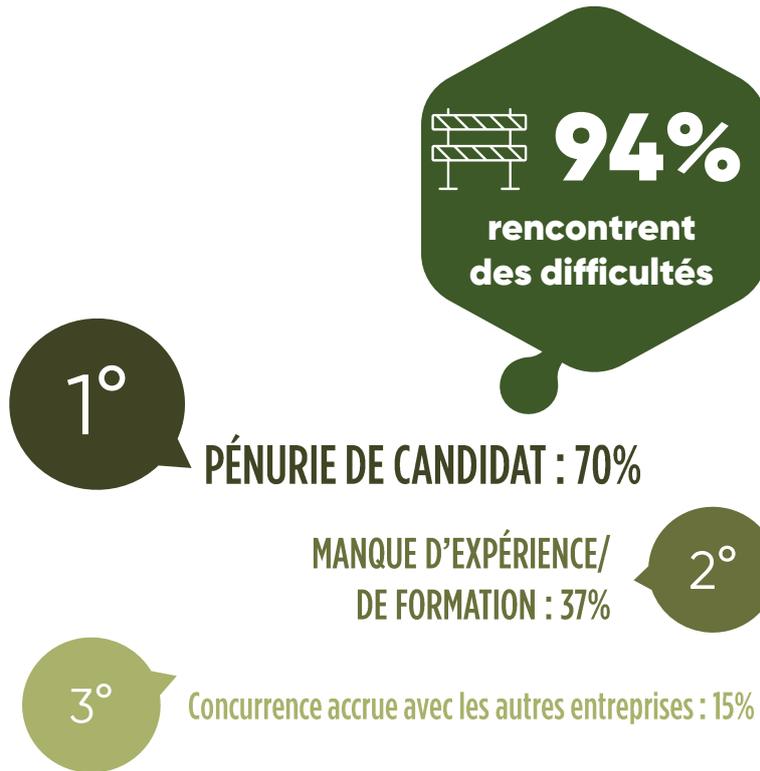
Les métiers en apprentissage les plus recrutés

- 1 Chef de chantier
- 2 Conducteur de travaux
- 3 Conducteur d'engins de Travaux Publics
- 4 Constructeur de routes
- 5 Constructeur en voirie urbaine
Constructeur de réseaux de canalisations



Quelles sont les difficultés de recrutement ?

● Une difficulté à recruter généralisée notamment en raison de la pénurie de candidats, amplifiant la concurrence entre les entreprises



2^{ème} frein aux recrutements : l'inexpérience et le manque de formation des candidats

Plus de 9 entreprises sur 10 rencontrent des difficultés pour recruter (qu'elles aient ou non des projets de recrutements en cours ou sur les 12 prochains mois).

Parmi elles, 70% évoquent la pénurie des candidats et 40% le manque d'expérience et de formation.

Les causes de la pénurie peuvent être multiples : manque d'attractivité des métiers et/ou des formations ou encore de certains territoires, les conditions de travail, notamment les déplacements ...

Principales difficultés de recrutement

Source : Unité : % d'entreprises rencontrant des difficultés tous métiers confondus - Enquête CERC

“ MAUVAISE IMAGE DU SECTEUR, DES JEUNES QUI COMMENCENT DES FORMATIONS MAIS QUI S'ARRÊTENT CAR ILS TROUVENT LE MÉTIER TROP DUR, LE PHÉNOMÈNE DU ZAPPING. C'EST SURTOUT VRAI POUR LES CONDUCTEURS DE TRAVAUX QUI SONT TRÈS VOLATILES ET UN PEU MOINS POUR LE PERSONNEL OUVRIERS. POUR CES DERNIERS, C'EST SURTOUT PARCE QUE LE MÉTIER EST TROP DUR. ”

“ DIFFICILE DE TROUVER DES PROFILS QUI ACCEPTENT LE GRAND DÉPLACEMENT PERMANENT ”

“ PAS DE CANDIDAT CAR NOTRE SITUATION GÉOGRAPHIQUE EST PROBLÉMATIQUE, C'EST COMPLIQUÉ DE LES FAIRE VENIR ICI, ”

Q7. De façon générale, rencontrez-vous des difficultés pour recruter certains métiers, quel que soit le type de contrat ?

“ LA DIFFICULTÉ C'EST QU'ILS ACCEPTENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI SONT UN PEU COMPLIQUÉS (ON TRAVAILLE EN EXTÉRIEUR, DE NUIT, LES WEEK-END, ET EN DÉPLACEMENT PERMANENT) ”

Q8. Pour quels métiers et pour quelle raison principalement ? (une seule réponse possible)

“ SECTEUR TRÈS CONCURRENTIEL, DIFFICILE DE RECRUTER ET DE GARDER LES SALARIÉS. ”

“ ON EST DANS UN BASSIN D'EMPLOIS TRÈS ACTIF, AVEC UN FORT APPEL DES MAJORS. EN 2019, IL Y A EU DES DÉBAUCHES CAR ON ÉTAIT AU PLEIN EMPLOI. EN 2021, CE SERA LA MÊME SITUATION. ”

● Une pénurie de candidats présente dans quasiment tous les métiers

Constructeurs de réseaux canalisations

“ IL Y'A UNE TENSION SUR LE MÉTIER DE CANALISATEURS, SUR LEQUEL NOUS AVONS DU MAL À RECRUTER. ”

“ NOS EXIGENCES SONT PEUT-ÊTRE ÉLEVÉES ET LES CONSTRUCTEURS DE ROUTES ET CANALISATEURS SONT TRÈS RECHERCHÉS, NOUS AVONS BEAUCOUP DE CONCURRENCE POUR RECRUTER. ”

“ PAS ASSEZ DE CANALISATEURS FORMÉS, NOUS AVONS DU MAL À EN TROUVER PUISQUE CES PERSONNES SONT TOUJOURS PRISES. MÊME EN AGENCE D'INTÉRIM SI ON EN DEMANDE ILS NOUS SORTENT DES PROFILS DÉRIVÉS MAIS PAS DE CANALISATEURS. ”

“ NOUS SOMMES EN EFFET EN TENSION SUR LE MÉTIERS DE CANALISATEUR. NOUS AVONS UN TRÈS GRAND BESOIN SUR CE MÉTIER, MAIS NOUS N'ARRIVONS PAS À RECRUTER, CAR IL Y'A UN MANQUE DE CANDIDATURES (C'EST UN MÉTIER QUI ATTIRE DE MOINS EN MOINS LES JEUNES). ”

“ DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES LES CONDUCTEURS D'ENGINS PUBLICS SONT INTROUVABLES. ”

“ CONDUCTEURS D'ENGINS : ON EN TROUVE TRÈS PEU. ”

“ CONCURRENCE ACCRUE CAR NOS ENGINS SONT SPÉCIALISÉS DANS LE FERROVIAIRE, ON RECRUTE DES CONDUCTEURS SPÉCIFIQUES, CE SONT UNIQUEMENT DES PERSONNES TRAVAILLANT DANS LA VOIE FERRÉE DONC LA CONCURRENCE EST FORTE EN RÉGION PACA, CES PERSONNES TOURNENT CHEZ LES UNS ET LES AUTRES ”

Conducteurs d'engins

“ MONTEURS RÉSEAUX : TRÈS COMPLIQUÉ, IL Y EN A TRÈS PEU SUR LE MARCHÉ, C'EST UNE FORMATION TRÈS SPÉCIFIQUE, ILS SONT TRÈS RECHERCHÉS ET EMBAUCHÉS AILLEURS, PEU D'ÉCOLES QUI LES FORMENT ”

“ PAS DE MONTEURS DE RÉSEAUX ÉLECTRIQUES MAIS ON DOIT TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC ENEDIS POUR TROUVER DES JEUNES À METTRE EN FORMATION À MALLEMORT. ”

Monteurs de réseaux électriques

“ PAS DE CANDIDATS POUR LES CONDUCTEURS DE TRAVAUX. ”

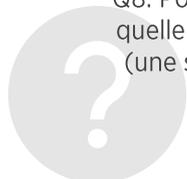
“ ON NE S'IMPROVISE PAS CONDUCTEUR DE TRAVAUX. LE PROBLÈME EST QUE LE MARCHÉ EST TRÈS FERMÉ. C'EST DUR DE TROUVER UNE PERSONNE AVEC DE L'EXPÉRIENCE. ”

Encadrement

“ PAR CONTRE DEPUIS 2-3 ANS ON A COMMENCÉ À PRENDRE DES ALTERNANTS DANS L'ENCADREMENT DE CHANTIER, ON EN CHERCHE EN PERMANENCE. ”

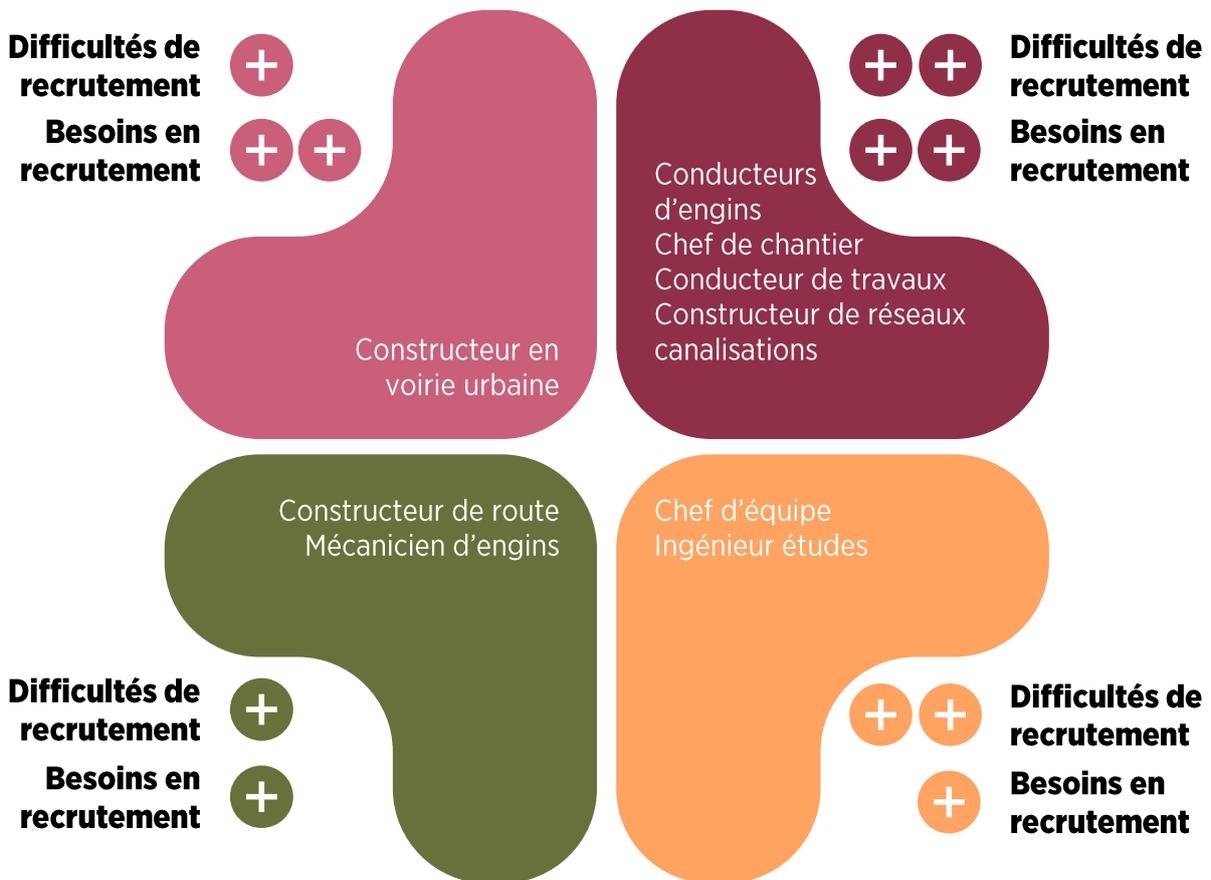
“ LE PROBLÈME C'EST QU'ON NE TROUVE PAS DE CONDUCTEURS DE TRAVAUX. J'AI MIS UNE ANNONCE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX PENDANT 1 MOIS, JE N'AI PAS EU DE CANDIDATURE. ”

Q8. Pour quels métiers et pour quelle raison principalement ?
(une seule réponse possible)



● Des recrutements particulièrement complexes pour les métiers d'encadrement et les conducteurs d'engins TP

Métiers en tension

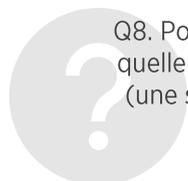


Une pénurie de candidats décrite pour les constructeurs de réseaux de canalisations

Q7. De façon générale, rencontrez-vous des difficultés pour recruter certains métiers, quel que soit le type de contrat ?

Q8. Pour quels métiers et pour quelle raison principalement ? (une seule réponse possible)

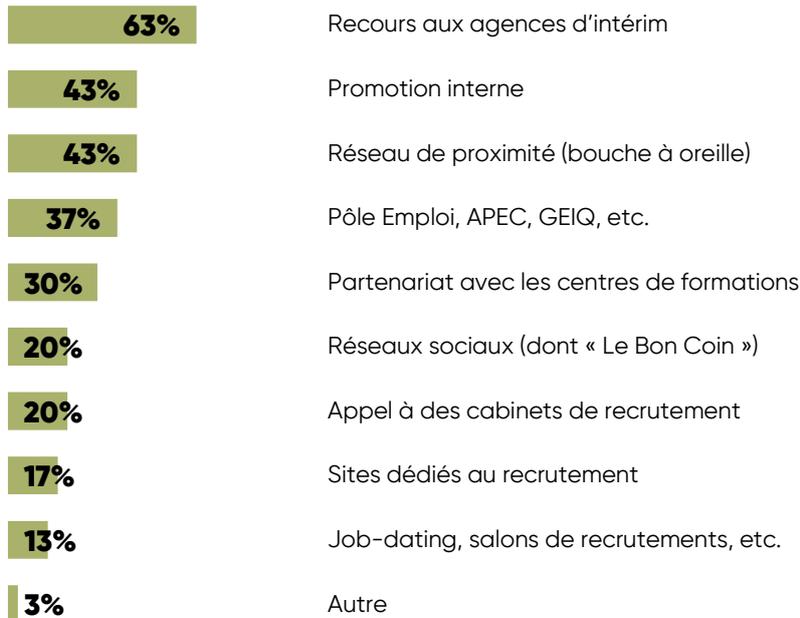
En dehors des métiers d'encadrement (chefs de chantier, conducteurs de travaux, chefs d'équipe), les principaux métiers sur lesquels les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement concernent les conducteurs d'engins de TP et les canalisateurs. Ces métiers sont ceux où les besoins de recrutements sont les plus forts, créant une inadéquation offre/demande.





Quelles sont les solutions mises en place par les entreprises pour pallier ces difficultés de recrutement ?

● Un arsenal de dispositifs mobilisés pour parvenir à recruter, au-delà des méthodes « classiques »



Principales difficultés de recrutement

Unité : % d'entreprises ayant des difficultés de recrutement
Source : Enquête CERC

Un recours fréquent aux agences d'intérim

Face aux difficultés de recrutement rencontrées, les entreprises n'ont pas recours à une solution unique (2,9 solutions citées en moyenne). Les entreprises expriment la nécessaire combinaison d'un ensemble de moyens pour parvenir à recruter.

Si une large majorité d'entreprises externalise le recrutement, notamment par les agences d'intérim et dans une moindre mesure par des cabinets extérieurs, elles sont nombreuses à trouver des solutions en interne comme la promotion interne et même la bouche à oreille. La mobilité au sein du groupe est également avancée comme solution.

De la même manière, elles ont tendance à mixer les canaux de diffusion des publications des annonces.

“ PAS ASSEZ FORMÉS, PAS ASSEZ MOTIVÉS, PAS ASSEZ DE COMPÉTENCES, PAS ASSEZ DE CONSCIENCE PROFESSIONNELLE. DONC ON PRÉFÈRE PRENDRE EN INTÉRIM ET TESTER LA PERSONNE PENDANT DES MOIS OU 1 AN. ”

“ LE MIEUX C'EST LE BOUCHE-À-OREILLE. C'EST ENCORE CE QUI MARCHE LE MIEUX. ”

“ C'EST LE BOUCHE À OREILLE QUI MARCHE PRATIQUEMENT LE MIEUX, PAR DES CONNAISSANCES DANS L'ENTOURAGE C'EST LE PLUS EFFICACE. ”

“ MÊME POUR LES NOUVELLES EMBAUCHES ON PASSE D'ABORD PAR L'INTÉRIM PLUSIEURS MOIS AVANT L'EMBAUCHE ”

“ CA NOUS ARRIVE AUSSI TRÈS RÉGULIÈREMENT DE FAIRE DES TRANSFERTS DE SALARIÉS ENTRE NOS DIFFÉRENTES AGENCES, VOIRE MÊME ENTRE DIFFÉRENTES DIRECTIONS RÉGIONALES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS ”

“ IL Y A VRAIMENT UN PROBLÈME DE RECRUTEMENT, MAIS AVEC L'INTÉRIM ÇA NOUS PERMET AUSSI D'ESSAYER AVANT, DE VOIR S'ILS SONT BIEN OU PAS PENDANT UN MOMENT. ”

Q9. Par rapport à ces difficultés de recrutement, quelles solutions avez-vous mises en place ?

● La formation : au cœur des stratégies de recrutement des entreprises

Les stratégies de recrutements des entreprises s'accompagnent de plusieurs types de formation : formations internes pour le personnel qui évolue par promotion ou pour les nouveaux entrants, formations de jeunes par la voie de l'apprentissage ou de la voie scolaire en alternance. Aussi, l'organisation de la transmission des savoirs (tutorat) et les partenariats avec les centres de formations ont souvent été évoqués par les entreprises.

Promotion Interne

Notamment pour les métiers de l'encadrement.

“ LES CHEFS D'ÉQUIPE/CHANTIER SONT DES GENS QUI MONTENT DE CHEZ NOUS, ”

“ SI CERTAINS SONT DÉJÀ CANALISATEURS DEPUIS LONGTEMPS, QUI VEULENT ÉVOLUER, DANS CE CAS NOUS POUVONS LES FAIRE ÉVOLUER EN TANT QUE CHEF D'ÉQUIPE ”

“ LA PROMOTION INTERNE RESTE LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE., NOTAMMENT POUR LES CHEFS D'ÉQUIPE ”

“ FAVORISER LA PROMOTION INTERNE C'EST IDÉOLOGIQUE, FAIRE MONTER DES GENS S'ILS S'EN SENTENT CAPABLE. LES CHEFS DE CHANTIER PAR EXEMPLE ON AIME BIEN QU'ILS AIENT ÉTÉ SOUDEURS AVANT, QU'ILS CONNAISSENT LE MÉTIER ”

“ NOUS AVONS DÉVELOPPÉ EN INTERNE DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES QUI VONT DU SECOND DE CHANTIER AU CONDUCTEUR DE TRAVAUX, CE QUI NOUS PERMET DE VALORISER LA PROMOTION INTERNE. ”

Q4. Pour ces recrutements, votre choix s'oriente de préférence vers un public...

Q9. Par rapport à ces difficultés de recrutement, quelles solutions avez-vous mises en place ?

Formation initiale ou alternance

“ CONDUCTEURS DE TRAVAUX : LES NÔTRES SONT VIEILLISSANTS, NOUS AIMERIONS QU'ILS TRANSMETTENT LEURS COMPÉTENCES, LEURS EXPÉRIENCES, LEURS SAVOIRS, AUX PLUS JEUNES QUI SORTENT DE L'ÉCOLE. C'EST POUR ÇA QUE NOUS FAVORISONS L'ALTERNANCE, ON A QUAND MÊME DEUX ANS POUR VOIR COMMENT ÇA SE PASSE ”

“ POUR L'ENCADREMENT, IL FAUT UNE PERSONNE DIPLÔMÉE A MINIMA. ON EST PRÊT ENSUITE À FORMER EN INTERNE. LE MIEUX EST D'AVOIR UN JEUNE FORMÉE EN ALTERNANCE. C'EST UNE VRAIE VALEUR AJOUTÉE. ”

“ NOUS MISON SUR LA JEUNESSE, LE RECRUTEMENT DE JEUNES APPRENTIS QUE NOUS FORMERONS ENSUITE EN INTERNE. CELA PERMETTRA ÉGALEMENT DE RÉPONDRE À LA PYRAMIDE DES ÂGES, PROBLÉMATIQUE ACTUELLE AVEC LE VIEILLISSEMENT DE NOTRE PERSONNEL. ”

“ PAR EXEMPLE, LES CHEFS DE CHANTIER, ON PREND DES BTS OU LICENCE PRO PUIS ON LES FORME EN INTERNE. ON PREND DES JEUNES PEU EXPÉRIMENTÉS POUR LES CHEFS DE CHANTIER, NOTRE CIBLE PRIORITAIRE : DES JEUNES EN ALTERNANCE ”

Formation des nouveaux entrants

Pour les publics à former ou formé mais non expérimenté

“ NOUS LES FORMONS (OUVRIER ET ENCADREMENT) À NOS MÉTHODES DE TRAVAIL EN INTERNE POUR ÉVITER CERTAINS PROBLÈMES ”

“ NOUS AVONS L'AVANTAGE DE POUVOIR LES FORMER EN INTERNE AVEC LE GROUPE (OUVRIER ET ENCADREMENT) DONC ILS PEUVENT RENTRER DIRECTEMENT DANS LE "MOULE" DU GROUPE, "ON LES FORME COMME NOUS NOUS AVONS BESOIN QU'ILS SOIENT FORMÉS". ”

“ ON FORME NOUS-MÊME NOTRE PERSONNEL OUVRIER, IL N'Y A PAS VRAIMENT D'ÉCOLE POUR ÊTRE SOUDEUR ALUMINOTHERMIQUE. POUR LE PERSONNEL ENCADRANT, ON PRÉFÈRE EXPÉRIMENTÉ MAIS C'EST PAS FORCÉMENT FACILE À TROUVER DONC SI ON NE TROUVE PAS ON FORME NOUS-MÊMES ”

“ ON AIME MIEUX TROUVER QUELQU'UN QUI DÉMARRE DANS LE MÉTIER POUR LE FORMER DANS LA SOCIÉTÉ ”

“ NOUS PRÉFÉRONS DU PERSONNEL FORMÉ MAIS NON EXPÉRIMENTÉ : ON EMBAUCHE UN PROFIL PUIS LE MÉTIER TECHNIQUE, ON LUI APPRENDRA. ON SE DIT QUE L'ON EMBAUCHERA DES COMPÉTENCES, DES SAVOIR-FAIRE, ET ON LES FORMERA. ”

LE SEUL LEVIER QUE L'ON A, C'EST D'EMBAUCHER DES JEUNES TRÈS MOTIVÉS POUR POUVOIR PROGRESSER ET APPRENDRE LE MÉTIER SUR LE TAS, D'OÙ LA NÉCESSITÉ D'AVOIR DES GENS ET DU TEMPS POUR FORMER LES NOUVEAUX. C'EST UN CRUEL MANQUE DANS LA PROFESSION. ”

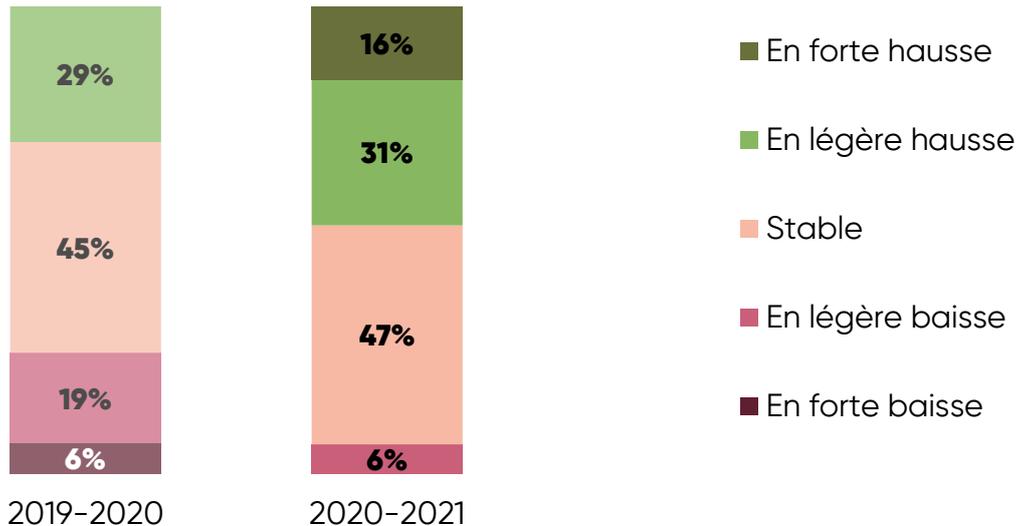
LA FORMATION CONTINUE





Quelles dynamiques et types de formation continue ?

● Un budget formations stable entre 2019 et 2020 et une hausse plutôt envisagée pour 2021



Évolution du budget consacré aux formations par rapport à la masse salariale

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

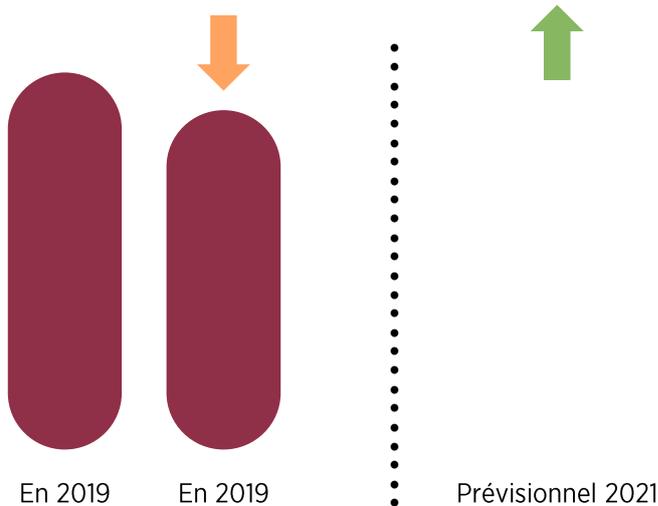
Près de 1 entreprise sur 2 envisage une hausse de son budget formation pour 2021

Le budget consacré à la formation continue a été globalement stable entre 2019 et 2020 (les baisses ayant été compensées par les hausses). Après une année perturbée par la crise sanitaire qui a conduit les entreprises à recentrer leur budget et leur priorité, la tendance pour 2021 est orientée à la hausse.

Q10. Par rapport à la masse salariale de l'entreprise, quelle a été et quelle sera l'évolution du budget consacré aux formations... ?



● Un repli des personnes formées en 2020 avant un rattrapage prévu pour 2021



Évolution du nombre de personnes formées Données brutes non extrapolées

Unité : nombre de personnes formées recensées auprès des entreprises ayant répondu pour les trois années - Source : Enquête CERC

“ EN 2020, IL Y A EU BEAUCOUP DE REPORTS DE FORMATION SAUF POUR L'OBLIGATOIRE. EN 2021, CELA VA DONC AUTOMATIQUEMENT REMONTER MAIS ON VA SEULEMENT REVENIR À UN NIVEAU NORMAL. ”

“ EN RÉALITÉ NOUS SOMMES EN BAISSE, CAR L'ANNÉE DERNIÈRE LES FORMATIONS PRÉVUES ONT ÉTÉ ANNULÉES À CAUSE DU COVID ET REPORTÉES CETTE ANNÉE. POUTANT MOINS DE FORMATIONS ÉTAIENT INITIALEMENT PRÉVUES EN 2021 ”

“ NOUS AVONS BEAUCOUP DE STAGES ÉLECTRICITÉ VALABLES 5 ANS, ET NOUS AVONS TOUT REFAIT EN 2019-2020 DONC NOUS SOMMES TRANQUILLES POUR 2-3 ANS MAINTENANT. ”

Q11. Au sein de votre entreprise, combien de personnes ont été formées en 2019 et 2020 ?
Combien de personnes envisagez-vous de former pour 2021 ?

Du personnel formé malgré les aléas de la crise sanitaire

Dans le contexte de crise sanitaire, le nombre de personnes formées a baissé entre 2019 et 2020 mais le recul est contenu (de l'ordre de -15%).

Outre la crise sanitaire, les fluctuations du nombre de formations d'une année sur l'autre s'expliquent aussi par le cycle des formations obligatoires (habilitations) ou l'augmentation des recrutements qui nécessite des formations réglementaires pour les nouveaux salariés entrants.

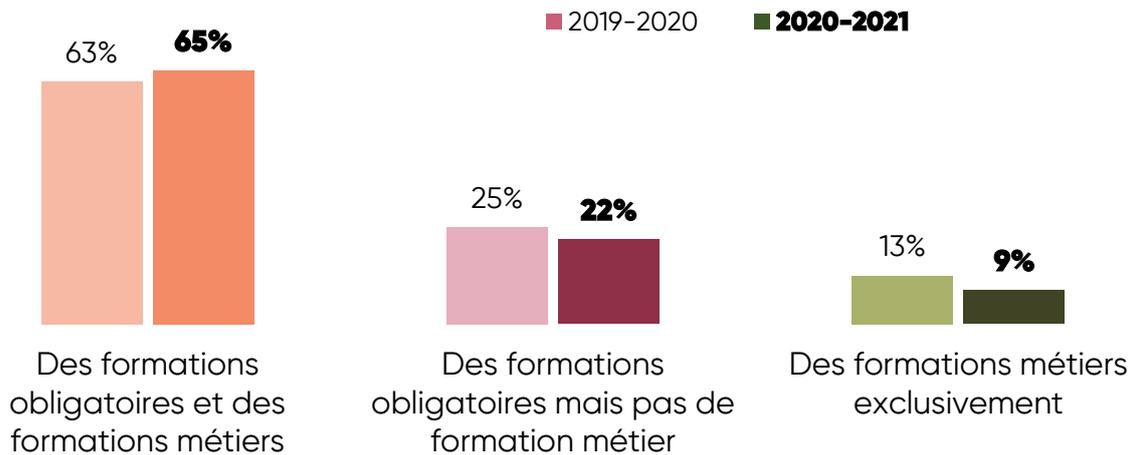
Pour 2021, les prévisions de formation s'affichent globalement en hausse mais restent prévisionnelles. Sans compter que certaines entreprises n'ont pu donner leurs chiffres pour 2021 car leur plan de développement des compétences 2021 était encore en cours au moment de l'enquête.

“ AVEC L'ACTIVITÉ PARTIELLE ON A TENDANCE À FAIRE PAS MAL DE FORMATIONS EN CE MOMENT, ET AU SEIN DU GROUPE, NOUS AVONS UN CENTRE DE FORMATION INTERNE, DONC NOUS SOMMES DOTÉS DE PAS MAL D'OUTILS QUI NOUS PERMETTENT D'ACCENTUER UN PEU LA FORMATION CHAQUE ANNÉE. ”

“ EN 2020 BEAUCOUP DE RECRUTEMENTS DONC BEAUCOUP DE FORMATIONS, FORTE PROGRESSION DE FORMATION ”

“ IL Y A BEAUCOUP DE FORMATIONS NOTAMMENT POUR LES OUVRIERS CAR CHAQUE SALARIÉ A AU MOINS UNE FORMATION PAR AN, CELA VA DÉPENDRE DU CYCLE DE SES HABILITATIONS. ”

● Près de 7 entreprises sur 10 combinent les formations obligatoires et métiers



Évolution de la typologie d'entreprise selon les catégories de formations menées

Unité : % d'entreprises ayant complété les catégories de formations menées pour 2020 et 2021
Source : Enquête CERC

Près de 8 entreprises sur 10 planifient des formations métiers pour 2021

Sans surprise les formations continues obligatoires sont au cœur du plan de développement des compétences des entreprises (dans plus de 90% des cas).

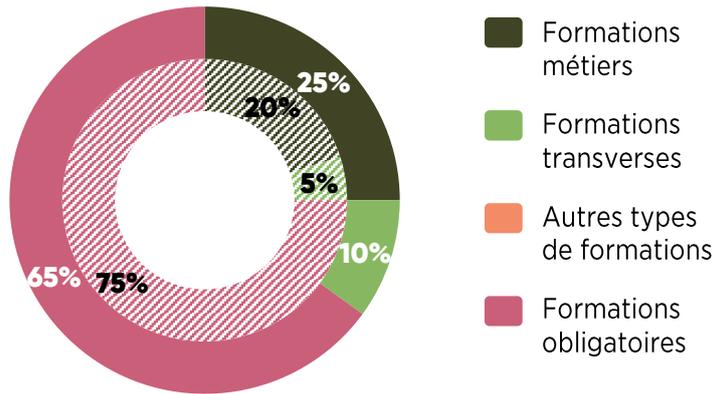
Mais au-delà du réglementaire, les entreprises sont nombreuses à intégrer aussi des formations spécifiques métiers.

Q12. Pourriez-vous détailler le nombre de salariés formés selon le type de formation en 2020 et 2021 pour l'entreprise ?



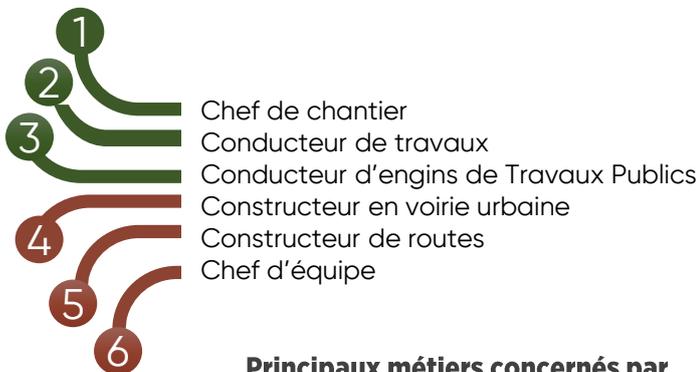
● Une part très importante de formations obligatoires

■ Pour 2021
▨ En 2020



Répartition des formations suivies en 2020 et prévues pour 2021 selon le type de formation

Unité : % du nombre de personnes formées - Source : Enquête CERC



Principaux métiers concernés par les formations métiers pour 2021

Unité : % du nombre de personnes formées - Source : Enquête CERC

Les formations métiers devraient progresser en 2021 et concerner 1 formation sur 4

En volume, les formations obligatoires restent largement majoritaires puisqu'elles représentent 75% des formations en 2020 et encore 65% en 2021. La crise sanitaire a pu conduire certaines entreprises à mener en priorité les formations obligatoires, souvent moins longues, et surtout indispensables pour la mise en conformité de l'entreprise.

Mais les intentions de développer les compétences spécifiques métiers sont bien présentes en 2021. 25% des entreprises ont inscrit ce type de formation continue dans leur plan d'actions.

En 2020 ou pour 2021, les principaux métiers concernés par les formations métiers concernent les chefs de chantier, les conducteurs de travaux et les conducteurs d'engins de TP et dans une moindre mesure les chefs d'équipe, les constructeurs de routes et les constructeurs en voirie urbaine.

Q12. pourriez-vous détailler le nombre de salarié formé selon le type de formation en 2020 et 2021 pour l'entreprise ?

Q13. Plus précisément pour l'entreprise, sur quel métier avez-vous formé en 2020 ou allez-vous former en 2021 ?

“ NOUS ESSAYONS DE FAIRE DES FORMATIONS PLUS TECHNIQUES QUI NE SONT PAS OBLIGATOIRES, MAIS NOUS AVONS DU MAL À TROUVER DU TEMPS. ”

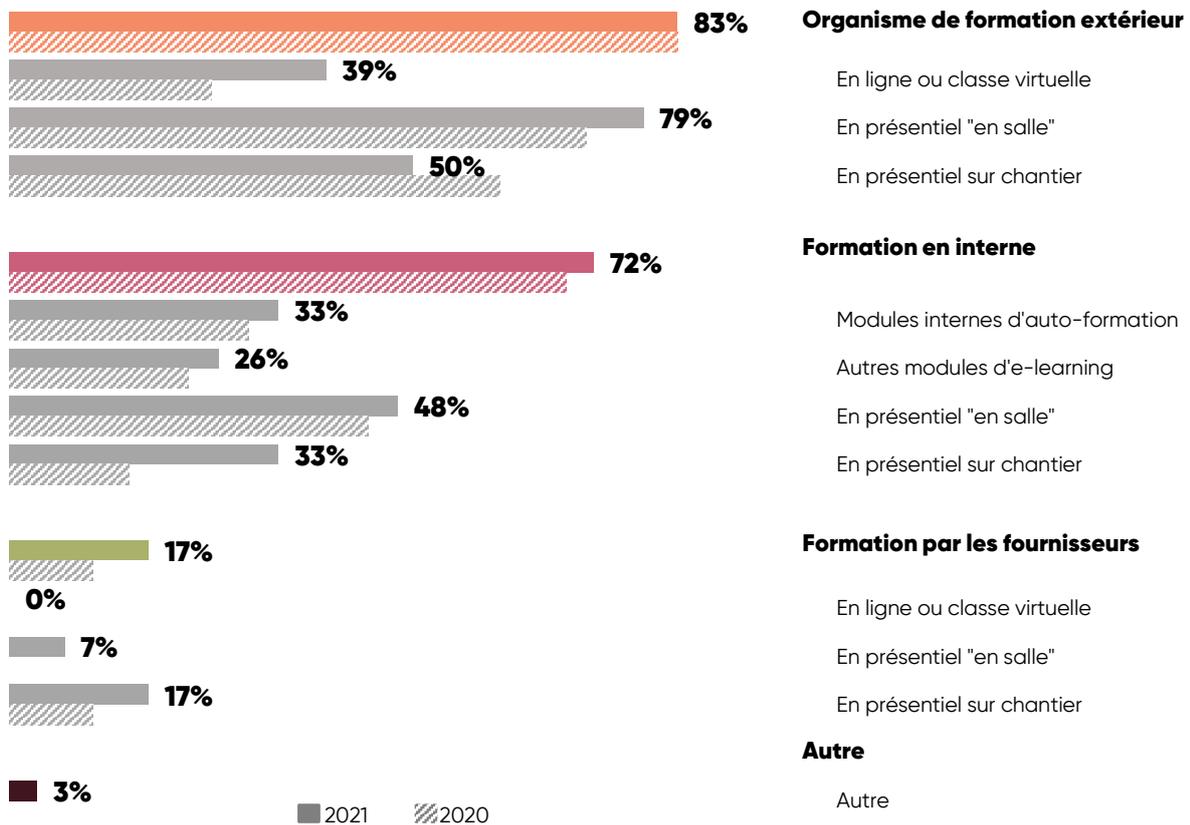
“ NOUS AVONS NOTRE BUDGET FORMATION OBLIGATOIRE QUI MANGE COMPLÈTEMENT NOTRE BUDGET, VOILÀ POURQUOI ON NE FAIT PAS PLUS DE FORMATION. ”

“ LES 3/4 DU BUDGET PART DANS LA FORMATION OBLIGATOIRE, BEAUCOUP DE FORMATIONS QUI ARRIVENT À ÉCHÉANCE SI L'ON VEUT RESTER DANS LA COURSE, ON DOIT OBLIGATOIREMENT SE METTRE À LA PAGE. ”



Quelles pratiques de formation continue ?

● Des organismes de formation extérieurs largement sollicités par les entreprises pour leurs formations



Modes de formations mobilisées en 2020 et prévus pour 2021

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

Q14. Quel(s) mode(s) de formation avez-vous mobilisé(s) en 2020 pour votre personnel ? / Q14b.

Pour les formations par les fournisseurs mobilisées en 2020 pour votre personnel, s'agissait-il ?

Q15. Pour 2021, quel(s) mode(s) de formation comptez-vous mobiliser pour votre personnel ?

Q15b. Pour les formations par les fournisseurs que vous comptez mobiliser en 2021 pour votre personnel, s'agit-il ?

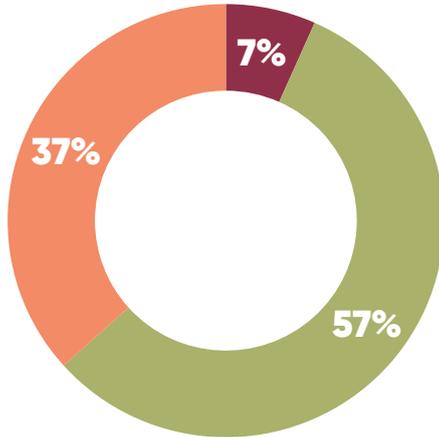
Plus de la moitié des entreprises mixe des formations par les organismes extérieurs et des formations internes

Le mode de formation « classique » en présentiel en salle reste privilégié par les entreprises mais il est souvent couplé avec du présentiel sur chantier pour relier formation théorique et formation pratique.

Les formations virtuelles semblent en progression mais ne pourront pas remplacer les modes classique. En effet, le e-learning est souvent associé aux formations transverses, aux modules d'accueil des nouveaux arrivants ...



● Des formations intra-entreprises privilégiées



- Formation inter-entreprises** : regroupant plusieurs salariés de différentes sociétés
- Formation intra-entreprises** : regroupant plusieurs salariés d'une même société
- Pas de préférence**

Plus de la moitié des entreprises favorise la formation sur site au sein de leur entreprise

Les entreprises ont tendance à privilégier les formations intra-entreprises lorsque cela est possible, car elles sont plus faciles à mettre en place.

Ces formations nécessitent d'avoir un effectif à former suffisant par session de formation mais cela ne semble pas être un frein pour les entreprises.

Mode de formation privilégié entre l'intra et l'inter-entreprise

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

“

NOUS PRÉFÉRONS ENVOYÉS DES GROUPES QUI PASSENT LE CACES À PLUSIEURS, LES HABILITATIONS, PRAP, SST ETC. ILS SONT PLUSIEURS, ÇA FAIT DES D'ÉCONOMIES, ÇA ÉVITE AU PERSONNEL DE SE DÉPLACER, ÇA LIMITE LES COÛTS. C'EST PLUS PRATIQUE ET LA FORMATION EST PLUS RAPIDE. ON A AUSSI LA CHANCE D'AVOIR UNE GRANDE SALLE DE RÉUNION ET UN PROJECTEUR, ÇA AIDE.

”

“

ON PRÉFÈRE REGROUPER TOUT LE MONDE AU SIÈGE, C'EST PLUS SIMPLE AU NIVEAU ORGANISATION.

”



Q16. Habituellement, privilégiez-vous :



Quelles difficultés de mise en place de formation continue ?

● Des formations continues complexes à mettre en place principalement par manque de temps et de budget



66%

rencontrent des difficultés

1°

BUDGET FORMATION INSUFFISANT : 68%

MANQUE DE TEMPS : 42%

2°

3°

AUTRES : MANQUE DE VOLONTÉ DU PERSONNEL, ANNULATION DES FORMATIONS... : 11%

Principales difficultés de mise en œuvre

Source : Unité : % d'entreprises rencontrant des difficultés - Enquête CERC

“ DEPUIS LE CHANGEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, ON N'A PLUS DE BUDGET DE CONSTRUCTYS. DU COUP, ON FAIT QUE DU RÉGLEMENTAIRE ”

“ LES SUBVENTIONS AYANT ÉTÉ TOTALEMENT RÉDUITES, LE BUDGET EST SUPPORTÉ ENTIÈREMENT PAR L'ENTREPRISE ET C'EST COMPLIQUÉ. NOUS ESSAYONS DE FAIRE UTILISER LEURS POINTS CPF AUX SALARIÉS MAIS ILS NE SONT PAS TOUJOURS OUVERTS À CE GENRE DE CHANGEMENT DONC NOUS TRAITONS EN URGENCE LES RENOUVELLEMENTS DE CASES, LES RECYCLAGES, ET NOUS ESSAYONS DE NOUS TENIR À JOUR SUR LES FORMATIONS OBLIGATOIRES. ”

Q20. Quelles sont les difficultés que vous rencontrez pour la mise en œuvre d'une formation continue ? (plusieurs réponses possibles)

“ ON NOUS DEMANDE DE NOUS METTRE EN CONFORMITÉ, ET MAINTENANT QUE LA LOI A CHANGÉ ET QUE NOUS N'AVONS PLUS DE FINANCEMENT AVEC CONSTRUCTYS NOUS SOMMES MOINS REMBOURSÉS QU'AVANT, DONC ON FAIT D'ABORD DE L'OBLIGATOIRE ET SEULEMENT S'IL NOUS RESTE DE L'ARGENT ON FAIT DE LA FORMATION, TOUT A CHANGÉ. ”

Parmi les entreprises rencontrant des difficultés, 2 sur 3 mettent en cause le manque de budget

La réforme de la formation professionnelle qui a entraîné des coupes dans les budgets défiés à la formation continue des entreprises est clairement identifiée comme un frein.

La deuxième cause mise en avant touche à l'organisation de l'entreprise, un salarié en formation n'étant pas à la production.

Il ne semble pas avoir de problème du côté de l'offre de formation, le territoire étant, selon les entreprises suffisamment couvert.

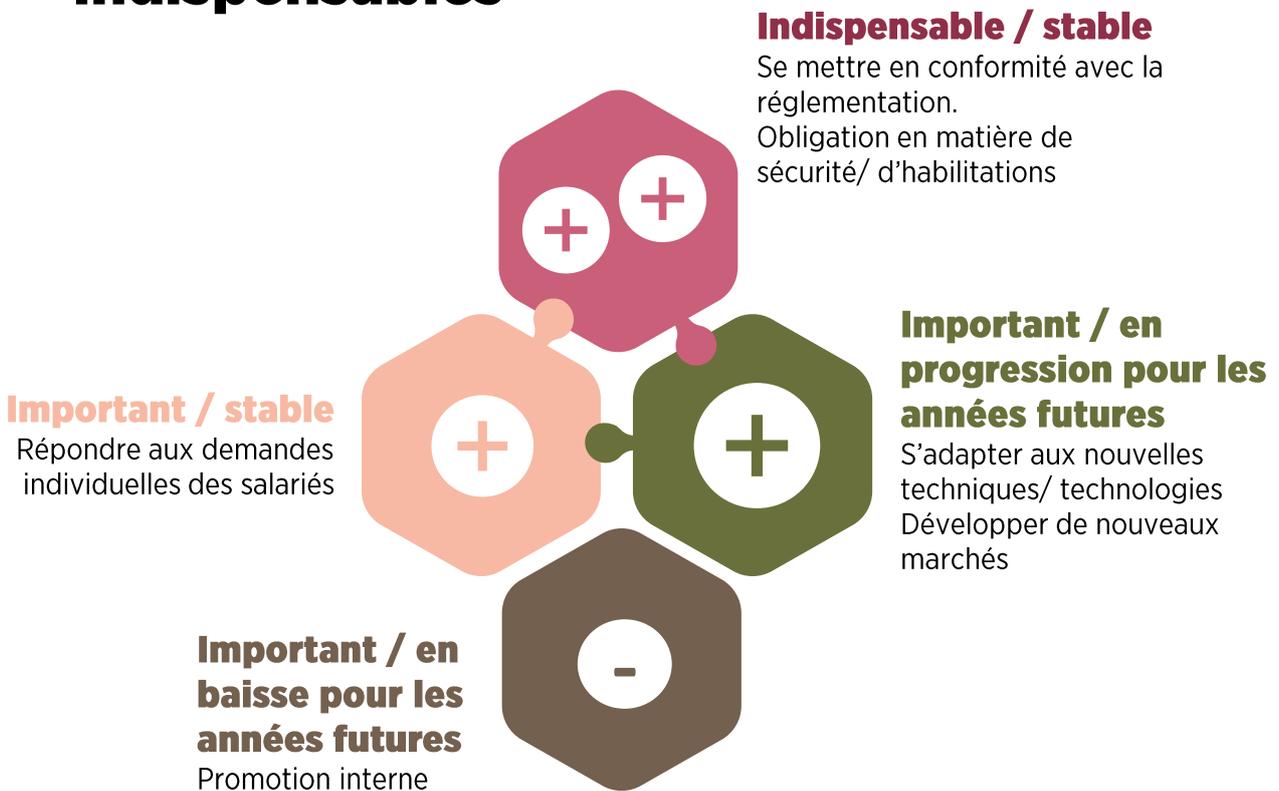
“ MANQUE DE TEMPS PUISQUE NOUS AVONS BEAUCOUP DE FORMATIONS CONTINUES TYPE CANALISATEURS, POSES DE RÉSEAUX D'EAUX USÉES, OU MÊME CHEF D'ÉQUIPE QUI SONT DES FORMATIONS D'UNE SEMAINE. MAIS LORSQU'ILS ONT LA RESPONSABILITÉ D'UN CHANTIER PAR EXEMPLE, ON NE PEUT PAS LES RETIRER UNE SEMAINE, DONC C'EST UN PEU COMPLIQUÉ. ”

“ POUR LA FORMATION, LE NERF DE LA GUERRE C'EST L'ARGENT. DONC NOUS AVONS MIS UN BON COUP DE FREIN SUR CE QUE L'ON FAISAIT AVANT. NOUS AVONS BEAUCOUP PLUS DE LATITUDES POUR FAIRE D'AUTRES FORMATIONS, DES SPÉCIFICITÉS. LÀ ON AXE VRAIMENT SUR NOS BESOINS ET SUR CERTAINES PERSONNES EN FONCTION DES CHANTIERS. ”



Quelles évolutions stratégiques des entreprises avec l'appui de la formation continue ?

● Un socle de base : les formations réglementaires / obligatoires demeurent indispensables



Objectifs recherchés en priorité dans les actions de formation continue pour 2021 et les années suivantes

Source : Enquête CERC

Les actions de formation viseraient de plus en plus à s'adapter aux nouvelles techniques / technologies et à développer de nouveaux marchés

Les formations obligatoires (réglementaires, sécurité, habilitations...) sont indispensables pour la très large majorité des entreprises et le resteront à l'avenir.

Pour autant, la formation continue est de plus en plus perçue comme un levier au développement de l'entreprise, que ce soit par l'innovation (technique et technologique) ou par la conquête de nouveaux marchés. C'est un investissement qui permet d'apporter une réelle valeur ajoutée pour l'entreprise.

Les actions de formations deviennent alors plus stratégiques, tout du moins dans les intentions des entreprises.

Q18. Pour 2021, les objectifs recherchés en priorité dans les actions de formation continue de l'entreprise sont :

Q19. Dans les années à venir, les objectifs recherchés en priorité dans les actions de formation continue vont être :



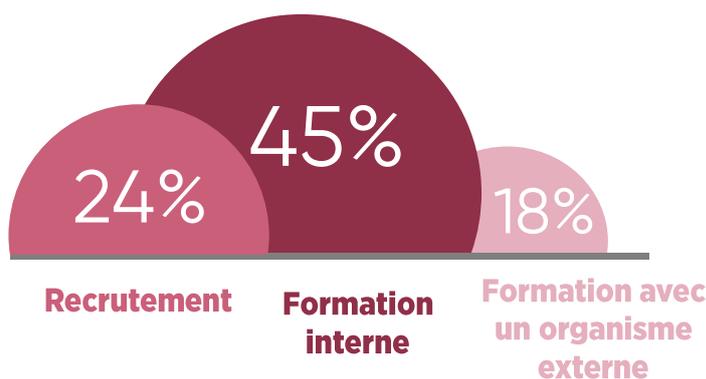
● Des compétences manquantes qui correspondent aux métiers où les recrutements sont complexes : canalisateurs, conducteurs d'engins et métiers d'encadrement

- 1 Compétences techniques (canalisateurs, conducteurs d'engins, mécaniciens d'engins, constructeurs de routes, foreur ...)
- 2 Compétences en management (chef de chantier)
- 3 Compétences transverses (sécurité, QSE ...)

Un recours à la formation interne plutôt qu'aux recrutements pour acquérir ces compétences

Principaux modes d'acquisition envisagés de ces compétences

Taille du mot proportionnelle au nombre d'entreprises
Source : Enquête CERC



Principaux modes d'acquisition envisagés de ces compétences

% d'entreprises - Source : Enquête CERC

Q21. Selon vous, quelles sont les compétences manquantes au sein de l'entreprise ? Comment envisagez-vous de les acquérir ?

● Deux orientations majeures des futures formations : la sécurité et l'environnement

Numérique : 30%-40%
 Dématérialisation (documents de chantier, marchés publics...) / Nouveaux outils : topographie, canes GPS, dispositif 3D / Nouvelles technologies : Smart City, SmartGrid, IRVE... / BIM, digitalisation des outils de gestion, de planification...

Environnement : 60%-70%
 Tri des déchets sur chantier, réutilisation de matériaux, recyclage des matériaux / Ecoconduite / Développer le respect de l'environnement dans les pratiques



Sécurité : 60%-70%
 Prévention, santé, sécurité sur les chantiers

Management : 30%-40%
 Formations des personnels d'encadrement

Compétences techniques : 30%-40%
 Savoir-faire techniques spécifiques aux métiers

Axes stratégiques des futures formations

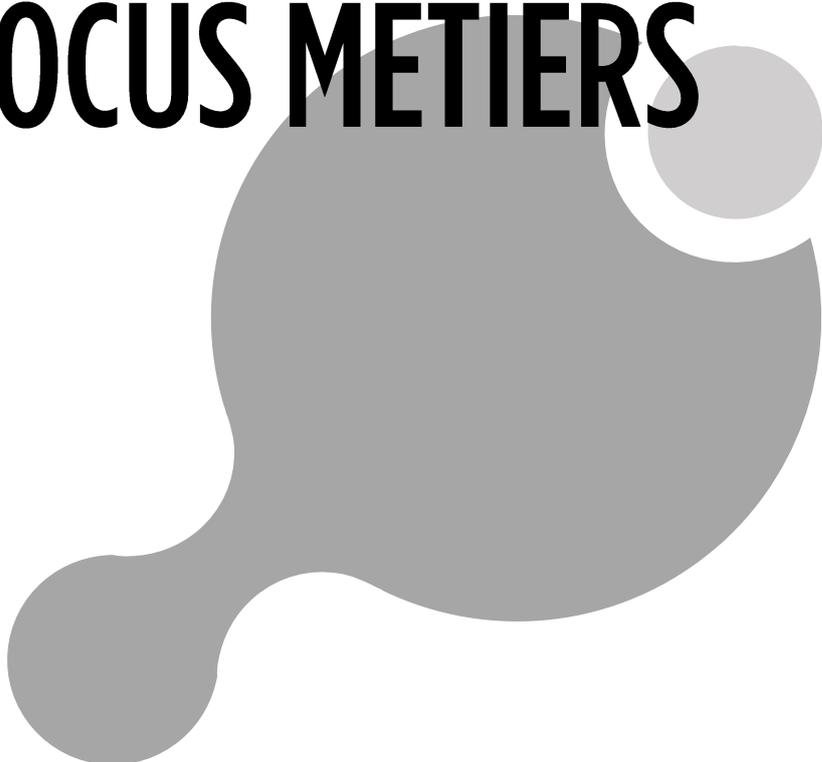
% d'entreprises ayant donné au moins une orientation
- Source : Enquête CERC

Les nouvelles techniques (nouveaux procédés/matériaux/innovation ...) : 30%-40%
 Savoir-faire techniques spécifiques aux métiers

Q22. Compte tenu des évolutions (changements) récentes que vous avez pu constater (technique, organisation de chantiers, développement durable ...) quels sont les axes de formation stratégique à mettre en place demain et pour qui ?



FOCUS MÉTIERS



Vue d'ensemble des principaux métiers

	Ensemble (tous métiers)	Ingénieur études	Géomètre-topographe	Constructeur de routes	Constructeur en voirie urbaine	Constructeur de réseaux de canalisations	Constructeur en ouvrages d'art	Conducteur d'engins de Travaux Publics	Monteur de réseaux électriques	Mécanicien d'engins	Métiers d'encadrement
Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement en CDI / CDD / Intérim	77%	dont ≈ 20%	dont ≈ 15%	dont ≈ 25%	dont ≈ 25%	dont ≈ 15%	dont ≈ 5%	dont ≈ 60%	dont ≈ 15%	dont ≈ 30%	dont ≈ 65%
Nombre de projets de recrutement											
 < à la moyenne  autour de la moyenne  > à la moyenne											
Raisons de recrutements citées par les entreprises :											
1^{ère} raison : Faire face aux mouvements de personnel	78%	++	+++	+++	+++	+	n.s.	+++	n.s.	++	+++
2^{ème} raison : Hausse durable de l'activité	26%	+++	+	+	+	+	n.s.	+	n.s.	++	++
Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement en alternant/stagiaires	65%	dont ≈ 35%	dont ≈ 15%	dont ≈ 25%	dont ≈ 15%	dont ≈ 30%	dont ≈ 5%	dont ≈ 40%	dont ≈ 15%	dont ≈ 20%	dont ≈ 55%
Nombre de projets de recrutement											
 < à la moyenne  autour de la moyenne  > à la moyenne											
Raisons de recrutements citées par les entreprises :											
1^{ère} raison : Pratique habituelle / partenariat avec les centres de formation	60%	+	+++	+	+++	+++	n.s.	+++	+	+++	++
2^{ème} raison : Intégration dans l'entreprise avant un poste plus pérenne	55%	+	+++	+++	+++	+	n.s.	+	+	++	++
3^{ème} raison : Hausse durable de l'activité	25%	+	+++	+	++	+	n.s.	+	+++	+++	+

Note de lecture concernant les « Raisons des recrutements citées par les entreprises » :

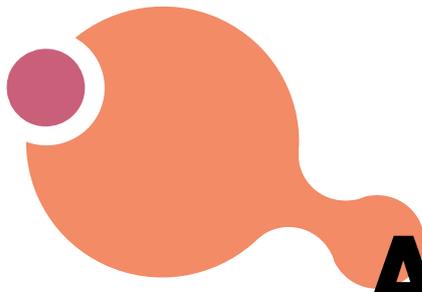
-  Moins citée que la moyenne, par rapport aux autres métiers
-  Citée autant de fois que la moyenne, par rapport aux autres métiers
-  Citée plus de fois que la moyenne, par rapport aux autres métiers

Vue d'ensemble des principaux métiers [suite]

	Ensemble (tous métiers)	Ingenieur études	Géomètre-topographe	Constructeur de routes	Constructeur en voirie urbaine	Constructeur de réseaux de canalisations	Constructeur en ouvrages d'art	Conducteur d'engins de Travaux Publics	Monteur de réseaux électriques	Mécanicien d'engins	Métiers d'encadrement
Part d'entreprises rencontrant des difficultés de recrutement sur ces métiers	94%	dont ≈ 20%	dont ≈ 10%	dont ≈ 15%	dont ≈ 15%	dont ≈ 20%	dont ≈ 5%	dont ≈ 35%	dont ≈ 15%	dont ≈ 15%	dont ≈ 65%
Difficultés de recrutement rencontrées citées par les entreprises											
1^{ère} difficulté : Pénurie de candidats	70%	+	n.s.	+++	+++	++	n.s.	+	+++	++	++
2^{ème} difficulté : Des réponses aux offres mais des candidats qui manquent d'expérience/de formation	37%	+++	n.s.	+	+	++	n.s.	++	+	++	++
Part d'entreprises envisageant des formations métiers sur ce métier pour 2021	74%	dont ≈ 25%	dont ≈ 20%	dont ≈ 10%	dont ≈ 10%	dont ≈ 35%	dont n.s.	dont ≈ 40%	dont ≈ 20%	dont ≈ 30%	dont ≈ 55%

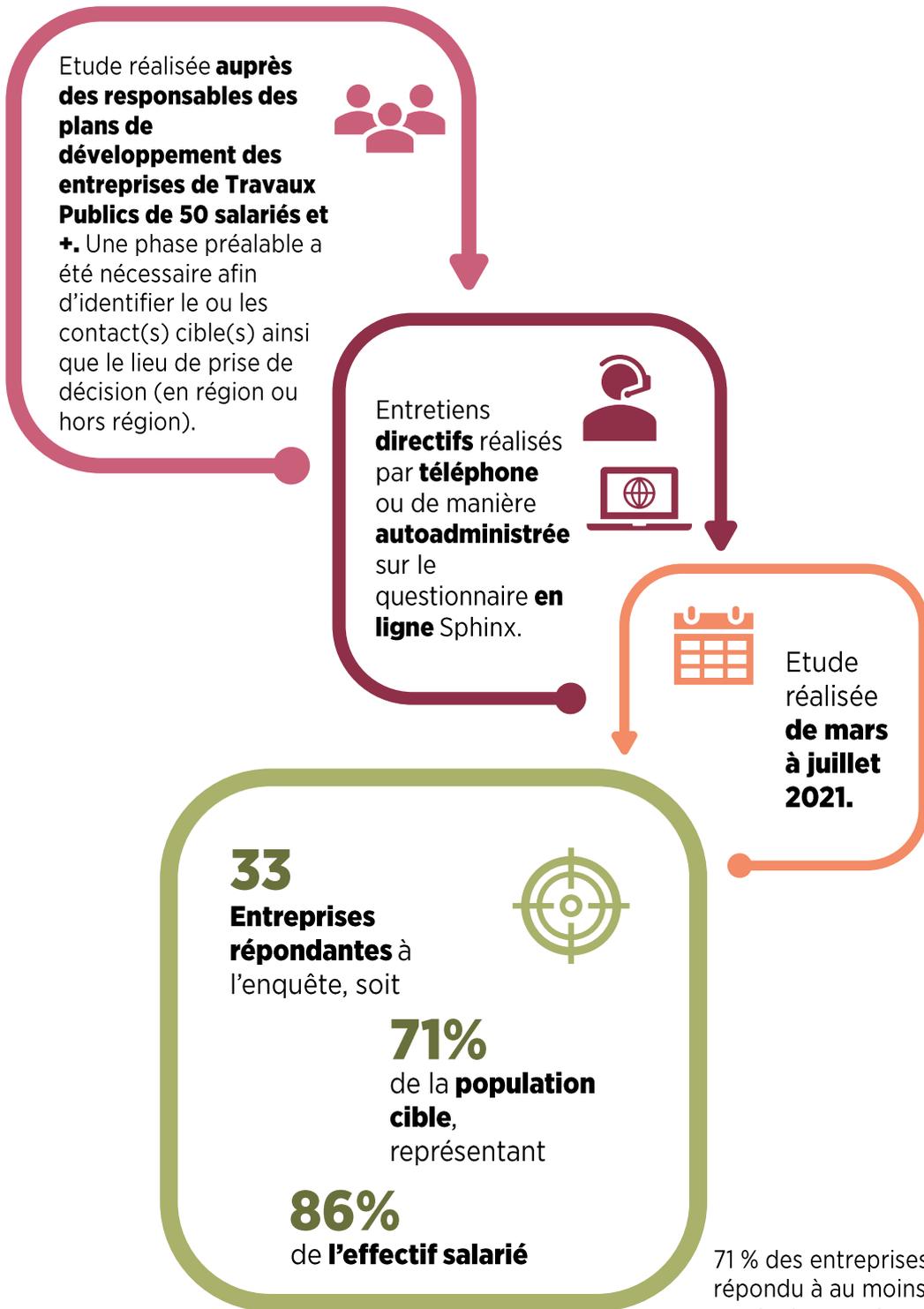
Note de lecture concernant les « Raisons des recrutements citées par les entreprises » et les « Difficultés de recrutement citées par les entreprises » :

- + Moins citée que la moyenne, par rapport aux autres métiers
- ++ Citée autant de fois que la moyenne, par rapport aux autres métiers
- +++ Citée plus de fois que la moyenne, par rapport aux autres métiers



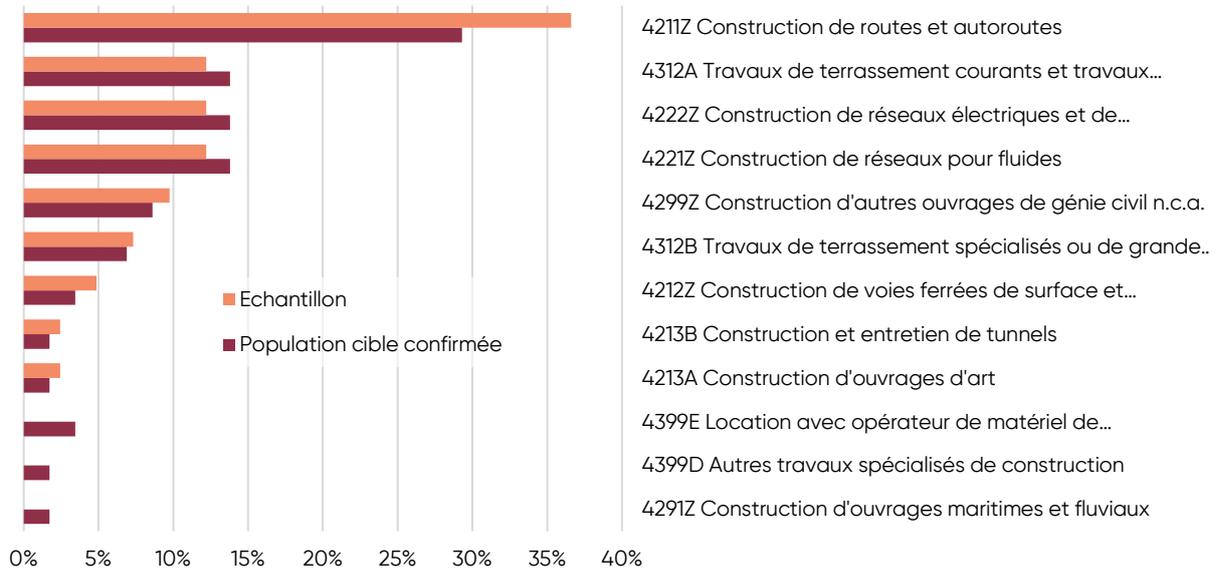
Approche méthodologique & caractéristiques de l'échantillon

● Méthodologie du terrain d'enquête



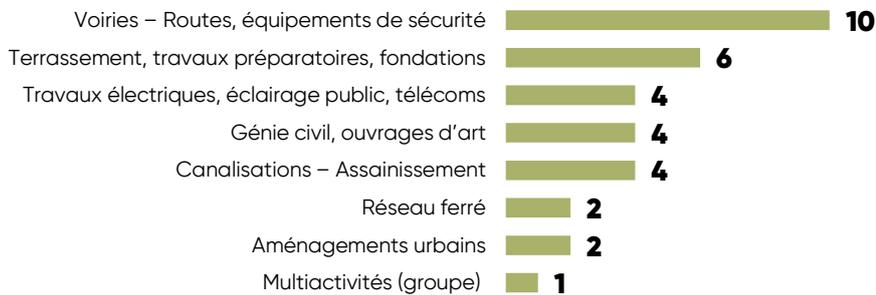
71 % des entreprises cibles ont répondu à au moins une partie du questionnaire. Dans le détail, le taux de réponse est de 66% (57% en effectif salariés) pour la partie recrutement et de 46% (77% en effectif salariés) pour la partie formation.

● Caractéristiques de l'échantillon



Structure de l'échantillon par rapport à la population cible par code APE

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC / SIRENE



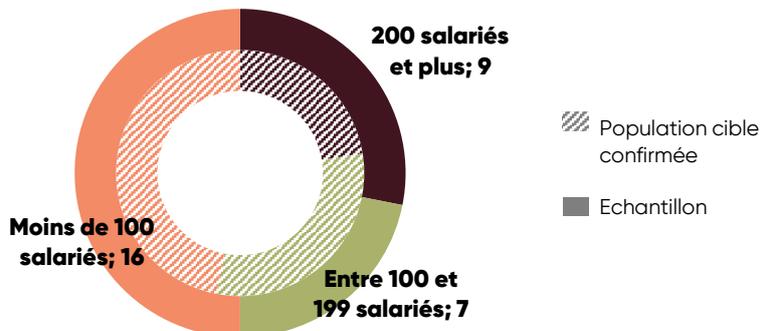
Activité principale exercée par les entreprises de l'échantillon

Unité : nombre d'entreprises - Source : Enquête CERC

Quel est le code APE de votre entreprise ?

Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

Quel était l'effectif salarié de votre entreprise au 31 décembre 2020 ?



Taille des entreprises de l'échantillon

Unité : nombre d'entreprises - Source : Enquête CERC

**« Cette action bénéficie de l'expertise et du soutien financier
du ministère en charge du travail,
dans le cadre de l'EDEC pour la branche des Travaux Publics. »**



Avec le concours des membres de la CERC



Direction régionale de l'environnement
de l'aménagement et du logement
Provence-Alpes-Côte d'Azur



Et du GIE Réseau des CERC



CERC Provence-Alpes-Côte d'Azur

Tél. : 04.88.22.66.50 | cerc.paca@i-carre.net

www.cerc-paca.fr | @cerc_paca