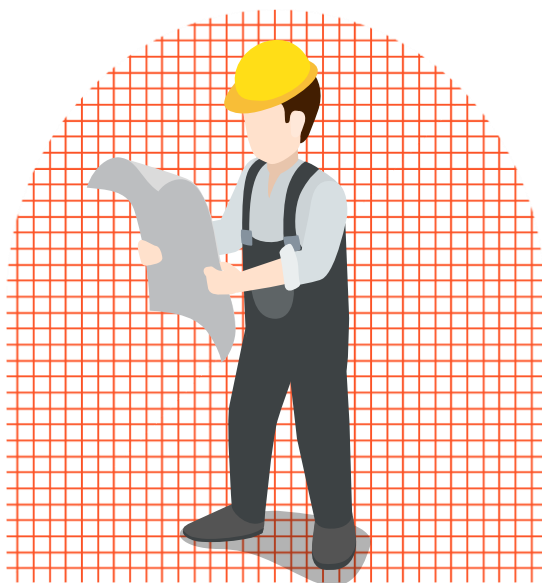


ACTIVITÉ, EMPLOI ET FORMATION DANS LES TRAVAUX PUBLICS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR





SOMMAIRE

1 AU CARREFOUR DE L'ACTIVITÉ, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION : QUELS CONSTATS AUJOURD'HUI EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR ?

- 1.1 Quelles spécificités du tissu économique régional ?
- 1.2 Quel recours aux ressources disponibles ?
- 1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue ?

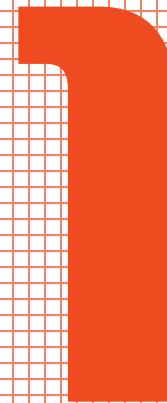
2 QUELLES TENDANCES POUR QUELS CONSTATS DEMAIN EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR ?

- 2.1 Des entreprises marquées par les cycles économiques...
- 2.2 ...par une modification de la structure de l'emploi
- 2.3 Formation initiale... quelles tendances de fond ?

3 BAROMÈTRES PROSPECTIFS PAR DOMAINE DE MÉTIER ET FONCTION EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

- 3.1 Constructeurs de réseaux de canalisations et assimilés
- 3.2 Constructeurs de routes et assimilés
- 3.3 Ouvriers VRD
- 3.4 Constructeurs en ouvrage d'art
- 3.5 Monteurs en réseaux
- 3.6 Conducteurs d'engins
- 3.7 Mécaniciens d'engins
- 3.8 Terrassiers
- 3.9 Conducteurs de véhicules/camions
- 3.10 Opérateurs de centrale
- 3.11 Poseurs de voies ferrées

**AU CARREFOUR DE L'ACTIVITÉ, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION :
QUELS CONSTATS AUJOURD'HUI EN
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR ?**



911

entreprises de Travaux
Publics en 2021*

1 942

établissements employant
au moins un salarié à fin
2021**

24 138

salariés

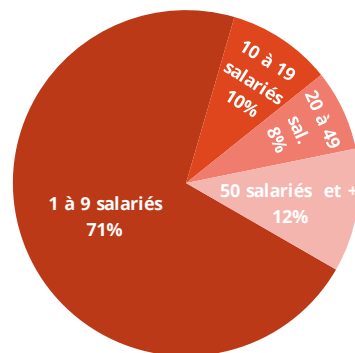
Le tissu des entreprises de Travaux Publics est atomisé avec 71% des établissements qui comptent moins de 10 salariés. Toutefois, ces petites entreprises ne représentent que 16% de l'effectif salarié total. En effet, 58% de ces emplois se concentrent dans les 224 établissements de 50 salariés et plus.

Cependant, la région se place parmi les dernières en nombre moyen de salariés par établissement dans le secteur des Travaux Publics.

1.1 Quelles spécificités du tissu économique régional ?

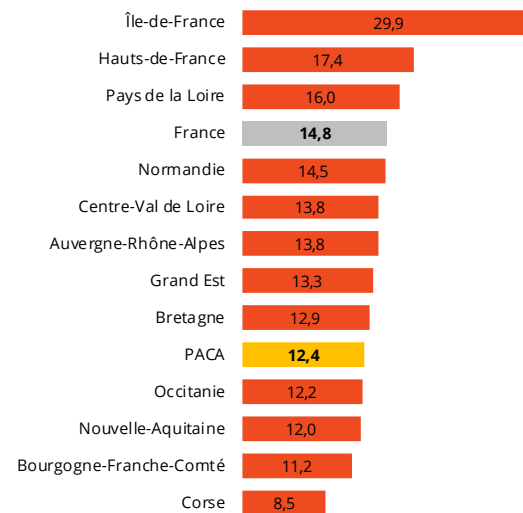
Forte atomisation du tissu économique des Travaux Publics et une concentration de l'effectif salarié dans les grandes entreprises (58%)

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ PAR TAILLE D'EFFECTIF SALARIÉ DANS LES TRAVAUX PUBLICS



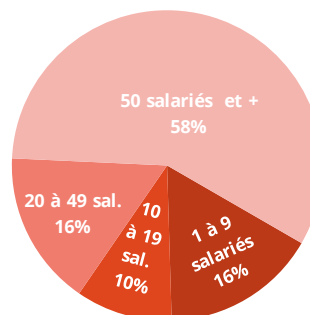
Unité : nombre d'établissements - Source : ACOSS-URSSAF au 31/12/2021 - Traitements Réseau des CERC

NOMBRE MOYEN DE SALARIÉ PAR ÉTABLISSEMENT TRAVAUX PUBLICS



Unité : nombre de salariés par établissement employant au moins 1 salarié - Source : ACOSS-URSSAF au 31/12/2021 - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT DANS LES TRAVAUX PUBLICS



Unité : nombre d'établissements - Source : ACOSS-URSSAF au 31/12/2021 - Traitements Réseau des CERC

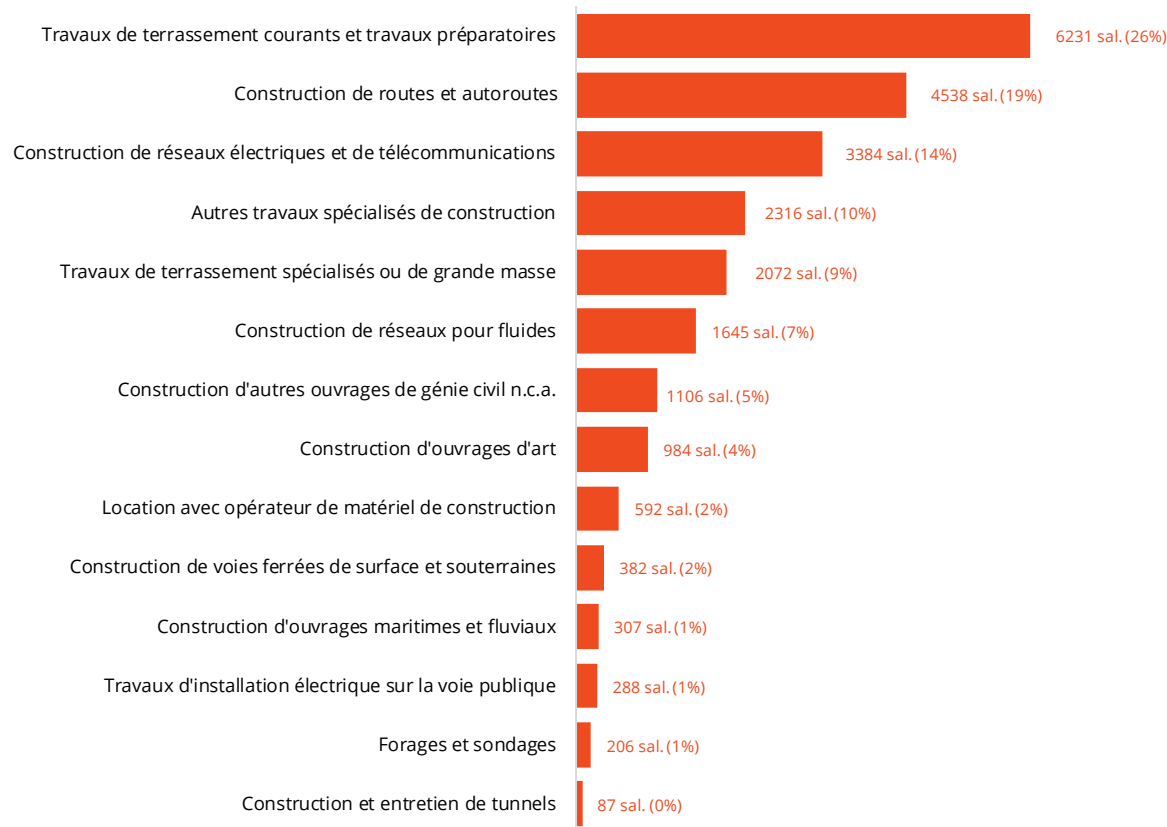
Définitions

***Source FNTP** : Le comptage du nombre d'entreprises de la FNTP s'appuie sur la base de leurs adhérents et l'identification de l'activité Travaux Publics différente.

****Établissements employant au moins un salarié à fin 2021, source URSSAF-ACOSS** : établissements ayant déclaré de la masse salariale au quatrième trimestre 2021, même s'ils n'ont plus de salariés au 31 décembre 2021.

Près de 60% de l'emploi se concentre sur 3 secteurs d'activités : terrassements courants, construction routes et réseaux électriques

RÉPARTITION DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ À FIN 2021



Unité : Nombre d'établissements | Source : ACOSS-URSSAF- Traitements Réseau des CERC

Les entreprises de Travaux Publics employant des salariés couvrent des domaines d'activités variés et spécialisés. Par conséquent, les besoins en formation et en compétence sont multiples dans le secteur.

L'activité de terrassement courant regroupe par exemple 26% de l'effectif salarié de la région.

Avertissement

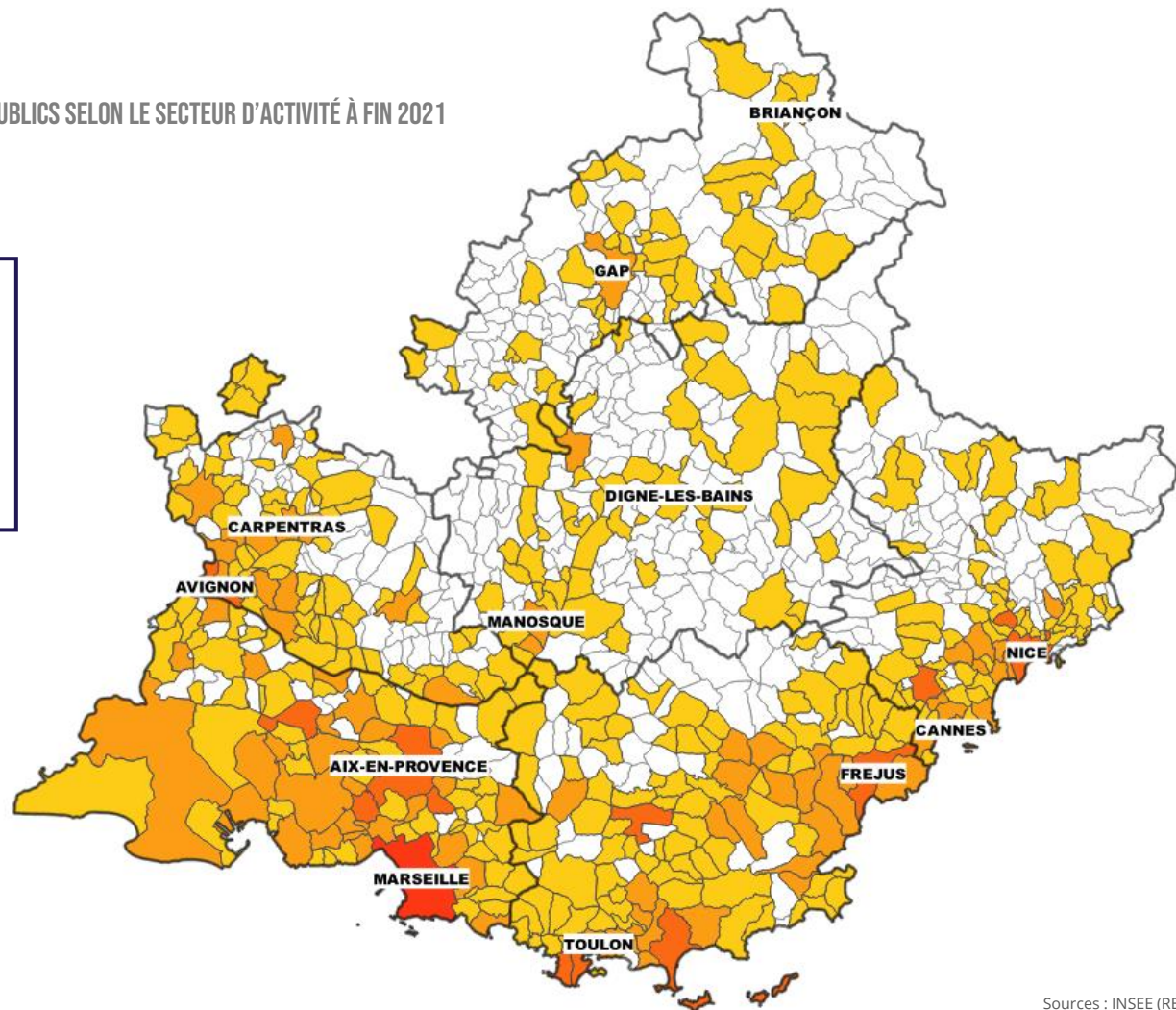
Répartition selon l'activité principale de l'entreprise définie par son code APE

Polarisation du tissu économique autour des centres urbains et de la bande littorale

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DES TRAVAUX PUBLICS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ À FIN 2021

La répartition des établissements de Travaux Publics dans la région se concentre autour des centres urbains et sur le littoral.

Cette répartition suit, comme pour le Bâtiment, le gradient de la population ce qui implique des besoins en emploi et en formation sur l'ensemble du territoire.



Sources : INSEE (REE)
- Traitements Réseau des CERC -

Plus de 24 000 salariés sont mobilisés en Provence-Alpes-Côte d'Azur

24 138

salariés

3 673

intérimaires

5 790

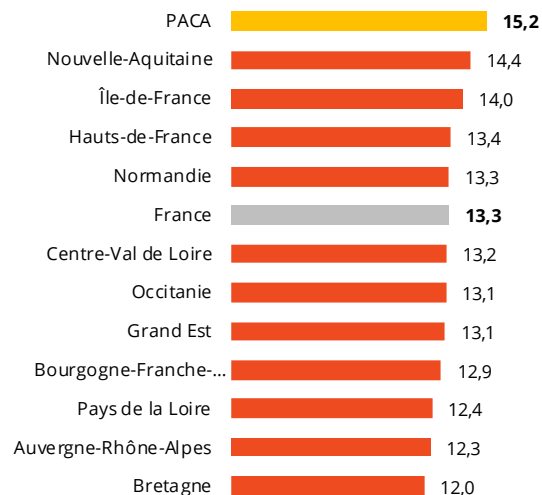
demandeurs d'emploi
(source Pôle Emploi)

La structure de l'emploi se caractérise par une très forte majorité de salariés dans les Travaux Publics. Les ressources actuellement mobilisées comptent plus de 24 100 salariés.

Les ressources potentiellement mobilisables, susceptibles de rentrer dans le secteur sont importantes : 3 673 intérimaires en 2021 (soit un ratio de 15,2 pour 100 salariés, supérieur au niveau national) et près de 5 800 demandeurs d'emploi dans un métier des Travaux Publics. A cela s'ajoutent 5 180 demandeurs d'emploi en études et encadrement de chantier (fonction transverse BTP).

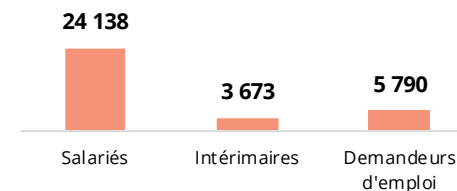
Les ressources mobilisables représentent au total environ 39% de l'emploi salarié.

NOMBRE D'INTÉRIMAIRES POUR 100 SALARIÉS DES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Unité : nombre de postes salariés, d'intérimaires en ETP
Source : ACOSS & DARES - Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DANS LES TRAVAUX PUBLICS



Unité : nombre de postes salariés 2021, d'intérimaires en ETP 2021, de demandeurs d'emploi en catégorie ABC 2021 -
Sources : ACOSS, DARES, Pôle Emploi - Traitements Réseau des CERC

Définitions

Salariés (source ACOSS-URSSAF) : nombre de postes salariés des établissements ayant un code APE relevant des travaux Publics implantés dans la Provence-Alpes-Côte d'Azur au 31/12/2021, hors apprentis, intérimaires, stagiaires, stagiaires de la formation professionnelle, salariés détachés.

Intérimaires (source DARES) : nombre moyen d'intérimaires en ETP (équivalent temps plein) employés dans les établissements de Travaux Publics de la Provence-Alpes-Côte d'Azur au cours de l'année 2021.

Demandeurs d'emploi (source Pôle Emploi) : demandeurs d'emplois en catégorie ABC domiciliés dans la Provence-Alpes-Côte d'Azur à fin 2021 et déclarant chercher comme métier principal un emploi de la production Construction.

RESSOURCE MOBILISÉE

Production

12 753 salariés

Techniciens et cadres

6 245 salariés

Administratifs et commerciaux

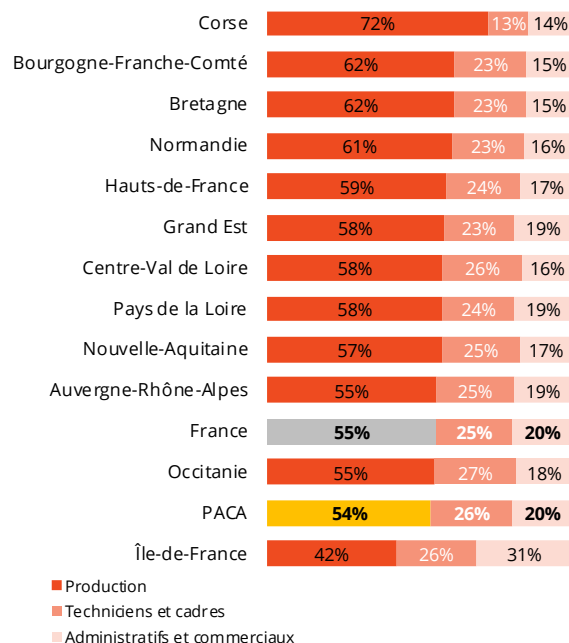
4 715 salariés

Plus de la moitié des salariés sont employés dans un métier de la production en Provence-Alpes-Côte d'Azur. La région présente ainsi un des taux de la production le plus faible au côté de l'Île-de-France.

1.2 Quel recours aux ressources disponibles ?

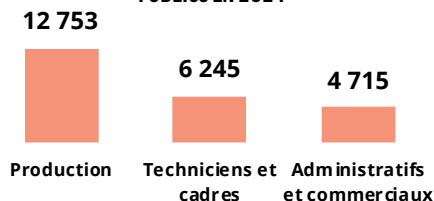
54% de l'effectif salarié est rattaché à un métier de la production

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SALARIÉ RELEVANT DES TRAVAUX PUBLICS PAR RÉGION EN 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

EFFECTIF SALARIÉ RELEVANT DES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars

Définitions

Salariés* de la production : salariés ayant un métier de la production Travaux Publics quelle que soit l'entreprise

Salariés* des fonctions techniques et de l'encadrement : salariés des entreprises de Travaux Publics ayant un métier technique/d'encadrement

Salariés* commerciaux et administratifs : salariés des entreprises de Travaux Publics ayant un métier commercial / administratif

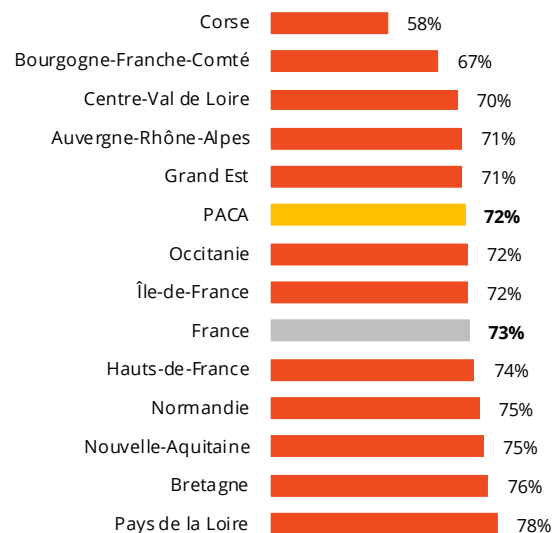
* Y compris apprentis



72,2%
d'ouvriers qualifiés
ou très qualifiés

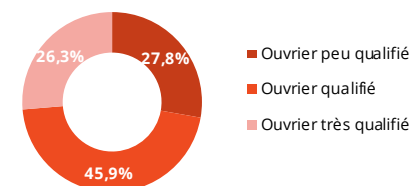
Le niveau de qualification des ouvriers en Provence-Alpes-Côte d'Azur est proche du niveau national

**PART DES OUVRIERS QUALIFIÉS ET TRÈS QUALIFIÉS DANS
LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021**



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 -
Traitements Réseau des CERC

**RÉPARTITION DES OUVRIERS SELON LEUR
QUALIFICATION**



Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 -
Traitements Réseau des CERC

La proportion d'ouvriers qualifiés et très qualifiés est significative en Provence-Alpes-Côte d'Azur (72,2%). La région est proche du niveau national.

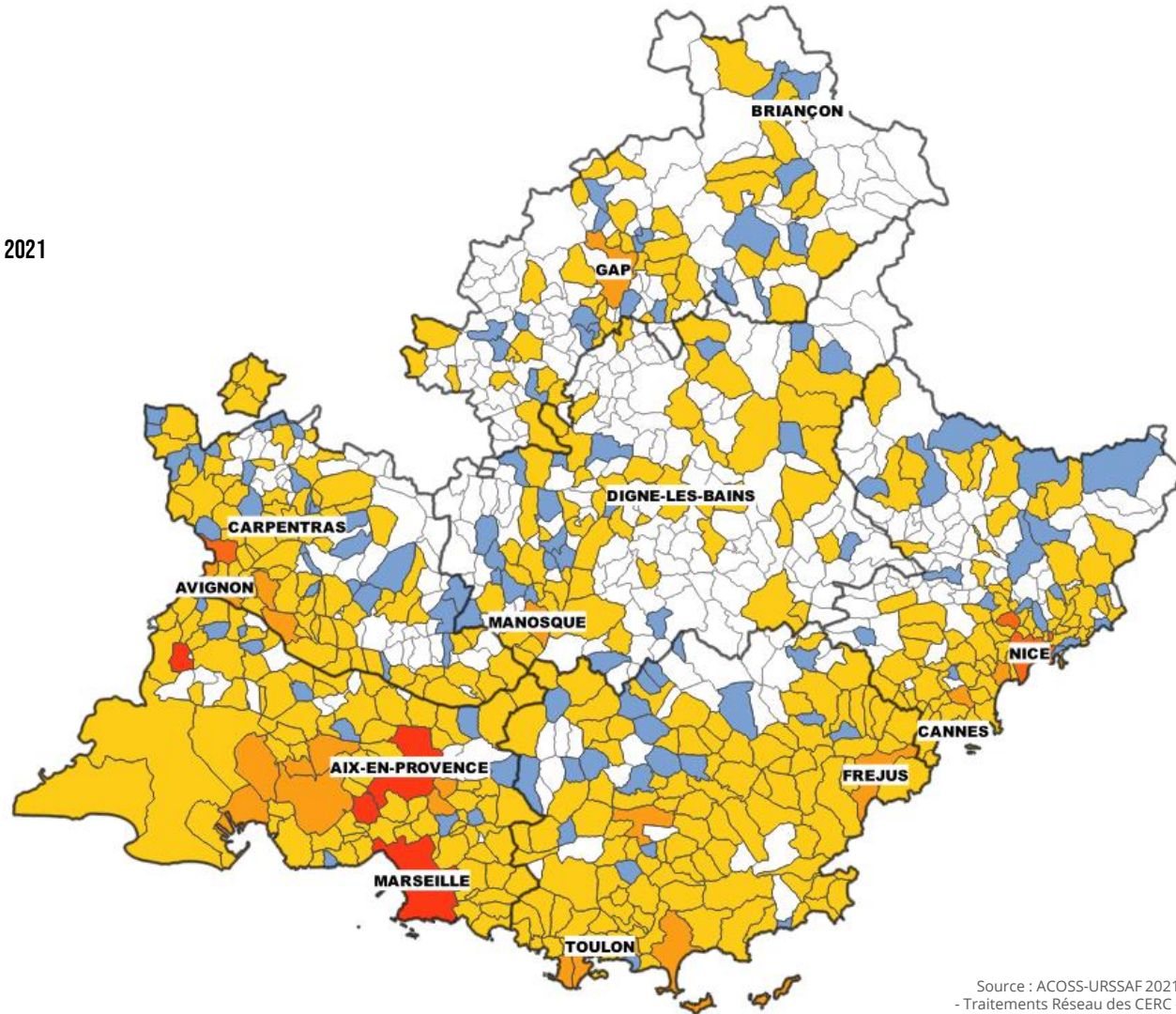
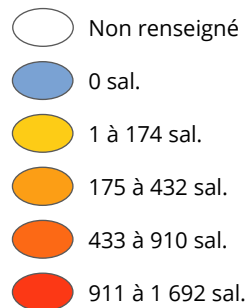
Définition

Le niveau de qualification des ouvriers s'appuie sur le niveau, la position et le coefficient hiérarchique des ouvriers.

Peu qualifié : coefficient convention collective 100-110
Qualifié : coefficient convention collective 125-140
Très qualifié : coefficient convention collective 165-180

Polarisation du nombre de salariés autour des centres urbains et de la bande littorale

NOMBRE DE SALARIÉS DES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Source : ACROSS-URSSAF 2021
- Traitements Réseau des CERC -
Localisation au lieu de travail

PRODUCTION TRAVAUX PUBLICS

419 jeunes
dont
305 apprentis

TECHNICIENS ET CADRES BTP

847 jeunes
dont
192 apprentis

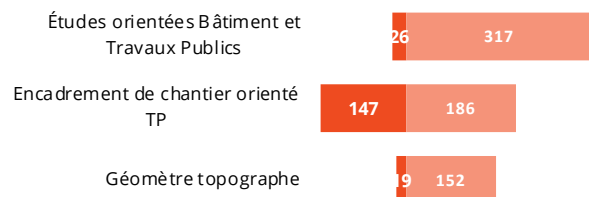
Les centres de formation initiale de la région préparent près de 420 jeunes à un métier de la production des Travaux publics. Il s'agit des diplômes allant du CAP au Bac Pro. L'apprentissage est bien développé puisqu'il concerne près de 73% des jeunes en formation. La part de l'apprentissage peut même atteindre 100% dans certains métiers comme les canaliseurs, les monteurs de réseaux, les constructeurs de routes ou d'ouvrage d'art. Les formations initiales sont particulièrement tournées vers les métiers de mécaniciens et de conducteurs d'engins.

Les formations initiales sur un métier technique et d'encadrement concernent près de 850 jeunes sur la région. Il s'agit des diplômes allant du BAC Pro au BTS. Le nombre d'apprentis touche 192 jeunes, dont une large majorité en formation d'encadrement de chantier. La part de l'apprentissage représente un peu plus de 23% au global.

1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue ?

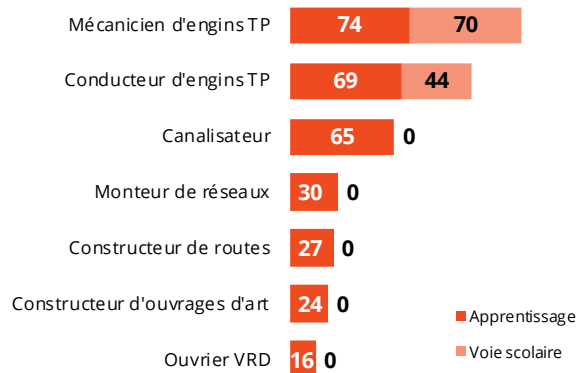
Formation initiale : 73% des jeunes passent par l'apprentissage pour les métiers de la production

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE MÉTIER TECHNIQUE / D'ENCADREMENT BTP EN 2021-2022



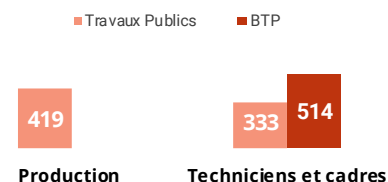
Unité : apprenants en formation initiale
Source : Ministère de l'Éducation nationale - Apprentissage Voies scolaire
Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE MÉTIER DE PRODUCTION TP EN 2021-2022



Unité : apprenants en formation initiale
Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS DU BTP EN 2021-2022



Unité : apprenants en formation initiale - Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

Définition

Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la Provence-Alpes-Côte d'Azur en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier Travaux Publics

Avertissement

Les jeunes inscrits en BTS en voie scolaire ne sont pas comptabilisés

Dans les métiers de la production, 38% des formations conduisent à un diplôme de niveau 4 ou 5

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME ET LE TYPE DE DIPLÔME EN 2021-2022

	Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		Total
	CAP	MC	Autre	BAC PRO	BP	MC	Autre	BTS	
Canalisateur	48		5	12					65
Conducteur d'engins TP	91		14		8				113
Constructeur de routes	27								27
Constructeur d'ouvrages d'art	24								24
Mécanicien d'engins TP	15		3	96				30	144
Monteur de réseaux			15			7	8		30
Ouvrier VRD			16						16
	205		53	108	8	7	8	30	419
Etudes orientées Bâtiment et Travaux									
Publics				253				90	343
Encadrement de chantier orienté TP				159				174	333
Encadrement de chantier orienté BTP									
Géomètre topographe				83				84	167
				495				348	843

Unité : apprenants en formation initiale Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

Avec la réforme des DUT (fin 2019), des formations Bachelor universitaire de technologie (BUT) de 3 ans commencent à se mettre en place. C'est le cas en PACA, avec deux formations en génie civil :

- BUT Génie civil - Construction durable avec un effectif en 1ère année en 2021-2022 de 24
- BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques avec un effectif en 1ère année en 2021-2022 de 23

Définitions

Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la Provence-Alpes-Côte d'Azur en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier Travaux Publics

Dans les métiers de la production, 73% des formations passent par de l'apprentissage

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME ET LE TYPE DE DIPLÔME EN 2021-2022

	Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Total apprent.	Total voie scolaire	Part de l'apprentissage
	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire			
Canalisateur	53		12				65		100%
Conducteur d'engins TP	61	44	8				69	44	61%
Constructeur de routes	27						27		100%
Constructeur d'ouvrages d'art	24						24		100%
Mécanicien d'engins TP	5	13	39	57	30		74	70	51%
Monteur de réseaux	15		15				30		100%
Ouvrier VRD	16						16		100%
	201	57	74	57	30		305	114	73%
Études orientées Bâtiment et Travaux Publics									
Publics				253	26	64	26	317	8%
Encadrement de chantier orienté TP			58	101	89	85	147	186	44%
Encadrement de chantier orienté BTP									
Géomètre topographe				83	19	69	19	152	11%
			58	437	134	218	192	655	23%

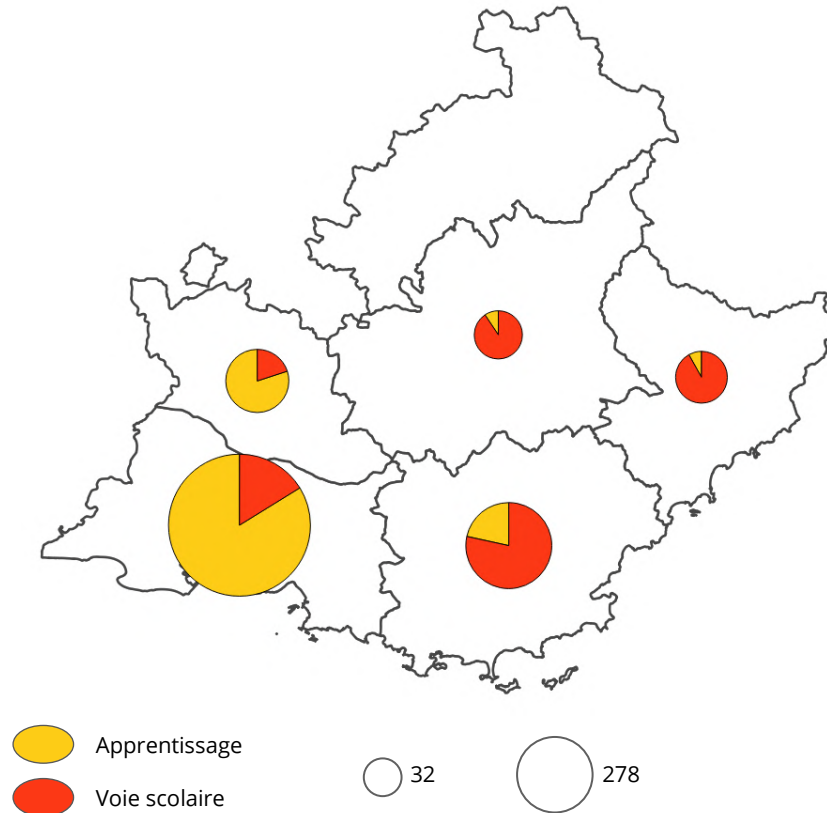
Définitions

Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la Provence-Alpes-Côte d'Azur en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier Travaux Publics

Unité : apprenants en formation initiale Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

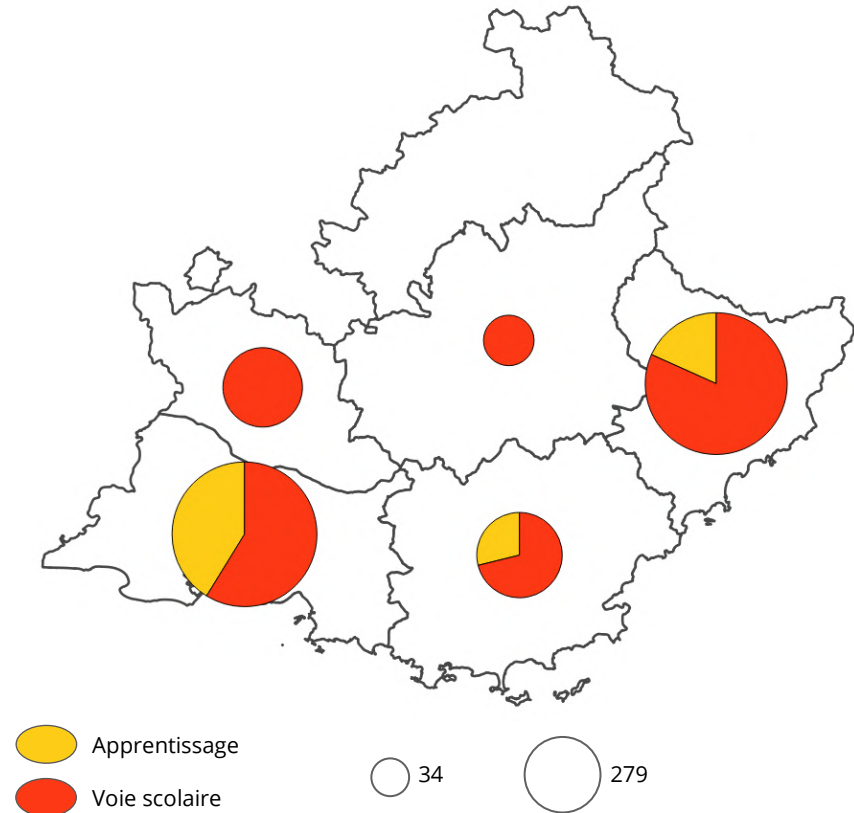
Cartographie de la formation initiale

NOMBRE DE JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS DE LA PRODUCTION DES TP
SELON LE MODE DE FORMATION EN 2021-2022



Sources : Rectorats & CCCA-BTP – Traitements Réseau des CERC

NOMBRE DE JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS TECHNIQUES ET
D'ENCADREMENT DU BTP SELON LE MODE DE FORMATION EN 2021-2022



Sources : Rectorats & CCCA-BTP – Traitements Réseau des CERC

805

apprentis formés dans des entreprises de Travaux Publics en 2021 quel que soit le métier préparé

(métier de la production Bâtiment ou Travaux Publics, assistant(e) de direction, marketing, comptabilité, etc.)

Les entreprises de Travaux Publics ont accueilli plus de 800 apprentis sur l'année 2021. Dans 38% des cas, il s'agit de formation sur un métier de la production Bâtiment et Travaux Publics et dans 52% des cas sur des métiers d'encadrement et technique.

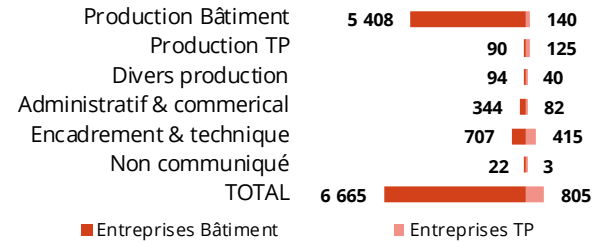
Les niveaux de formation des apprentis se concentrent de fait sur les niveaux 5 et 7.

Les entreprises de plus de 50 salariés concentrent près de 75% des contrats en accueillant environ 594 apprentis.

Note : le champs d'analyse est différent de la page 11 (en termes de niveaux de diplôme, de dates et de critères, le périmètre concernant ici les apprentis accueillis dans des entreprises adhérentes à Constructys).

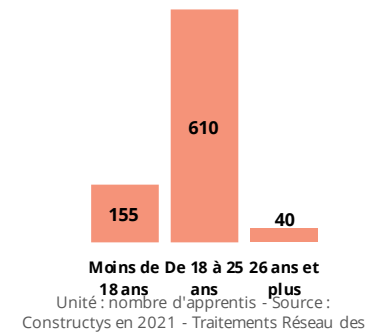
Formation initiale : 38% des jeunes en apprentissage dans les entreprises de Travaux Publics se forment sur un métier de la production

RÉPARTITION DES APPRENTIS PAR MÉTIER

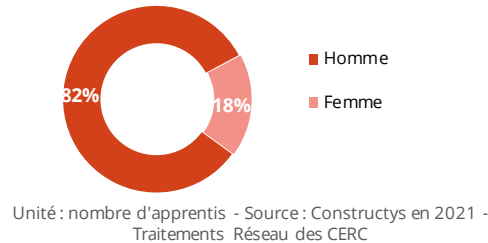


Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2021 - Traitements Réseau des CERC

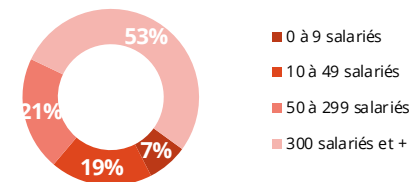
RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS PAR ÂGE



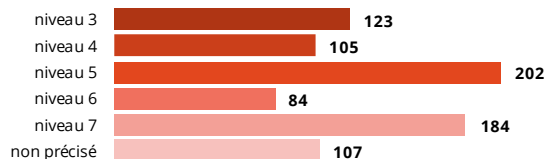
RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS PAR GENRE



RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS PAR TAILLE DE L'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS PAR NIVEAU



Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2021 - Traitements Réseau des CERC

Avertissement

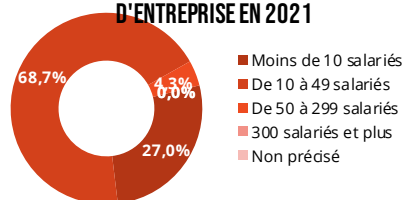
Le nombre d'apprentis analysé sur cette page correspond à l'ensemble des contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2021. Jusqu'à présent, les chiffres portaient sur le nombre de contrats conclus dans l'année. Par conséquent, les résultats de cette année ne peuvent pas être comparés avec ceux des années précédentes.

1 656
salariés en formation continue
dans les Travaux Publics en 2021

122 contrats de
professionnalisation
aux métiers des Travaux Publics en 2021

L'effort de formation est important dans le secteur des Travaux Publics : plus de 1 650 stagiaires en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Grâce à cela, rapporté au nombre de salariés, la région se place parmi les plus fortes avec un ratio de 7 (contre 6 à l'échelle nationale).
Le nombre de stagiaires observé est un minima. Les actions de formations relevant du plan de développement des compétences des entreprises de plus de 50 salariés, notamment, ne sont pas comptabilisées ici.

RÉPARTITION DES SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LES TRAVAUX PUBLICS PAR TAILLE D'ENTREPRISE EN 2021

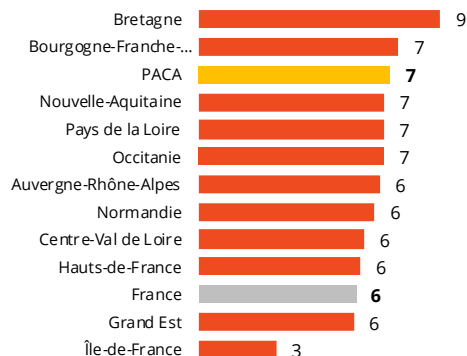


Unité: nombre de stagiaires - Source : Constructys -
Traitements Réseau des CERC

1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue ?

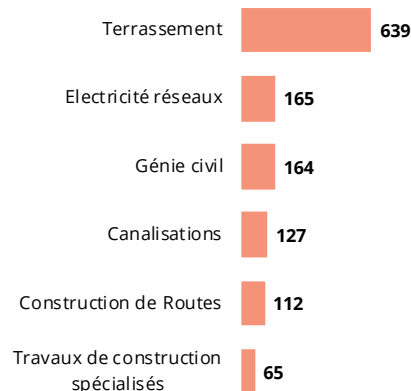
Formation continue : Plus de 1 650 stagiaires en 2021 dans les entreprises de moins de 50 salariés

NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 100 SALARIÉS EN 2021



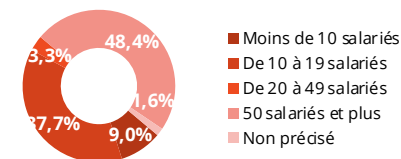
Unité: nombre de stagiaires / nombre de postes salariés, hors

RÉPARTITION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021 PAR CORPS D'ÉTAT



Unité: Nombre de stagiaires - Source : Constructys -
Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AUX MÉTIERS DES TRAVAUX PUBLICS PAR TAILLE D'ENTREPRISE EN 2021



Unité: nombre de contrats - Source : Constructys -
Traitements Réseau des CERC

Définitions

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés ayant obtenu un financement à Constructys et ayant suivi une formation continue au cours de l'année.

Un salarié ayant suivi deux formations au cours de l'année est comptabilisé deux fois. Ne sont pas pris en compte les demandeurs d'emploi, sauf pour les cas particuliers des stagiaires en POE et en CSP.

L'affectation d'un stagiaire à une Provence-Alpes-Côte d'Azur correspond au positionnement de l'entreprise du demandeur de la formation. Si cette information n'est pas disponible, la Provence-Alpes-Côte d'Azur dans laquelle le Constructys Provence-Alpes-Côte d'Azur a traité le dossier de demande de prise en charge fait foi.

Avertissement

Les données analysées sur cette page ne représentent pas l'intégralité de l'effort de formation des entreprises ne prenant pas en compte les formations réalisées hors financement Constructys (entreprises de 50 salariés et plus qui s'autofinancent sur leur plan de développement des compétences, formation sur chantier par les fournisseurs, etc.)

Les formations continues en 2021

78,6% des salariés en formation continue en 2021 suivent une formation relevant du « Guide des Formations Obligatoires et Recommandées de la Construction »

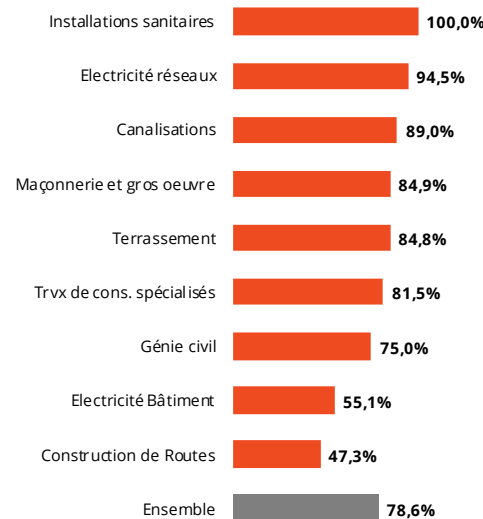
RÉPARTITION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021 PAR DOMAINE DE FORMATION



Unité : nombre de stagiaires - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC

Unité : Nombre de stagiaires - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC

PART DES SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE AYANT SUIVI UNE FORMATION DU GUIDE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES ET RECOMMANDÉES DE LA CONSTRUCTION EN 2021 PAR CORPS D'ÉTAT



Unité : nombre de stagiaires - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC

Les contraintes réglementaires (sécurité, habilitations ...) à travers les formations GFOR sont très présentes dans les entreprises (78,6%).

Toutefois il y a une volonté des entreprises à faire monter en compétence leurs salariés. La montée en compétence se concentre principalement dans le numérique (28% des formations hors GFOR).

Définitions

Le nombre de salariés en formation continue correspond au nombre de salariés ayant obtenu un financement à Constructys et ayant suivi une formation continue au cours de l'année.

Un salarié ayant suivi deux formations au cours de l'année est comptabilisé deux fois. Ne sont pas pris en compte les demandeurs d'emploi, sauf pour les cas particuliers des stagiaires en POE et en CSP.

L'affectation d'un salarié à une Provence-Alpes-Côte d'Azur correspond au positionnement de l'entreprise du demandeur de la formation. Si cette information n'est pas disponible, la Provence-Alpes-Côte d'Azur dans laquelle le Constructys Provence-Alpes-Côte d'Azur a traité le dossier de demande de prise en charge fait foi.

GFOR : Guide des formations obligatoires et recommandées de la Construction

Avertissement

Les données analysées sur cette page ne représentent pas l'intégralité de l'effort de formation des entreprises ne prenant pas en compte les formations réalisées hors financement Constructys (entreprises de 50 salariés et plus qui s'autofinancent sur leur plan de développement des compétences, formation sur chantier par les fournisseurs, etc.)

**QUELLES TENDANCES POUR
QUELS CONSTATS DEMAIN
EN PROVENCE-ALPES-CÔTE
D'AZUR ?**



2

Reprise de l'activité Travaux Publics après la crise sanitaire

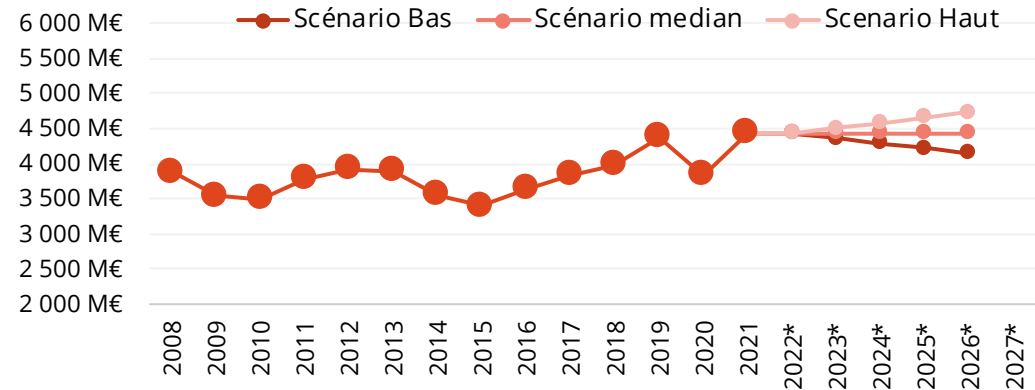
4 435 M€

Chiffre d'affaires Travaux
Publics 2021

+15,6%

Evolution 2021/2020

SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES TRAVAUX PUBLICS À HORIZON 5 ANS

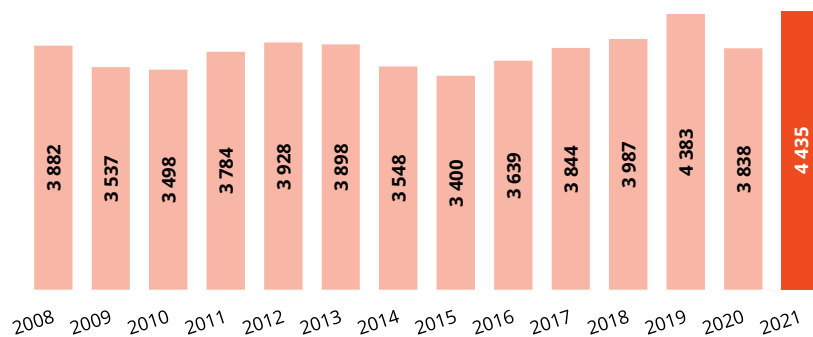


* Prévisions de CA en

Unité : M€ / Source : Réseau des CERC

Evolution du chiffre d'affaires Travaux Publics

Unité : M€ / Source : Réseau des CERC



Hypothèse A : Scénario « Point Bas » : Pour définir le point bas, nous prenons le chiffre d'affaires de 2015 qui correspond à la fin d'un cycle de ralentissement économique du secteur des Travaux Publics. On pose l'hypothèse qu'en 2027, l'activité du secteur des Travaux Publics sera sur ce niveau plancher. Le rythme de croissance annuel est alors de -1,4% entre 2021 et 2027.

Hypothèse B : Scénario « Point Haut » : Pour définir le point haut, nous prenons le chiffre d'affaires de 2019 qui correspond à la fin d'un cycle de croissance économique du secteur des Travaux Publics. On pose l'hypothèse qu'en 2027, l'activité du secteur des Travaux Publics sera sur ce niveau haut. Le rythme de croissance annuel est alors de +1,4% entre 2021 et 2027.

Hypothèse C : Scénario « Médian » : Le scénario médian correspond à une situation étale où le rythme de croissance annuel est nul entre 2021 et 2027.

La tendance récente révèle une progression de l'emploi salarié

+1 874

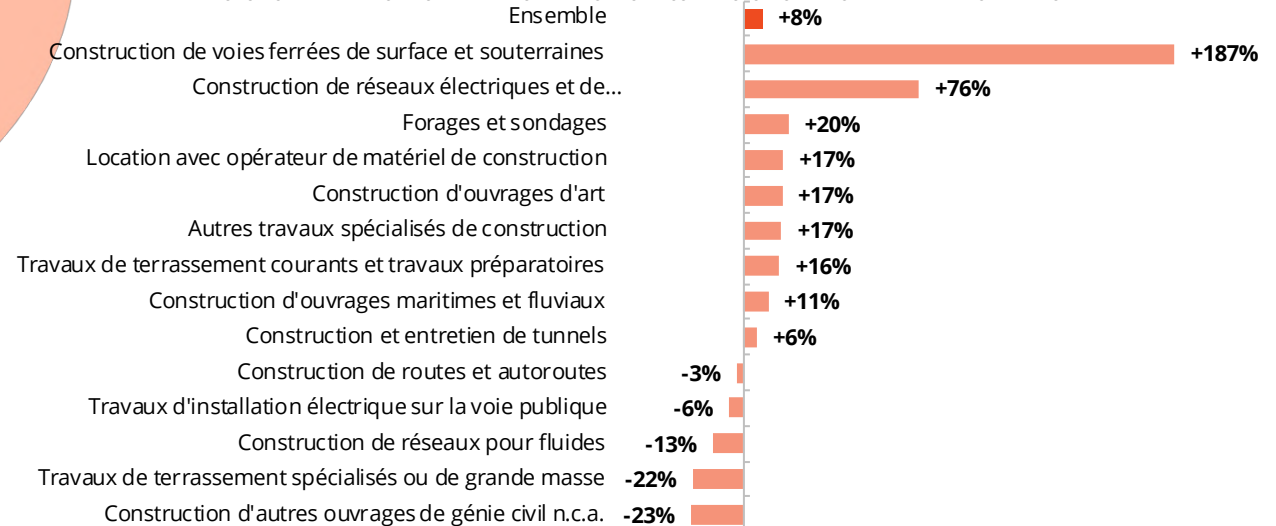
emplois salariés

dans les Travaux Publics entre 2011 et 2021

+260

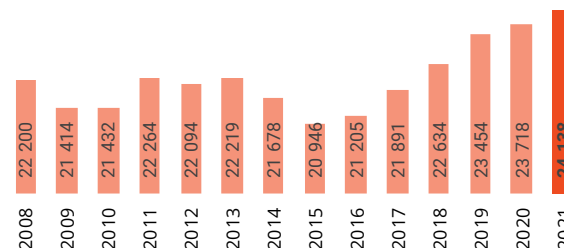
Établissement employant au moins un salarié
dans les Travaux Publics entre 2011 et 2021

EVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉ DES TRAVAUX PUBLICS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ENTRE 2011 ET 2021



Unité : Nombre de postes salariés - Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

EVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉ



Unité : nombre de postes salariés
Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

Définitions

Etablissements employant au moins un salarié,
source ACOSS-URSSAF : établissements ayant déclaré de la masse salariale au quatrième trimestre, même s'ils n'ont plus de salariés au 31/12.

Salariés (source ACOSS-URSSAF) : nombre de postes salariés des établissements ayant un code APE relevant du Bâtiment implanté dans la Provence-Alpes-Côte d'Azur au 31/12/2021, hors apprentis, intérimaires, stagiaires, stagiaires de la formation professionnelle, salariés détachés

Après une période de forte contraction (2015-2016), le niveau de l'emploi salarié remonte progressivement pour atteindre son niveau le plus haut (24 138 salariés en 2021).

Ce redressement de l'emploi salarié peut être rapproché de la reprise du chiffre d'affaires Travaux Publics observée depuis 2016. Cependant, la relation entre activité et emploi est plus complexe et doit être analysée avec prudence. L'année 2020 en est l'illustration. En effet, la chute de l'activité liée à la crise sanitaire n'a pas impacté le volume salarié.

Au final sur 10 ans, les Travaux Publics ont gagné près de 1 900 salariés, soit une hausse de +8% de l'effectif.

Impact en emploi

Impact en emploi à 5 ans

À partir des scénarios établis précédemment, du nombre de départs estimé (retraites ou sorties définitives), le besoin annuel en ressources est estimé à 637 personnes en Provence-Alpes-Côte d'Azur dans les métiers de la production des Travaux Publics.

Plus de 80% de ce besoin est uniquement dû au remplacement de départs en retraite compte-tenu de la pyramide des âges.

Besoin annuel en
ressources 2021-2027 : **637**

Evolution 2017-2021

+3,8%
ouvriers

+6,5%
ETAM

+5,0%
Cadres (IAC)

La reprise de l'emploi salarié est généralisée. Toutefois, l'évolution est un peu moins marquée pour les ouvriers.

Evolution de l'emploi selon le statut

Les tendances par métier

EVOLUTION DES SALARIÉS TRAVAUX PUBLICS SELON LE STATUT

	2021	Evol. 2021/2017	
Ouvriers	12 434	+3,8%	▲
ETAM	7 170	+6,5%	▲
Cadres (IAC)	4 109	+5,0%	▲
Ensemble	23 713	+4,8%	▲

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2017 et 2021 -
Traitements Réseau des CERC

Age moyen des salariés en 2021

42,7 ans

production

42,3 ans

techniciens et cadres

44,4 ans

administratifs et commerciaux

ÂGE MOYEN DES SALARIÉS RELEVANT DES TRAVAUX PUBLICS

42,7

Production

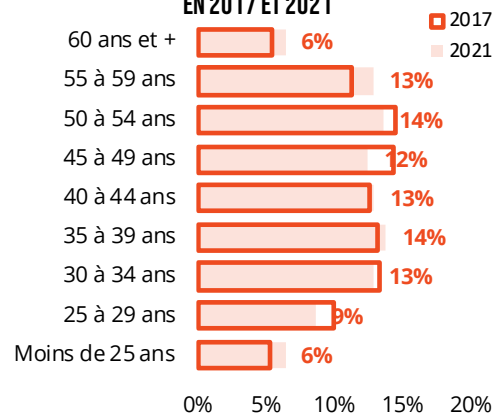
42,3Techniciens et
cadres**44,4**Administratifs et
commerciaux

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

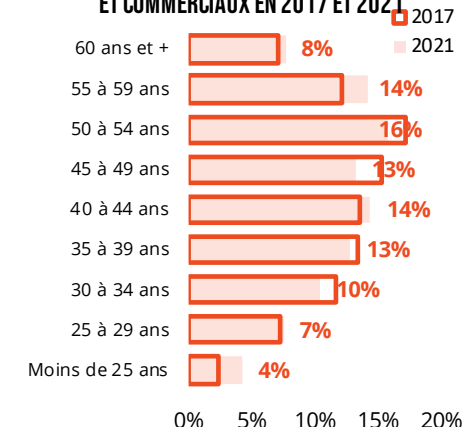
La pyramide des âges peine à se renouveler. La reprise de l'activité et de l'emploi salarié des 5 dernières années n'a pas freiné le vieillissement (l'âge moyen continue à augmenter légèrement).

La part des jeunes de moins de 25 ans est stable sur les 5 dernières années pour les métiers de la production et reste faible (6%). Notons qu'il faut remonter à l'année 2008 pour observer le taux le plus haut (12%). La baisse des catégories des 25-29 ans vient augmenter légèrement l'âge moyen des salariés de la production.

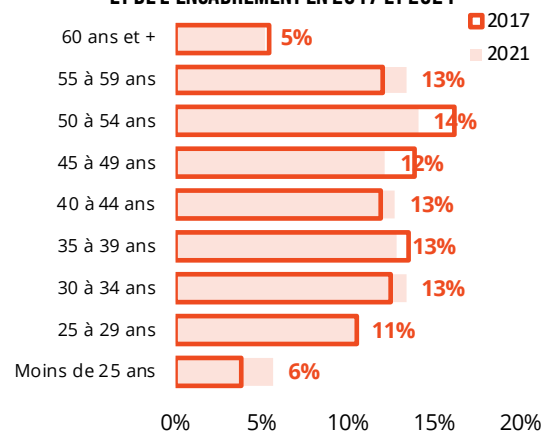
Les salariés de la production : une population qui peine à se renouveler

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DE LA PRODUCTION
EN 2017 ET 2021

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2017 et 2021 - Traitements Réseau des CERC

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS ADMINISTRATIFS
ET COMMERCIAUX EN 2017 ET 2021

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2017 et 2021 - Traitements Réseau des CERC

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DES FONCTIONS TECHNIQUES
ET DE L'ENCADREMENT EN 2017 ET 2021

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2017 et 2021 - Traitements Réseau des CERC

Définitions

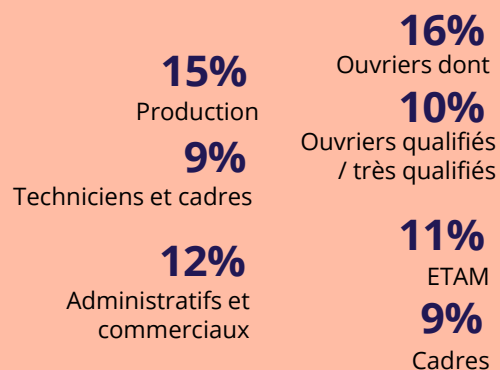
Salariés* de la production : salariés ayant un métier de la production Travaux Publics quelle que soit l'entreprise

Salariés* des fonctions techniques et de l'encadrement : salariés des entreprises du Bâtiment ayant un métier technique/d'encadrement

Salariés* commerciaux et administratifs : salariés des entreprises du Bâtiment ayant un métier commercial/administratif

* Y compris apprentis

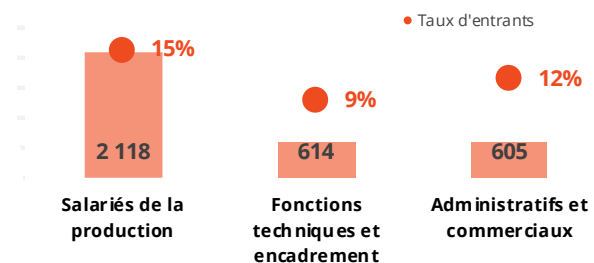
Taux d'entrants 2021



2.2 ... par une modification de la structure de l'emploi

Environ 2 120 salariés de la production sont entrés dans les Travaux Publics en 2021, soit 15% de l'effectif en place

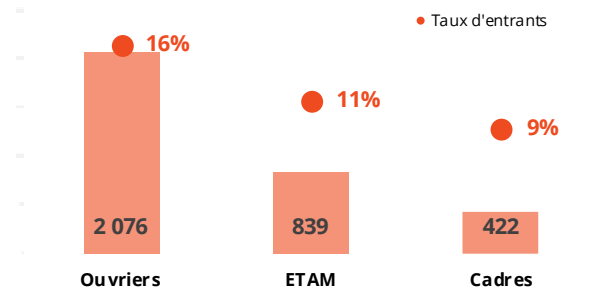
EFFECTIF SALARIÉ ENTRANT DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Le taux d'entrants reflète le renouvellement de l'effectif salarié qu'il soit structurel (remplacement, mobilité, départ en retraite...) ou conjoncturel. Les métiers de la production sont particulièrement concernés avec un taux à 15%.

EFFECTIF SALARIÉ ENTRANT DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Définition

Taux d'entrants 2021 = nombre de salariés* entrés en 2021 rapporté au nombre de salariés* en poste au 15 mars 2021

* Hors apprentis

Taux de CDI des premiers entrants 2021

80,1%

Production

92,1%

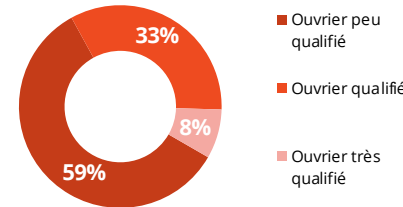
Techniciens et cadres

85,4%

Administratifs et commerciaux

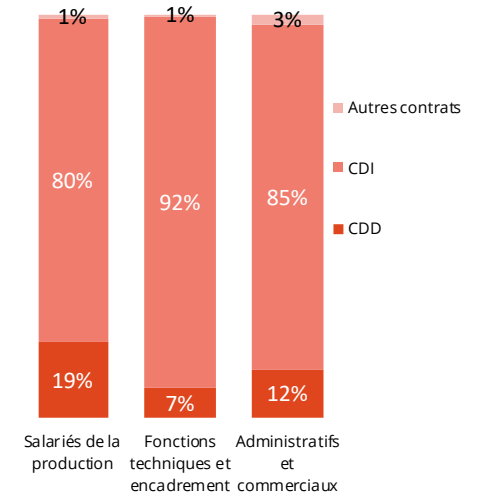
80,1% des salariés premiers entrants dans le secteur production sont en CDI

RÉPARTITION DES OUVRIERS PREMIERS ENTRANTS DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021 SELON LEUR QUALIFICATION



Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

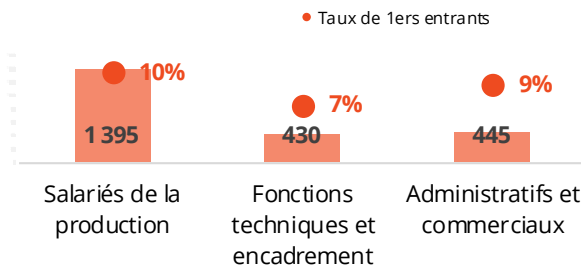
RÉPARTITION DES SALARIÉS PREMIERS ENTRANTS DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021 SELON LE CONTRAT



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Parmi les entrants dans un métier de la production en 2021, près de 1 400 salariés sont considérés comme premiers entrants dans le secteur. Les ouvriers premiers entrants, qui ont un profil peu qualifié, sont majoritairement embauchés en CDI (80,1% d'entre eux).

EFFECTIF SALARIÉ ENTRANTS POUR LA PREMIÈRE FOIS DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Définition

Taux de 1^{er} entrant 2021 = nombre de 1^{ers} entrants 2021 rapporté au nombre de salariés* en poste au 15 mars 2021

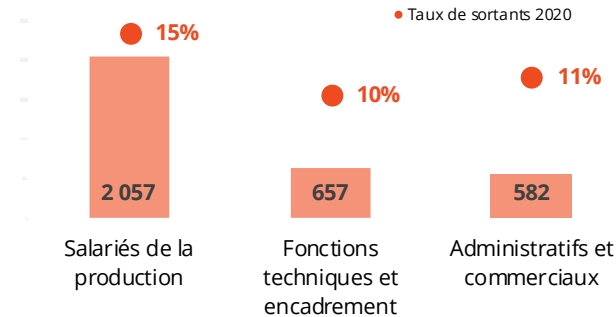
* hors apprentis

Plus de 2 050 salariés de la production sont sortis du secteur des Travaux Publics en 2020, soit 15% de l'effectif en place

Taux de sortant 2020

15% Production	15% Ouvriers dont
10% Techniciens et cadres	11% Ouvriers qualifiés / très qualifiés
11% Administratifs et commerciaux	12% ETAM
	9% Cadres

EFFECTIF SALARIÉ SORTANT DES TRAVAUX PUBLICS EN 2020

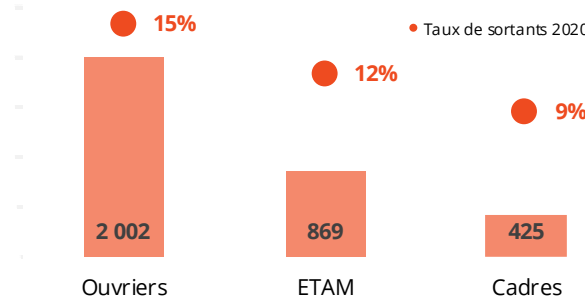


Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Le taux de sortants reflète la mobilité de l'effectif salarié qu'il soit structurel (départ en retraite...) ou conjoncturel. Les métiers de la production sont particulièrement concernés avec un taux à 15%.

Les sorties sont loin de ne comptabiliser que les départs à la retraite. En effet, l'âge moyen des sortants atteint 41,8 ans pour les métiers de la production. Ils sont même un peu plus jeunes que les salariés en poste.

EFFECTIF SALARIÉ SORTANT DES TRAVAUX PUBLICS EN 2020



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Définition

Taux de sortants 2020 = nombre de salariés* sortis en 2020 rapporté au nombre de salariés* en poste au 15 mars 2021

* hors apprentis

Un taux de turn-over important en Provence-Alpes-Côte d'Azur et des recrutements jugés globalement difficiles

Taux de turn-over 2021

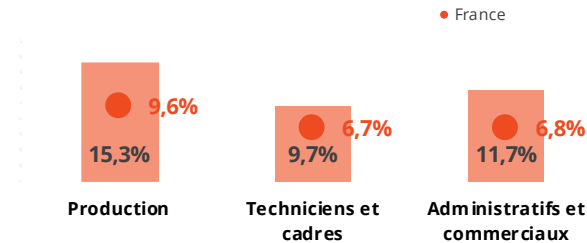
15,3%
Production
9,6% en France

9,7%
Techniciens et cadres
6,7% en France

11,7%
Administratifs et commerciaux
6,8% en France

3 400
projets de recrutements
dont
61,0%
sont jugés difficiles

TAUX DE TURN OVER DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Le taux de turn-over mesure l'intensité des mouvements des salariés (flux entrants et sortants) et donc indirectement l'intensité des besoins en recrutements du secteur. Il atteint près de 15,3% pour les métiers de la production. Autrement dit, plus de 3 salariés en place actuellement sur 20 ont connu au moins un mouvement, soit en entrée, soit en sortie.

Mais au delà du volume, la problématique des entreprises est de trouver des candidats et donc de réussir leurs recrutements. Or, sur 3 400 projets de recrutement (soit 700 de plus que l'an dernier), 61% environ sont jugés difficiles (contre 57% il y a un an).

Définitions

Taux de turnover : somme des salariés* entrés en 2021 et des salariés* sortis en 2020 divisée par deux, rapportée au nombre de salariés en poste au 15 mars 2021.

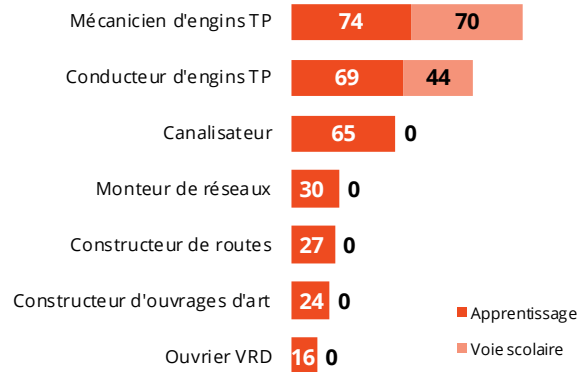
* hors apprentis

Indice de fluidité de recrutement des entreprises : note attribuée en fonction du taux de recrutements difficiles de l'enquête BMO

Poids de l'apprentissage très différencié selon les domaines de métiers

Poids de l'apprentissage
dans la formation initiale
sur les métiers de la
production des Travaux
Publics
67,8%
2021-2022

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE MÉTIER DE PRODUCTION TP EN 2021-2022



Unité : apprenants en formation initiale

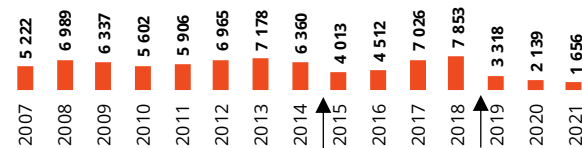
Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

Définition

Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la Provence-Alpes-Côte d'Azur en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier Bâtiment

Le recours à la formation continue

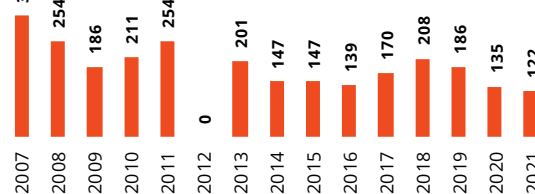
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LES TRAVAUX PUBLICS



Réformes de la formation professionnelle du 01/01/2015 et du 01/01/2019 (cf. avertissement ci-contre)

Unité : nombre de stagiaires - Source : Constructyts - Traitements Réseau des

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AUX MÉTIERS TRAVAUX PUBLICS



Unité : nombre de contrats - Source : Constructyts - Traitements Réseau des

Définition

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés ayant obtenu un financement à Constructyts et ayant suivi une formation continue au cours de l'année.

Un salarié ayant suivi deux formations au cours de l'année est comptabilisé deux fois. Ne sont pas pris en compte les demandeurs d'emploi, sauf pour les cas particuliers des stagiaires en POE et en CSP.

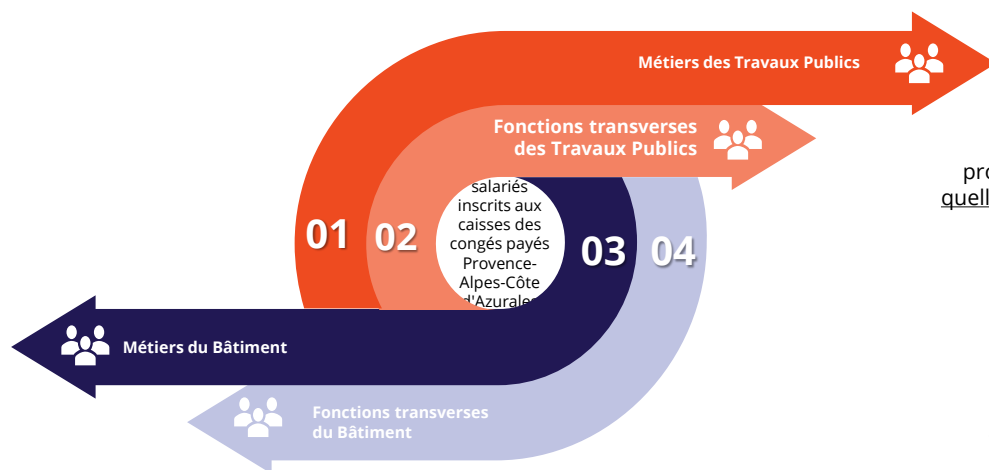
Avertissement

Depuis janvier 2019, seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement de leur plan de développement des compétences par les opérateurs de compétences (OPCO). Les entreprises de 50 salariés et plus doivent, elles, l'autofinancer. Les actions de formations relevant du plan de développement des compétences des entreprises de plus de 50 salariés ne sont donc pas comptabilisées ici.

**BAROMÈTRES PROSPECTIFS
PAR DOMAINE DE MÉTIER
ET FONCTION EN PROVENCE-
ALPES-CÔTE D'AZUR**



3



Métiers de la production du Bâtiment

Salariés exerçant un métier de la production directe orienté Bâtiment quelle que soit l'activité de l'entreprise dans laquelle il exerce.

Métiers de la production des Travaux Publics

Salariés exerçant un métier de la production directe orienté Travaux Publics (incluant les conducteurs d'engins et de véhicules ainsi que les mécaniciens d'engins) quelle que soit l'activité de l'entreprise dans laquelle il exerce.

Fonctions transverses dans une entreprise du Bâtiment

Salariés ayant un métier études & encadrement ou administratif & commercial exerçant dans une entreprise du Bâtiment.

Fonctions transverses dans une entreprise des Travaux Publics

Salariés ayant un métier études & encadrement ou administratif & commercial exerçant dans une entreprise de Travaux Publics.

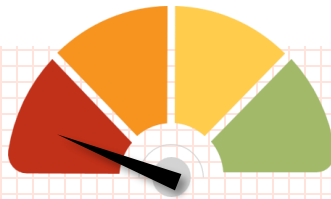
Répartition des salariés de la production des Travaux Publics selon 11 métiers

Cette répartition s'appuie sur le métier du salarié

- Constructeurs de réseaux de canalisations et assimilés
- Constructeurs de routes et assimilés
- Ouvriers VRD
- Constructeurs en ouvrage d'art
- Monteurs en réseaux
- Terrassiers
- Conducteurs d'engins
- Mécaniciens d'engins
- Conducteurs de véhicules
- Opérateurs de centrale
- Poseurs de voies ferrées

3.1 Constructeurs de réseaux de canalisations et assimilés

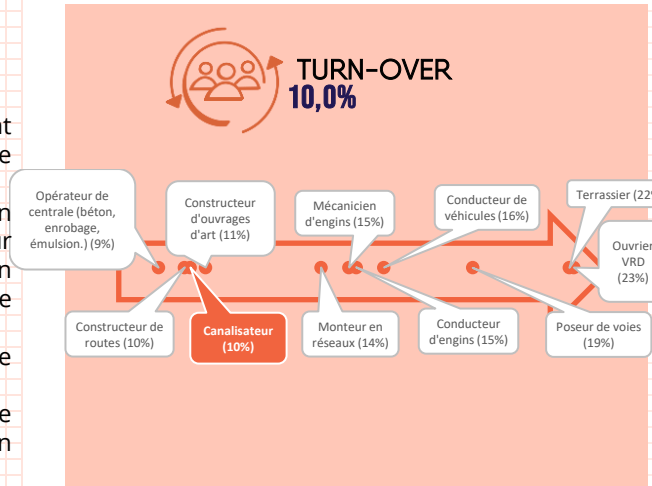
SYNTHÈSE



Indice synthétique
du domaine de métier

Les constructeurs de réseaux de canalisations et assimilés se caractérisent par une population salariée plutôt âgée puisqu'elle atteint 43,1 ans, se situant au dessus de la moyenne tous métiers confondus (42,7 ans). Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 80 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 2,6% des ressources actuelles (proche de la moyenne à 2,8%). Le turn-over est un des plus faibles pouvant refléter des difficultés de recrutement. En volume, le potentiel de sortants formés ne permet pas de couvrir le besoin, même si on ajoute la quarantaine de demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue dans ce groupe métier.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement
des salariés
sortis du
secteur en 5 ans

+

Création /
destruction de
postes selon
l'évolution de
l'activité à horizon
5 ans

80 Besoin annuel en
primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



1 748 SALARIÉS
503 INTÉRIMAIRES



AGE **43,1** ans
en moyenne



92,8% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION



65 JEUNES EN FORMATION
INITIALE DONT :
0 en voie scolaire
65 en apprentissage



40
demandeurs d'emploi en
formation professionnelle
continue

28 JEUNES EN ANNÉE
DIPLÔMANTE DONT :

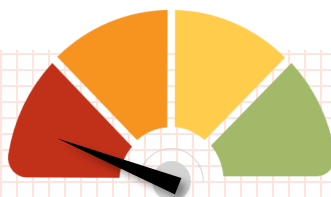
79% en niveau 3
21% en niveau 4
0% en niveau 5

0
salariés en contrat de
professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC

3.2 Constructeurs de routes et assimilés

SYNTHÈSE



Indice synthétique
du domaine de métier

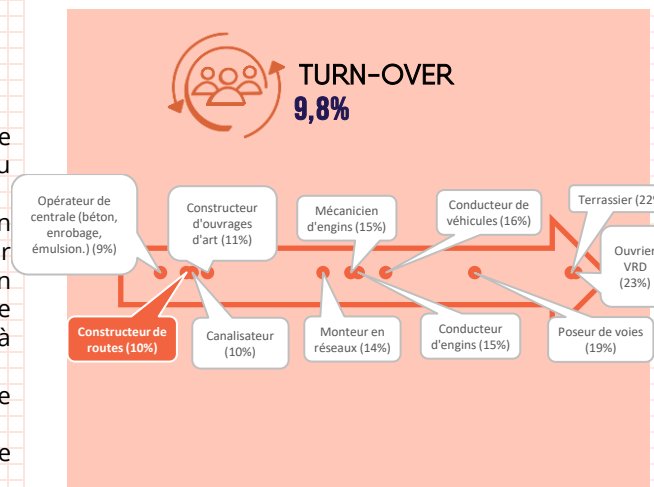
Les constructeurs de routes et assimilés se caractérisent par une population salariée plutôt âgée puisqu'elle atteint 44,1 ans, se situant au dessus de la moyenne tous métiers confondus (42,7 ans).

Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 70 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 3,3% des ressources actuelles (au-dessus de la moyenne à 2,8%).

Le turn-over est un des plus faibles pouvant refléter des difficultés de recrutement.

En volume, le potentiel de sortants formés ne permet pas de couvrir le besoin.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

70 Besoin annuel en primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



1 183 SALARIÉS
341 INTÉRIMAIRES



AGE **44,1** ans
en moyenne



93,9% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION



27 JEUNES EN FORMATION
INITIALE DONT :
0 en voie scolaire
27 en apprentissage



10 demandeurs d'emploi en
formation professionnelle
continue

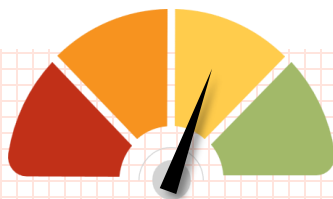
7 JEUNES EN ANNÉE
DIPLOMANTE DONT :

100% en niveau 3
0% en niveau 4
0% en niveau 5

2 salariés en contrat de
professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC

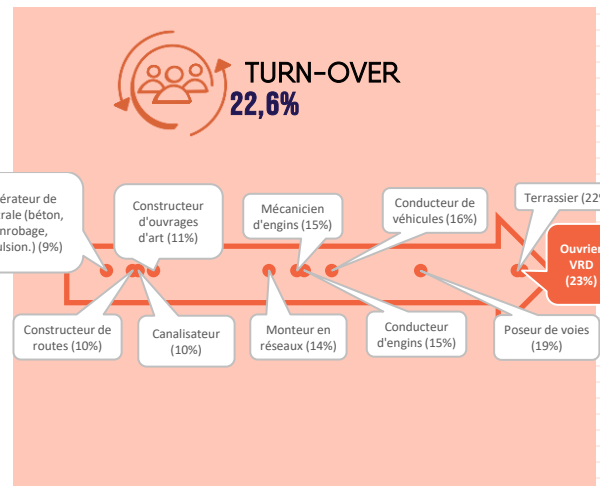
SYNTHÈSE



Indice synthétique
du domaine de métier

- Les métiers d'ouvriers VRD se caractérisent par une population salariée plutôt jeune puisqu'elle avoisine 36,6 ans (contre 42,7 ans en moyenne tous métiers confondus).
- Le remplacement des départs en retraite pèse donc moins sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 15 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 0,8% des ressources actuelles (bien en dessous de la moyenne à 2,8%).
- Le turn-over est un des plus forts, signe d'une mobilité, voire d'une volatilité, particulièrement importante pour ce métier.
- En volume, le potentiel de sortants formés ainsi que les 70 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue dans ce groupe métier permettent potentiellement de couvrir le besoin.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement
des salariés
sortis du
secteur en 5 ans

+

Création /
destruction de
postes selon
l'évolution de
l'activité à horizon
5 ans

15 Besoin annuel en
primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



1 170 SALARIÉS
337 INTÉRIMAIRES



36,6 ans
en moyenne



0,0% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION



16 JEUNES EN FORMATION
INITIALE DONT :
0 en voie scolaire
16 en apprentissage



70
demandeurs d'emploi en
formation professionnelle
continue

16 JEUNES EN ANNÉE
DIPLOMANTE DONT :

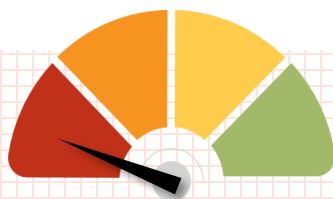
100% en niveau 3
0% en niveau 4
0% en niveau 5

14
salariés en contrat de
professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC

3.4 Constructeurs en ouvrage d'art

SYNTHÈSE



Indice synthétique
du domaine de métier

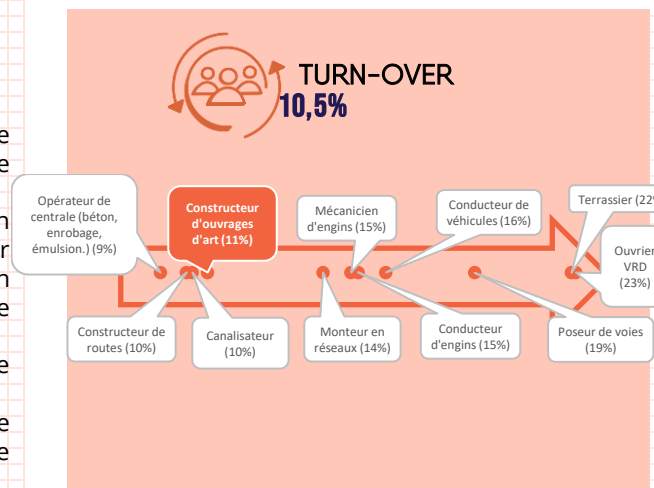
Les métiers de constructeurs en ouvrage d'art se caractérisent par une population salariée relativement âgée puisqu'elle atteint 45,9 ans (contre 42,7 ans en moyenne).

Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 45 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 2,8% des ressources actuelles (égale à la moyenne à 2,8%).

Le turn-over est un des plus faibles pouvant refléter des difficultés de recrutement.

En volume, le potentiel de sortants formés ainsi que la vingtaine de demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue dans ce groupe métier ne permettent pas de couvrir le besoin.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

45 Besoin annuel en primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



927 SALARIÉS
267 INTÉRIMAIRES



AGE **45,9** ans
en moyenne



92,8% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION



24 JEUNES EN FORMATION
INITIALE DONT :
0 en voie scolaire
24 en apprentissage



20 demandeurs d'emploi en
formation professionnelle
continue

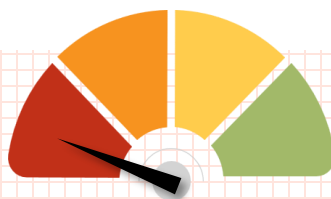
23 JEUNES EN ANNÉE
DIPLOMANTE DONT :

100% en niveau 3
0% en niveau 4
0% en niveau 5

24 salariés en contrat de
professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE



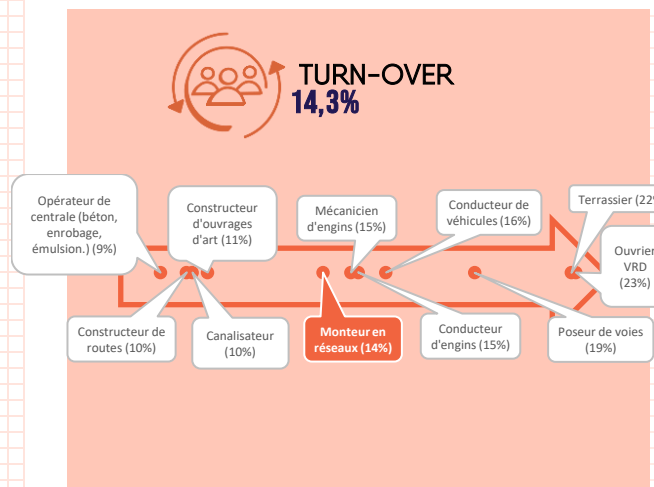
Indice synthétique
du domaine de métier

Les métiers de monteurs en réseaux électriques et communication se caractérisent par une population salariée plutôt âgée puisqu'elle atteint la barre des 40,5 ans même si elle est en dessous de la moyenne tous métiers confondus (42,7 ans).

Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 50 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 2,6% des ressources actuelles (en dessous de la moyenne à 2,8%).

En volume, le potentiel de sortants formés ainsi que la trentaine de salariés en contrat de professionnalisation permettent à peine de couvrir le besoin.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

50 Besoin annuel en primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



1 128 SALARIÉS
325 INTÉRIMAIRES



AGE **40,5** ans
en moyenne



82,5% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION



30 JEUNES EN FORMATION
INITIALE DONT :
0 en voie scolaire
30 en apprentissage



0 demandeurs d'emploi en
formation professionnelle
continue

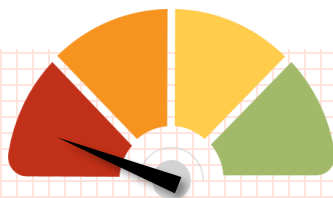
28 JEUNES EN ANNÉE
DIPLOMANTE DONT :

46% en niveau 3
54% en niveau 4
0% en niveau 5

30 salariés en contrat de
professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE



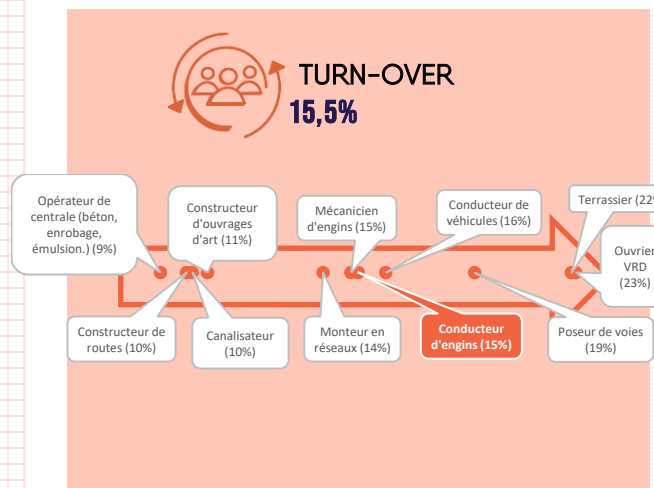
Indice synthétique
du domaine de métier

Les métiers de conducteurs d'engins se caractérisent par une population salariée plutôt âgée puisqu'elle atteint 43,9 ans (contre 42,7 ans en moyenne).

Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 190 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 3,1% des ressources actuelles (au dessus de la moyenne à 2,8%).

En volume, le potentiel de sortants formés ne permet pas de couvrir le besoin.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

190 Besoin annuel en primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



3 556 SALARIÉS
1 024 INTÉRIMAIRES



AGE **43,9** ans
en moyenne



71,8% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION



113 JEUNES EN FORMATION
INITIALE DONT :
44 en voie scolaire
69 en apprentissage



0 demandeurs d'emploi en
formation professionnelle
continue

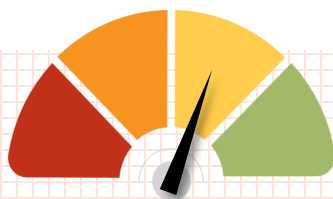
74 JEUNES EN ANNÉE
DIPLOMANTE DONT :

89% en niveau 3
11% en niveau 4
0% en niveau 5

5 salariés en contrat de
professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE



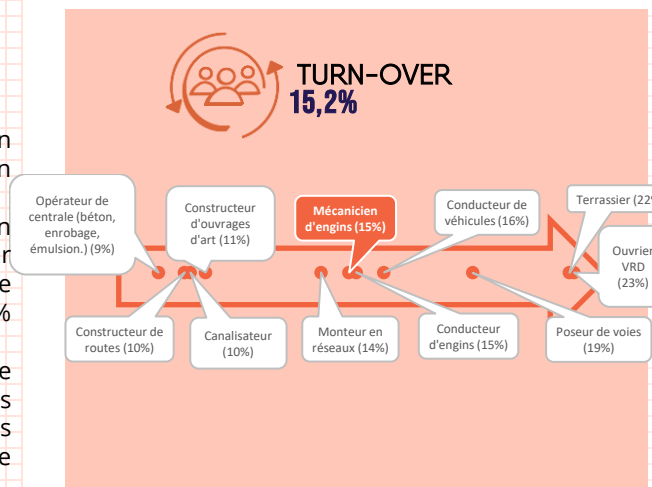
Indice synthétique
du domaine de métier

Les métiers de mécaniciens d'engins se caractérisent par une population salariée plutôt âgée puisqu'elle atteint 42,2 ans même si elle est en dessous de la moyenne tous métiers confondus (42,7 ans).

Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin de 15 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 2,5% des ressources actuelles (égale à la moyenne à 2,8%).

En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir le besoin. Cependant, une part non négligeable des jeunes formés vont poursuivre leurs études et d'autres vont aller travailler dans d'autres secteurs d'activité. Ces « fuites » viennent ainsi diminuer le taux de couverture du besoin.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement
des salariés
sortis du
secteur en 5 ans

+

Création /
destruction de
postes selon
l'évolution de
l'activité à horizon
5 ans

15 Besoin annuel en
primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



310 SALARIÉS
89 INTÉRIMAIRES



42,2 ans
en moyenne



57,0% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION



144 JEUNES EN FORMATION
INITIALE DONT :
70 en voie scolaire
74 en apprentissage

67 JEUNES EN ANNÉE
DIPLOMANTE DONT :

12% en niveau 3
61% en niveau 4
100% en niveau 5



0
demandeurs d'emploi en
formation professionnelle
continue

0
salariés en contrat de
professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



451 SALARIÉS
130 INTÉRIMAIRES



AGE
40,7 ans
en moyenne



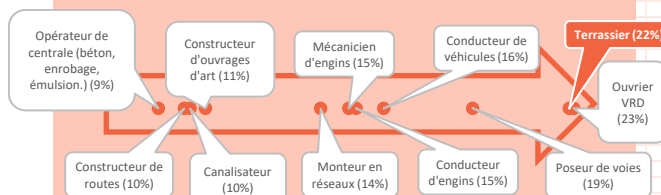
33,3% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



TURN-OVER 22,5%



Remplacement
des salariés
sortis du
secteur en 5 ans

+

Création /
destruction de
postes selon
l'évolution de
l'activité à horizon
5 ans

20 **Besoin annuel en
primo-entrant**

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

3.9 Conducteurs de véhicules/camions

RESSOURCES DISPONIBLES



2 112 SALARIÉS
608 INTÉRIMAIRES



AGE
46,1 ans
en moyenne



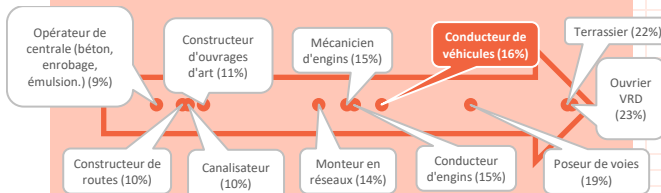
71,4% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



TURN-OVER 16,4%



Remplacement
des salariés
sortis du
secteur en 5 ans

+

Création /
destruction de
postes selon
l'évolution de
l'activité à horizon
5 ans

155 **Besoin annuel en
primo-entrant**

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



37 SALARIÉS
11 INTÉRIMAIRES



42,6 ans
en moyenne



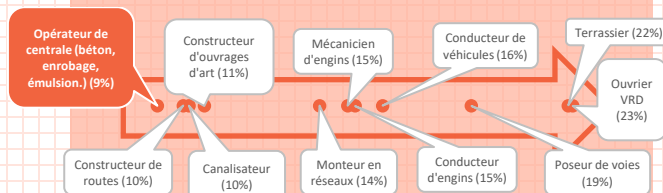
53,6% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



TURN-OVER 8,9%



3.10 Opérateurs de centrale

RESSOURCES DISPONIBLES



133 SALARIÉS
38 INTÉRIMAIRES



39,7 ans
en moyenne



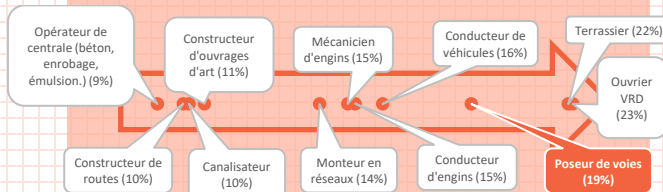
64,7% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



TURN-OVER 19,3%



3.11 Poseurs de voies ferrées

1. Niveau de qualification

L'indicateur du niveau de qualification s'appuie sur le niveau, la position et le coefficient hiérarchique des ouvriers :

- ▶ Ouvriers peu qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (150-170) ; TP (100-110)
- ▶ Ouvriers qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (185-210) ; TP (125-140)
- ▶ Ouvriers très qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (230-270) ; TP (165-180)

2. Stagiaire

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés ayant obtenu un financement à Constructys et ayant suivi une formation continue au cours de l'année.

Un salarié ayant suivi deux formations au cours de l'année est comptabilisé deux fois. Ne sont pas pris en compte les demandeurs d'emploi, sauf pour les cas particuliers des stagiaires en POE et en CSP.

3. Niveaux de diplômes

Les niveaux de diplôme sont les suivants :

- ▶ Niveau V : CAP, BEP, ... (= niveau 3 sur la « nouvelle » nomenclature de 2019)
- ▶ Niveau IV : BAC PRO, BP, BTN, ... (= niveau 4)
- ▶ Niveau III : BTS, ... (= niveau 5)

NB : Les niveaux de diplômes écrits en chiffres latins et en chiffres romains correspondent à deux nomenclatures différentes : chiffre latins = « nouvelle » nomenclature ; chiffres romains = « ancienne » nomenclature.

Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F199>

4. Jeunes en formation initiale

Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la Provence-Alpes-Côte d'Azur en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier du BTP (formations allant du CAP au BTS inclus) quelle que soit l'année de formation

5. Apprentissage (source Constructys)

Sont comptabilisés ici les contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2021 dans une entreprise du BTP dont l'organisme de formation est dans la Provence-Alpes-Côte d'Azur et ce quel que soit le métier préparé (métier de la production Bâtiment ou Travaux Publics, assistant(e) de direction, marketing, comptabilité, etc.) ou le niveau (du CAP jusqu'au niveau ingénieur)

6. Entrant/sortant

- ▶ **Entrants** : indicateur de « recrutements » des entreprises. Il s'agit des salariés entrés dans une entreprise du secteur l'année en cours et ayant eu éventuellement un emploi au préalable dans une autre entreprise (du BTP ou non). Cet indicateur comprend donc les salariés mobiles (sous-entendu venant d'une autre entreprise de BTP). **Chaque entrant n'est compté qu'une fois même si ce dernier est entré/sorti plusieurs fois au cours de l'année.**
- ▶ **Taux d'entrants** : nombre d'entrant rapporté au nombre de salariés en poste au 15 mars.
- ▶ **Sortants** : il s'agit des salariés sortis d'une entreprise du secteur, l'année en cours, dans le cadre d'un changement d'entreprises (sorties non définitives), d'un départ à la retraite, d'une sortie hors du secteur ou hors de la Provence-Alpes-Côte d'Azur. **Chaque sortant n'est compté qu'une fois même si ce dernier est entré/sorti plusieurs fois au cours de l'année.**
- ▶ **Taux de sortants** : nombre de sortants rapporté au nombre de salariés en poste au 15 mars.

Concernant les méthodes de calcul exactes, ceci nous donne pour 2021 :

Nombre de NIR complets et distincts, non-apprentis dont le montant du salaire total brut déclaré par l'employeur à la caisse CI-BTP est strictement positif :

- ▶ Entrants : sur l'exercice 2021 et soit absent de l'exercice 2020, soit présent sur l'exercice 2020 en tant qu'apprenti
- ▶ Sortants : sur l'exercice 2020 et absent de l'exercice 2021
- ▶ Stock : sur l'exercice 2021 et présent au 15 mars 2021.

Éléments de méthode utiles pour l'interprétation

1. Données URSSAF/UCF

Source URSSAF : nombre de salariés travaillant dans une entreprise ayant un code APE Bâtiment (respectivement Travaux Publics) quel que soit le métier du salarié

Source UCF : Production : salariés ayant un métier de la production Bâtiment (respectivement Travaux Publics) quelle que soit l'entreprise BTP adhérente à la caisse de congés payés

Techniciens et cadres : salariés ayant un métier technicien et cadre dans une entreprise du Bâtiment (respectivement Travaux Publics) adhérente à la caisse de congés payés

Administratif et commercial : salariés ayant un métier relevant de l'administratif et commercial dans une entreprise du Bâtiment (respectivement Travaux Publics) adhérente à la caisse de congés payés

Par ailleurs, les salariés sont comptabilisés dans leur département de domiciliation pour la source UCF.

2. Potentiel de sortants formés sur le marché du travail

Les données liées à l'apprentissage et aux contrats pro dans la partie « Appareil de formation » de la fiche métier, sont des données transmises par les centres de formation.

Les contrats pros ont été inclus dans le « potentiel de sortants formés » car il s'agit de ressources qui ont suivi une formation et sont donc désormais formées.

3. Niveau de diplôme

Le métier Technique / d'encadrement BTP regroupe les formations études, encadrement de chantier et géomètre topographe. Pour ces 3 types de formations, on retrouve des niveaux III (BTS...) et IV (BAC PRO...). De manière similaire, on trouve des formations correspondant aux différents métiers production Bâtiment ou Travaux Publics de niveau III (BTS...), IV (BAC PRO...) et V (CAP...).

4. DEFM (demandeurs d'emploi en fin de mois)

Sauf indication contraire, les données demandeurs d'emploi correspondent à l'ensemble du secteur de la Construction

AVEC LE CONCOURS...

DES MEMBRES ET PARTENAIRES DE LA CERC



DES MEMBRES DU GIE RÉSEAU DES CERC



DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP



CERC PACA

36 Bd des Dames 13002 Marseille

04-88-22-66-50 | cerc.paca@gmail.com

cerc-paca.fr | [@cerc_paca](https://twitter.com/cerc_paca)