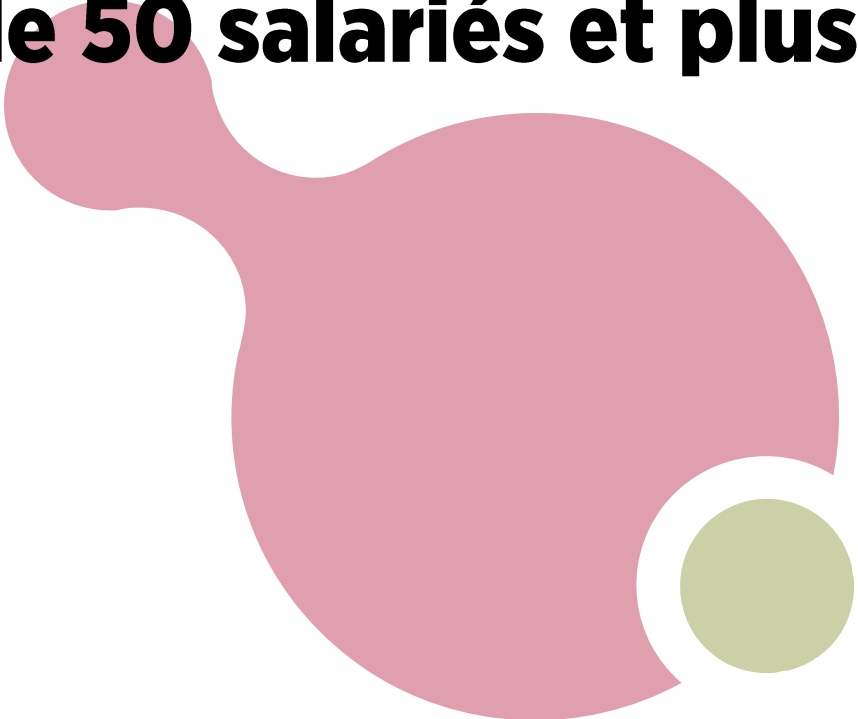


Enquête qualitative « emploi-formation » dans les entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et plus

Occitanie



Juin 2021



LE RECRUTEMENT



Quels besoins en recrutements ?



Quelles sont les difficultés de recrutement ?



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



LA FORMATION CONTINUE DES SALARIES



Quelles dynamiques et quels types de formation ?



Quelles pratiques de formation ?



Quelles difficultés de mise en place des formations ?



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



FOCUS PRINCIPAUX METIERS



Objectif

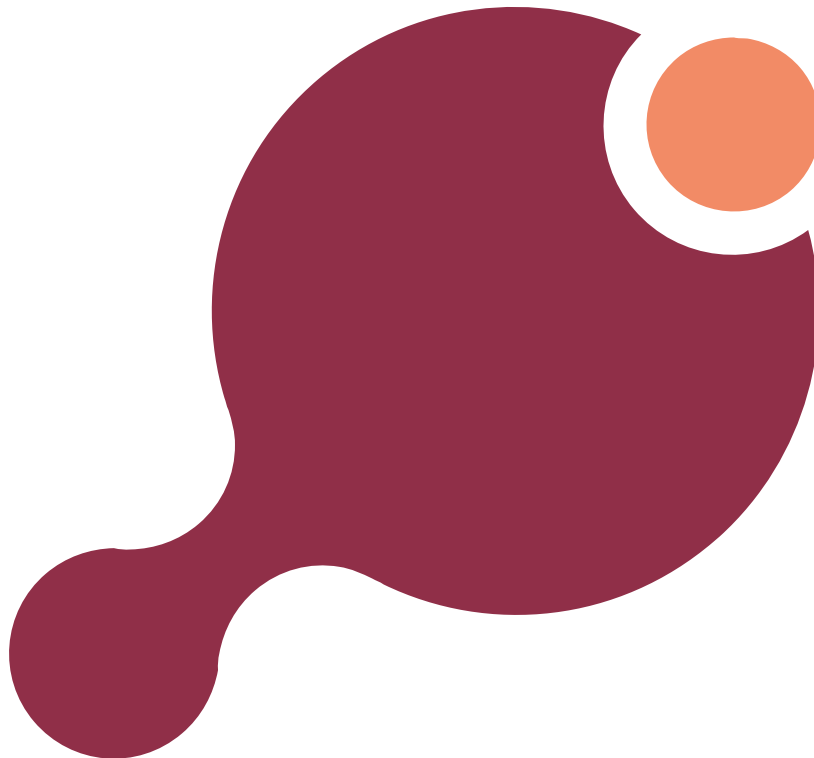
Mettre en place un suivi de ces formations et identifier les besoins en compétences des entreprises de 50 salariés et plus, spécifiquement dans le secteur des Travaux Publics, à l'échelle régionale et nationale.



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 Constructys.

LE RECRUTEMENT



1 Quels besoins en recrutements ?

● Des besoins en recrutements généralisés qui concernent 9 entreprises sur 10

 **92%**
envisagent de
recruter

**9 entreprises sur 10
envisagent de
recruter.**

quel que soit le type de contrat

87% 87% ont des projets de
recrutements en CDI / CDD / Intérim

82% 82% ont des projets de recrutements en
apprentis / contrats pro / stagiaires

Ont des projets de recrutements en CDI / CDD / intérim
ET en apprentis / contrats pro / stagiaires

76%

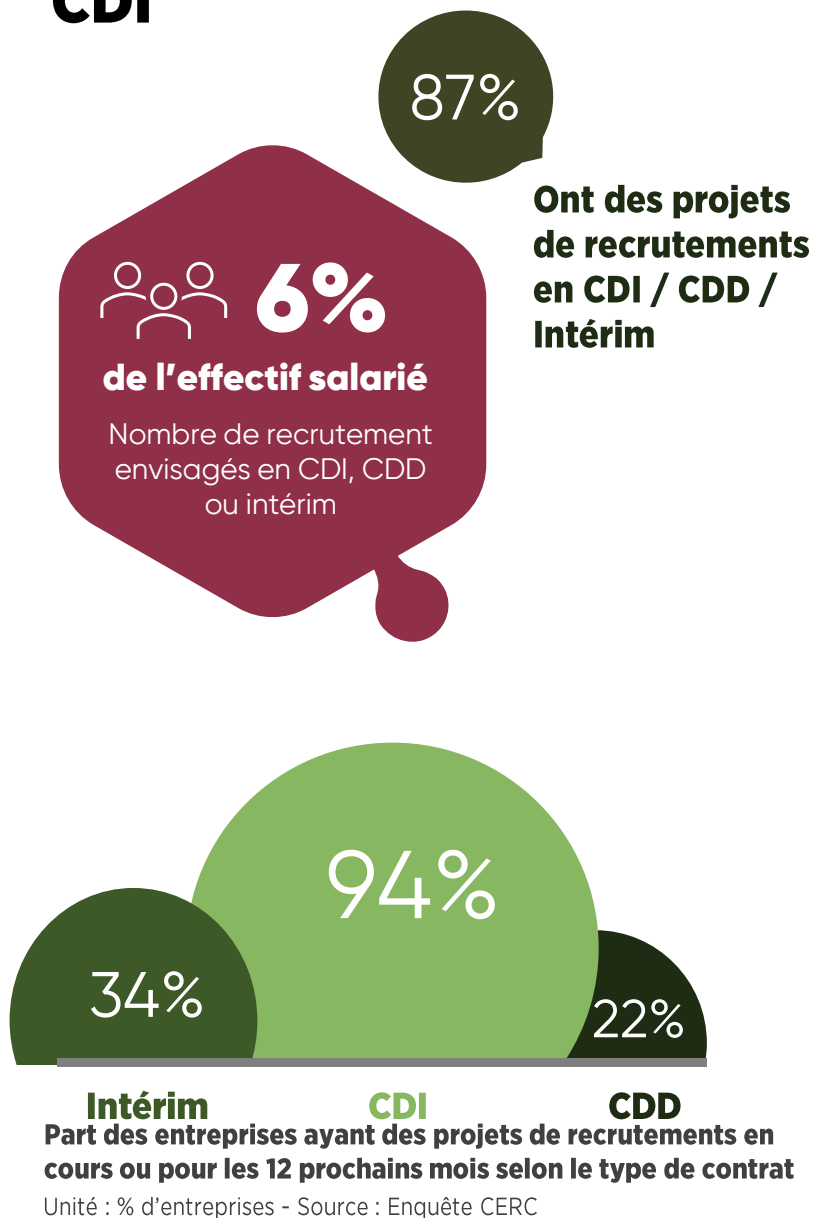
**Part des entreprises ayant des projets de recrutements en
cours ou pour les 12 prochains mois tous types de contrats
confondus**

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

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) ?



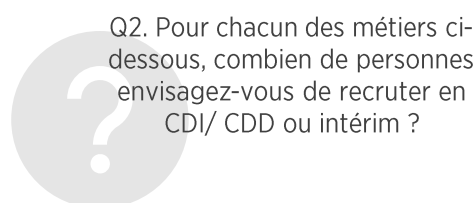
● Des besoins en recrutements généralisés qui s'inscrivent dans la durée avec des CDI



Près de 9 entreprises sur 10 envisagent de recruter, principalement en CDI, type de contrat privilégié pour l'ensemble des métiers

Le CDI représente le principal mode de recrutement envisagé par les entreprises interrogées sur leurs projets en cours ou à venir dans les 12 prochains mois devant le l'intérim puis le CDD.

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



● Des recrutements pérennes pour palier les mouvements de personnel mais aussi pour développer durablement l'activité



FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL

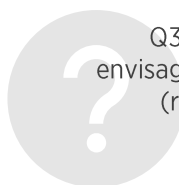


HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/ DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

Les recrutements sont envisagés principalement pour faire face aux mouvements de personnel et dans le cadre d'un développement de l'activité. Ces motifs sont à relier au type de contrat envisagé : CDI plutôt que CDD ou intérim.

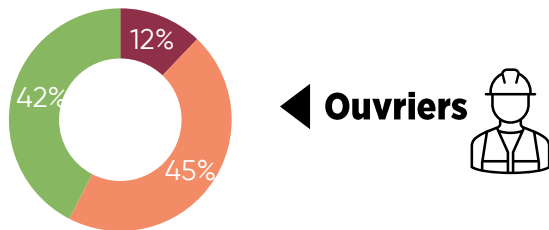
Raisons pour lesquelles sont envisagées des recrutements en CDI/ CDD ou intérim tous métiers confondus

Source : Enquête CERC



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

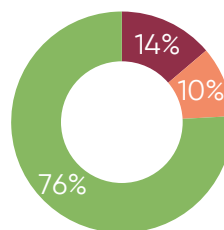
● Pour les métiers d'encadrement, des recrutements complexifiés par la recherche de candidats expérimentés



Ouvriers



Encadrement



■ À former
■ Formé mais non expérimenté
■ Expérimenté

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

Pour les métiers d'encadrement, les préférences des entreprises s'orientent nettement sur un public expérimenté.

En cas de pénurie de candidats, les entreprises élargissent leur périmètre de recherche à tous les niveaux de formation et d'expérience.

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

“ **Nous recherchons aussi des jeunes, des débutants à former en interne et/ou en apprentissage** ”

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

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

82%

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



4%

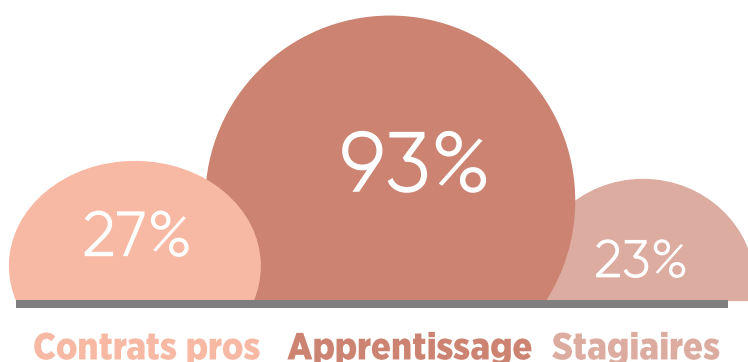
de l'effectif salarié

Nombre de recrutement envisagés d'alternants ou stagiaires

8 entreprises sur 10 envisagent de recruter au moins un apprenti, alternant ou stagiaire

Pour les alternants/ stagiaires, les recrutements envisagés relèvent principalement de contrats d'apprentissage, devant les contrats pro et les stagiaires. Le public stagiaire concerne surtout les conducteurs de travaux.

Les recrutements d'alternants/ stagiaires envisagés représentent 4% des effectifs salariés des entreprises répondantes.



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



INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE

**L'apprentissage :
pour recruter et de
former les futurs
salariés au métier
recherché**

L'alternance est perçue comme une source de recrutement à part entière afin de former les futurs salariés au métier recherché.

PRATIQUE HABITUELLE /
PARTENARIAT AVEC LES CENTRES DE
FORMATION



HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

“
**Nous devons faire
face à la pyramide
des âges et aux
départs à la retraite**
”

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

Source : Enquête CERC

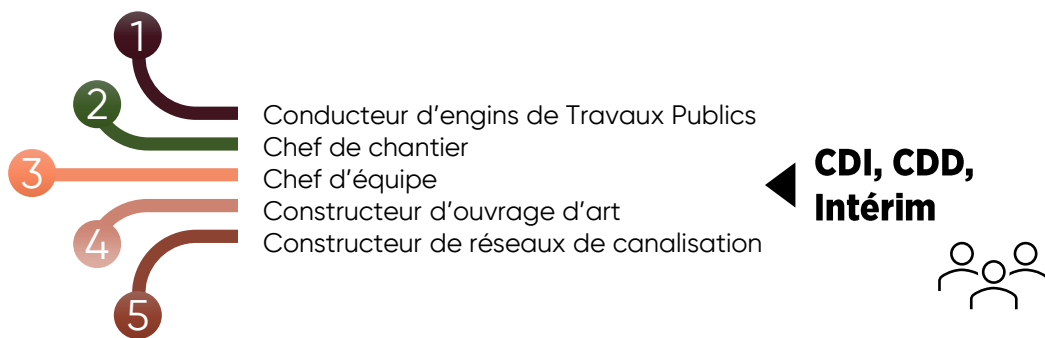
“

**Nous embauchons à
l'opportunité en fonction des
CV que nous recevons. Le but
est d'intégrer ces apprentis
dans l'entreprise de façon
pérenne**
”

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

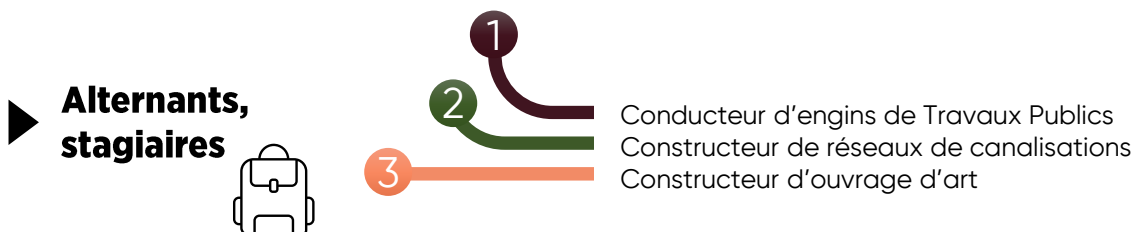


● Des besoins en recrutements importants sur certains métiers, quel que soit le type de contrat



TOP 5 des métiers où les volumes de recrutements sont les plus importants

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



Top 3 des métiers où les volumes de recrutements sont les plus importants

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

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

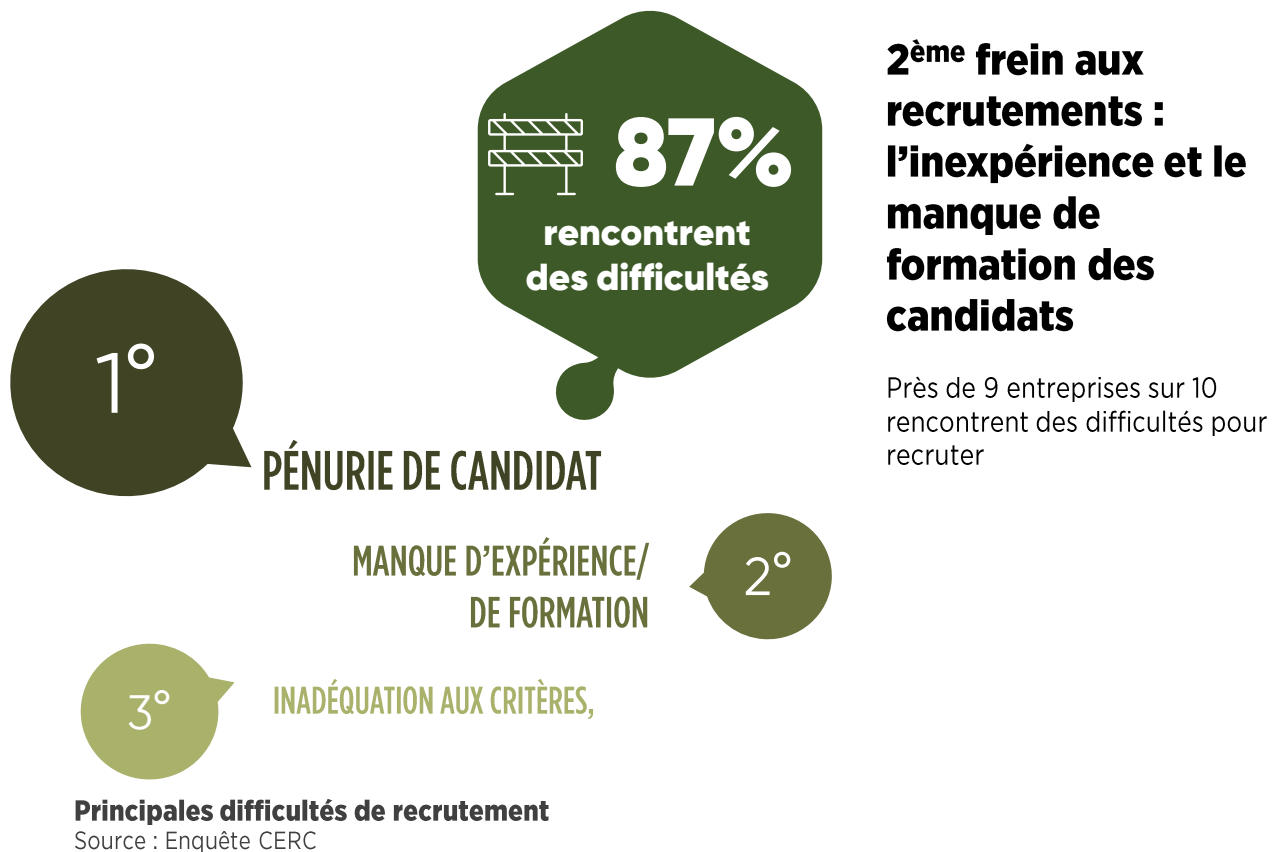


Q5. Spécifiquement sur les alternants et stagiaires, combien envisagez-vous de recruter d'apprentis, contrats professionnels & stagiaires pour chacun des métiers ci-dessous ?



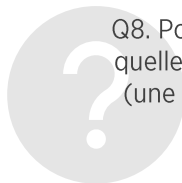
Quelles sont les difficultés de recrutement ?

● Une difficulté à recruter généralisée en premier lieu en raison de la pénurie de candidats

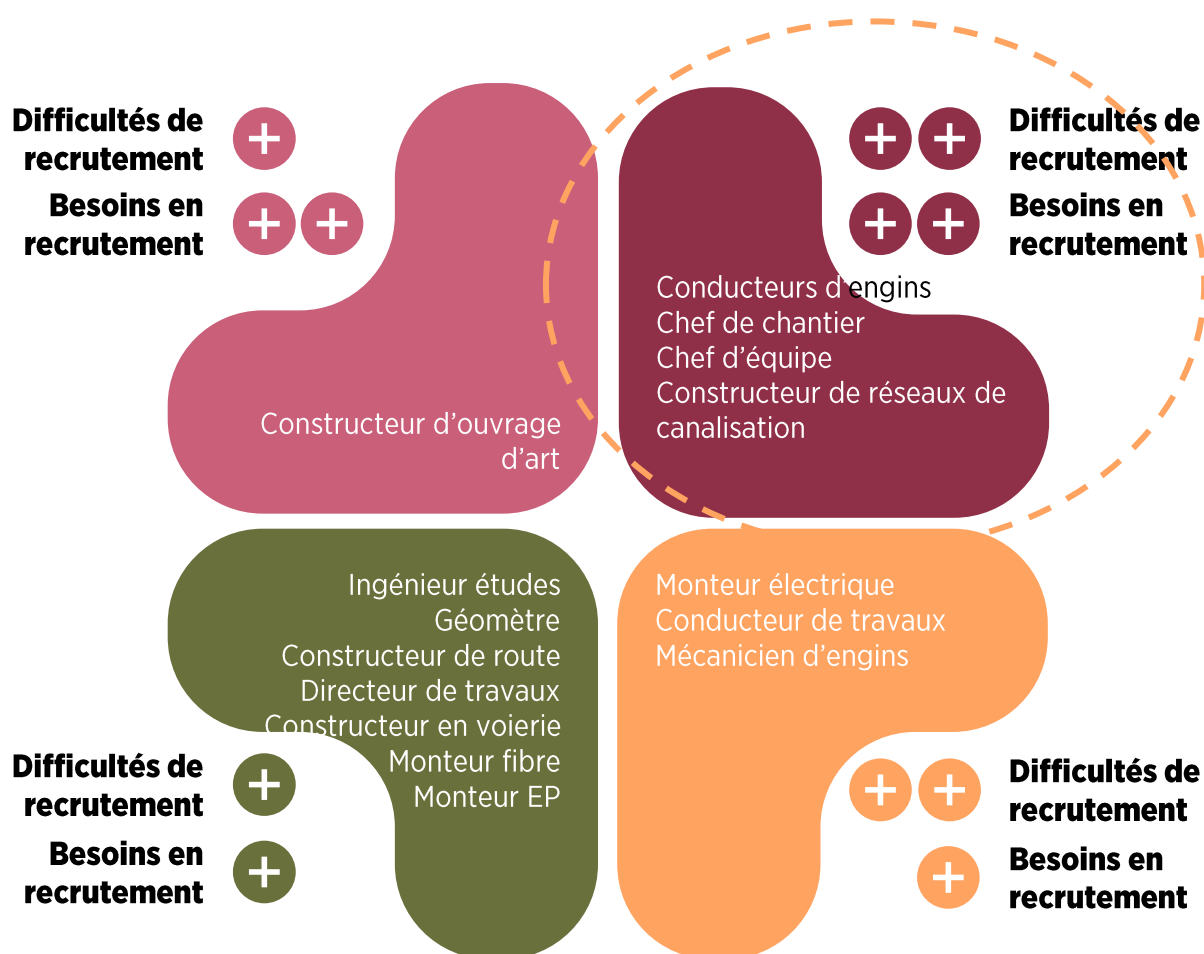


Q7. De façon générale, rencontrez-vous des difficultés pour recruter certains métiers, quel que soit le type de contrat ?

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



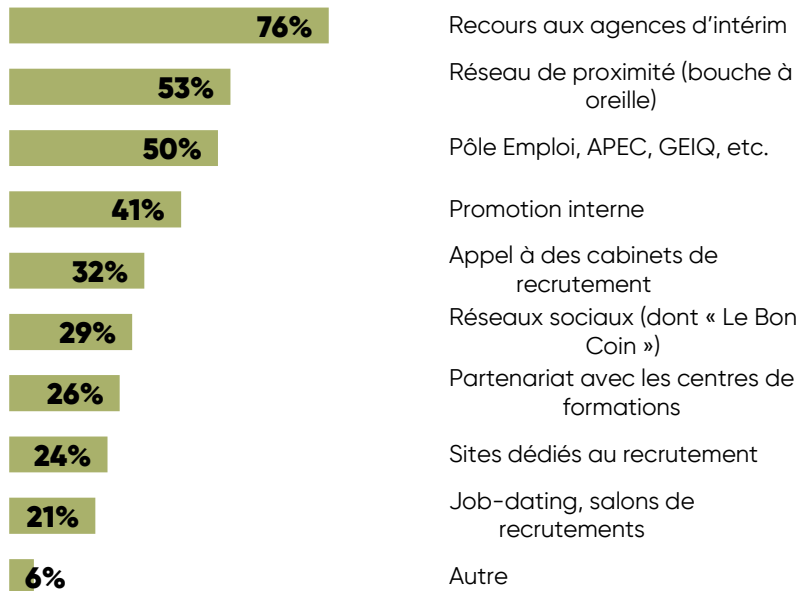
● Typologie des métiers au regard des besoins et des difficultés de recrutement





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

● Un arsenal de dispositifs mobilisés pour parvenir à recruter



Les entreprises font largement appel aux agences d'intérim

Face aux difficultés de recrutement rencontrées, les entreprises n'ont pas recours à une solution unique (3,6 solutions citées en moyenne). Les entreprises expriment la nécessaire combinaison d'un ensemble de moyens pour parvenir à recruter.

Principales difficultés de recrutement

Unité : % d'entreprises ayant des difficultés de recrutement

Source : Enquête CERC

“ Il faut aussi travailler dans la durée, par exemple avec des présentations des TP dans les classes de 3e collèges avec la FRTP pour communiquer sur ces métiers peu connus ”

“ L'apprentissage permet également de réduire nos difficultés de recrutement ”

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



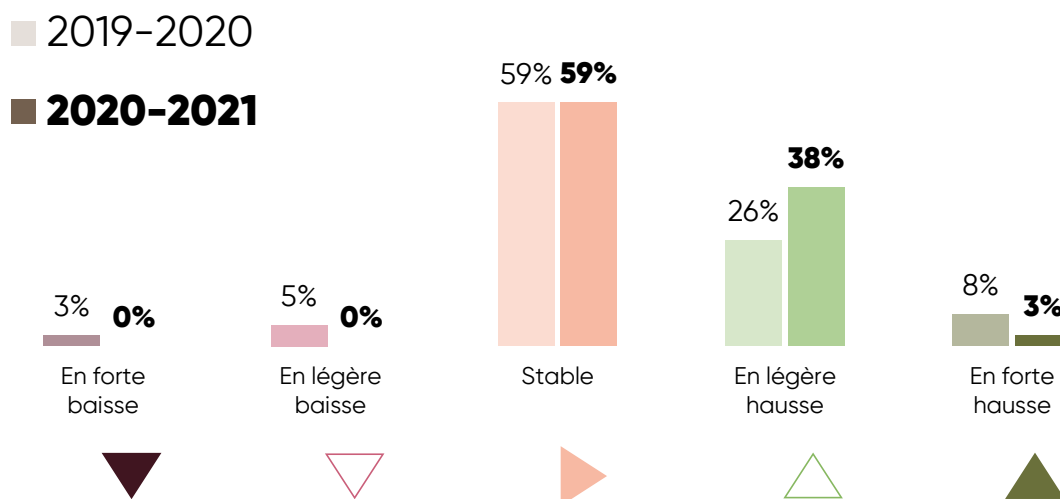
LA FORMATION CONTINUE DES SALARIES





Quelles dynamiques et quels types de formation ?

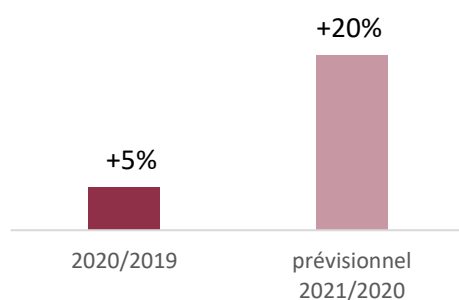
● Un budget formations en hausse depuis 2 ans ...



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

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

● ...impactant positivement le nombre de formations et le prévisionnel



Évolution du nombre de personnes formées
Données brutes non extrapolées

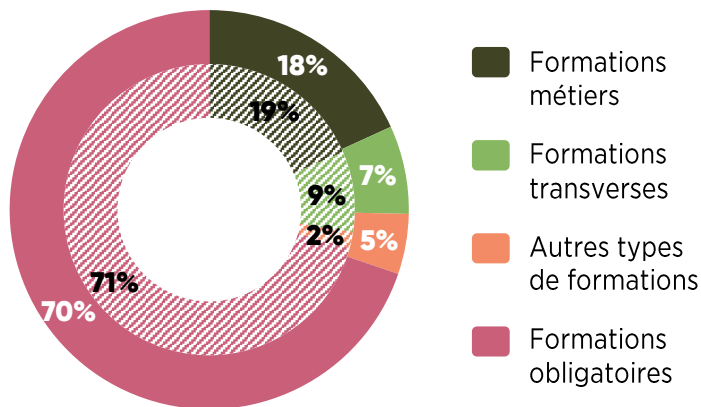
Unité : nombre de personnes formées recensées auprès des entreprises ayant répondu pour les trois années - Source : Enquête CERC

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

Q11. Combien de personnes ont été formées dans le cadre du plan de développement des compétences en 2019 et 2020 ? ? Combien de personnes envisagées en 2021 ?

● Une forte prépondérance des formations obligatoires : 7 cas sur 10

■ Pour 2021
▨ En 2020



Près des $\frac{3}{4}$ des formations suivies en 2020 et prévues pour 2021 sont des formations obligatoires. Les formations métiers concernent environ 1 formation sur 5.

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

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

Pour 2021, les principaux métiers concernés par les formations métiers concernent Les métiers d'encadrement pour 45% des formations métier prévues.

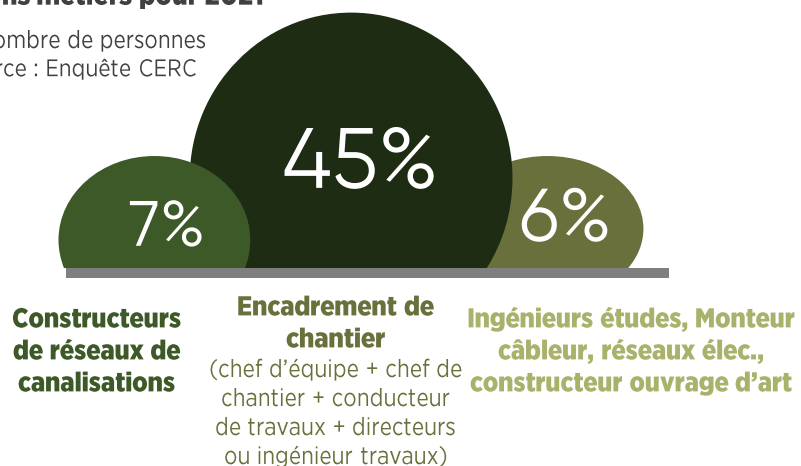
“ **Les formations que nous engageons sont principalement des formations obligatoires (blindages, travaux en hauteur, habilitation électrique,.....) qui ne sont pas des formations "métiers".** ”

Principaux métiers concernés par les formations métiers pour 2021

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

Q12. Pourriez vous détailler le nombre de salariés formés selon le type de formation ?

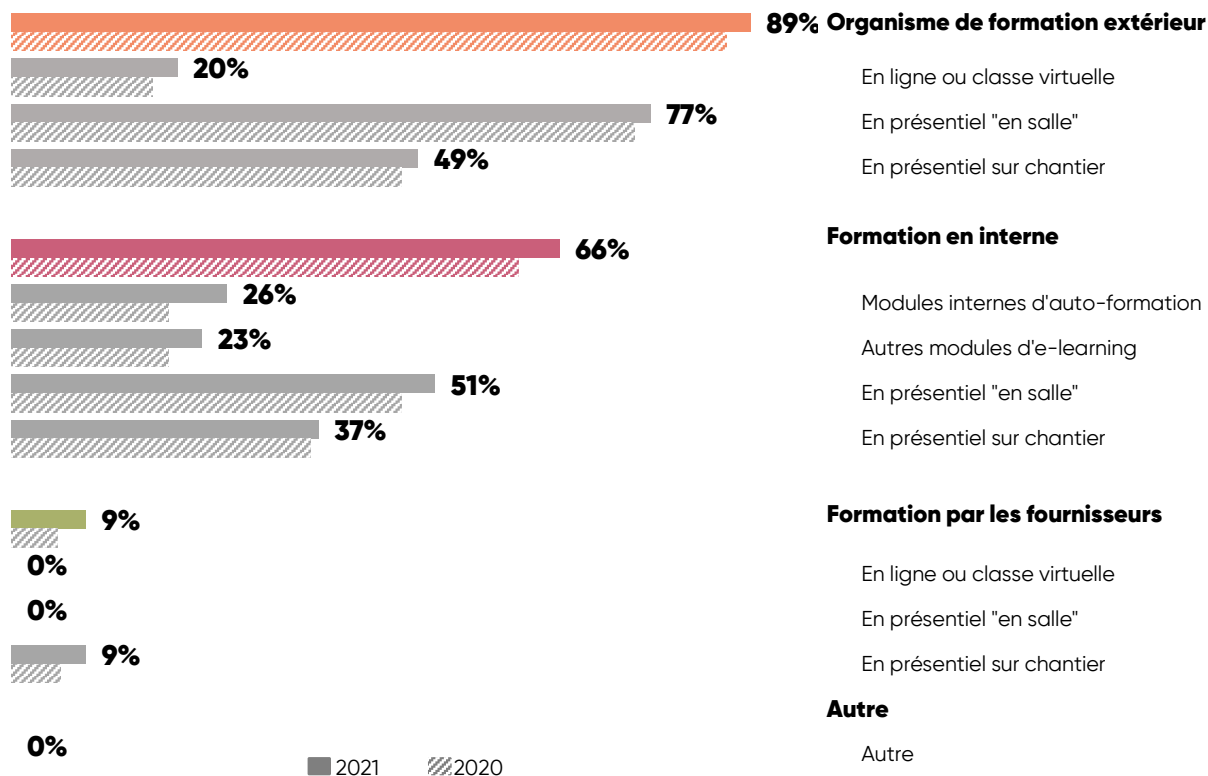
Q13. Plus précisément, sur quel métiers avez-vous formé en 2020 ou aller vous former en 2021?





Quelles pratiques de formation ?

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



Modes de formations mobilisées en 2020 et prévus pour 2021

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

Le mode présentiel en salle toujours privilégié

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

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

La quasi-totalité des entreprises ont recours à des organismes de formations extérieurs pour former leur personnel, devant les formations réalisées en interne. Cette pratique est à relier à la typologie des formations suivies (majoritairement obligatoires)

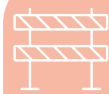
Le mode de formation « classique » en présentiel en salle est privilégié par les entreprises, et ce, malgré le contexte de crise sanitaire. La formation sur chantier ainsi que les formations virtuelles sont utilisées par les entreprises dans une moindre mesure.





Quelles difficultés de mise en place des formations ?

● Des formations continues complexes à mettre en place pour 6 entreprises sur 10 principalement par manque de temps et de budget



61%

rencontre
des difficultés

Des centres combinant majoritairement les formations de conduites d'engins à la Prévention/sécurité

1°

MANQUE DE TEMPS

BUDGET FORMATION INSUFFISANT

2°

3°

ABSENCE DE FORMATION SUR LE TERRITOIRE
,MECONNAISSANCE DES OF, MANQUE DE
VOLONTÉ DU PERSONNEL,

Principales difficultés de mise en œuvre
Source : Enquête CERC

“

Nous disposons de très peu de temps pour organiser des sessions de formation

“

La difficulté principale est la gestion des aléas de chantiers (changement de planning)

”

”

“

Les formations obligatoires prennent beaucoup de temps.

”

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





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

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

Important / stable

Promotion interne
Répondre aux demandes
individuelles des salariés

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

Source : Enquête CERC

Indispensable / stable

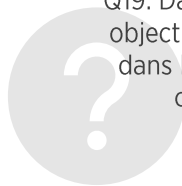
Se mettre en conformité avec
la réglementation.
Obligation en matière de
sécurité/ d'habilitations

Important / en progression pour les années futures

S'adapter aux nouvelles
techniques/ technologies
Développer de nouveau
marché

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 :

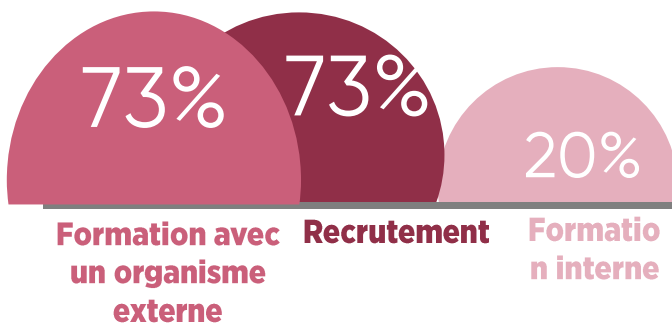


● Des compétences manquantes pourvues par des prévisions de recrutement



Principaux modes d'acquisition envisagés de ces compétences

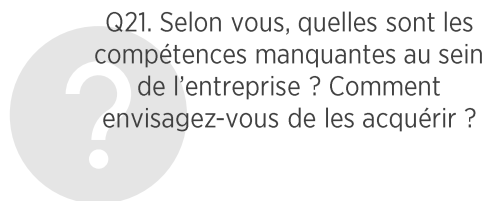
Taille du mot proportionnelle au nombre d'entreprises
Source : Enquête CERC



Principaux modes d'acquisition envisagés de ces compétences
% d'entreprises toutes compétences confondues - Source : Enquête CERC

Les principales compétences manquantes citées concernent les fonctions d'encadrement, les conducteurs d'engins, les ouvriers qualifiés et les canaliseurs.

Toutes compétences confondues, les principaux modes d'acquisition des compétences manquantes concerne le recrutement comme la formation pour près des $\frac{3}{4}$ des entreprises répondantes .



● Sécurité et formations métiers (techniques ou encadrement) restent des axes de formation essentiels



Normes de sécurité 35%

Formations obligatoires,
réglementation etc.



Compétences techniques 25%

Savoir-faire techniques
spécifiques aux métiers

Management 10%

Formations des personnels
d'encadrement



Numérique 25%

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 15%

Tri des déchets sur chantier,
réutilisation de matériaux, recyclage
des matériaux / Ecoconduite /
Développer le respect de
l'environnement dans les pratiques

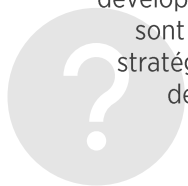
Autres

Dispositif CPF, RSE, nouveaux
marchés

Axes stratégiques des futures formations

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

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 ?

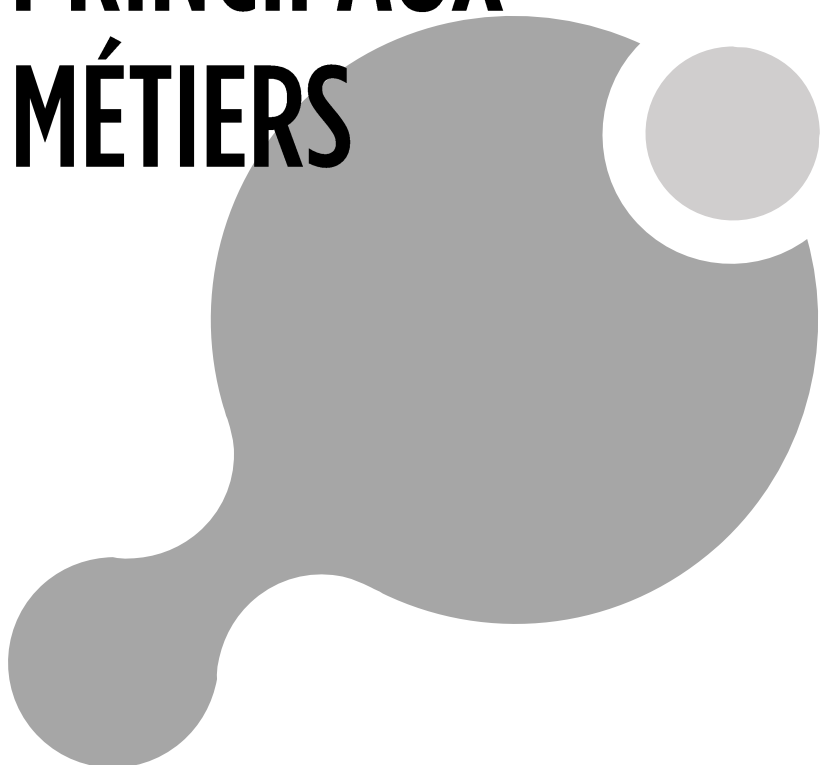


Deux orientations majeures des futures formations : numérique et environnement

D'autres préoccupations citées : la maîtrise du CPF pour la formation des salariés et la RSE



FOCUS PRINCIPAUX MÉTIERS

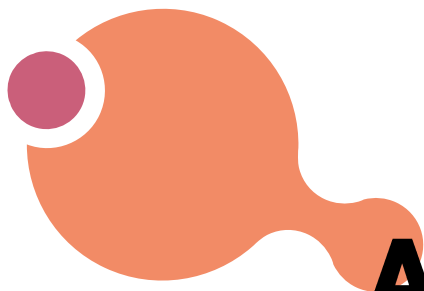


Vue d'ensemble des principaux métiers

	Ensemble (tous métiers)	Ingénieur études	Géomètre-topographe	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	Constructeur de routes	Métiers d'encadrement
Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement en <u>CDI / CDD / Intérim</u>	87%	dont 27%	dont 21%	dont 6%	dont 36%	dont 15%	dont 48%	dont 18%	dont 18%	dont 6%	dont 63%
Nombre de projets de recrutement ● 7 à 15 ● 15 à 30 ● 30 à 50	>200	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Raisons de recrutements citées par les entreprises :											
1 ^{ère} raison : Faire face aux mouvements de personnel	79%	+	+++	n.s.	++	+++	+++	+	+++	+++	+++
2 ^{ème} raison : Hausse durable de l'activité	44%	++	++	n.s.	++	n.s.	+++	+++	++	n.s.	+++
Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement en <u>alternant/stagiaires</u>	82%	dont 13%	dont 16%	dont 6%	dont 29%	dont 13%	dont 39%	dont 16%	n.s.	dont 10%	dont 52%
Nombre de projets de recrutement ● Entre 10 et 15 ● Entre 15 et 20 ● Plus de 20	>150	●	●	●	●	●	●	●	n.s.	●	●
Part d'entreprises rencontrant des difficultés de recrutement sur ces métiers	87%	dont 12%	dont 12%	dont 6%	dont 29%	dont 18%	dont 32%	dont 24%	dont 21%	dont 9%	dont 56%
Difficultés de recrutement rencontrées citées par les entreprises											
1 ^{ère} difficulté : Pénurie de candidats	76%	n.s.	+++	n.s.	+++	+++	+	+	+++	n.s.	+
2 ^{ème} difficulté : Des réponses aux offres mais des candidats qui manquent d'expérience/de formation	35%	+++	n.s.	n.s.	n.s.	++	+++	n.s.	n.s.	n.s.	++

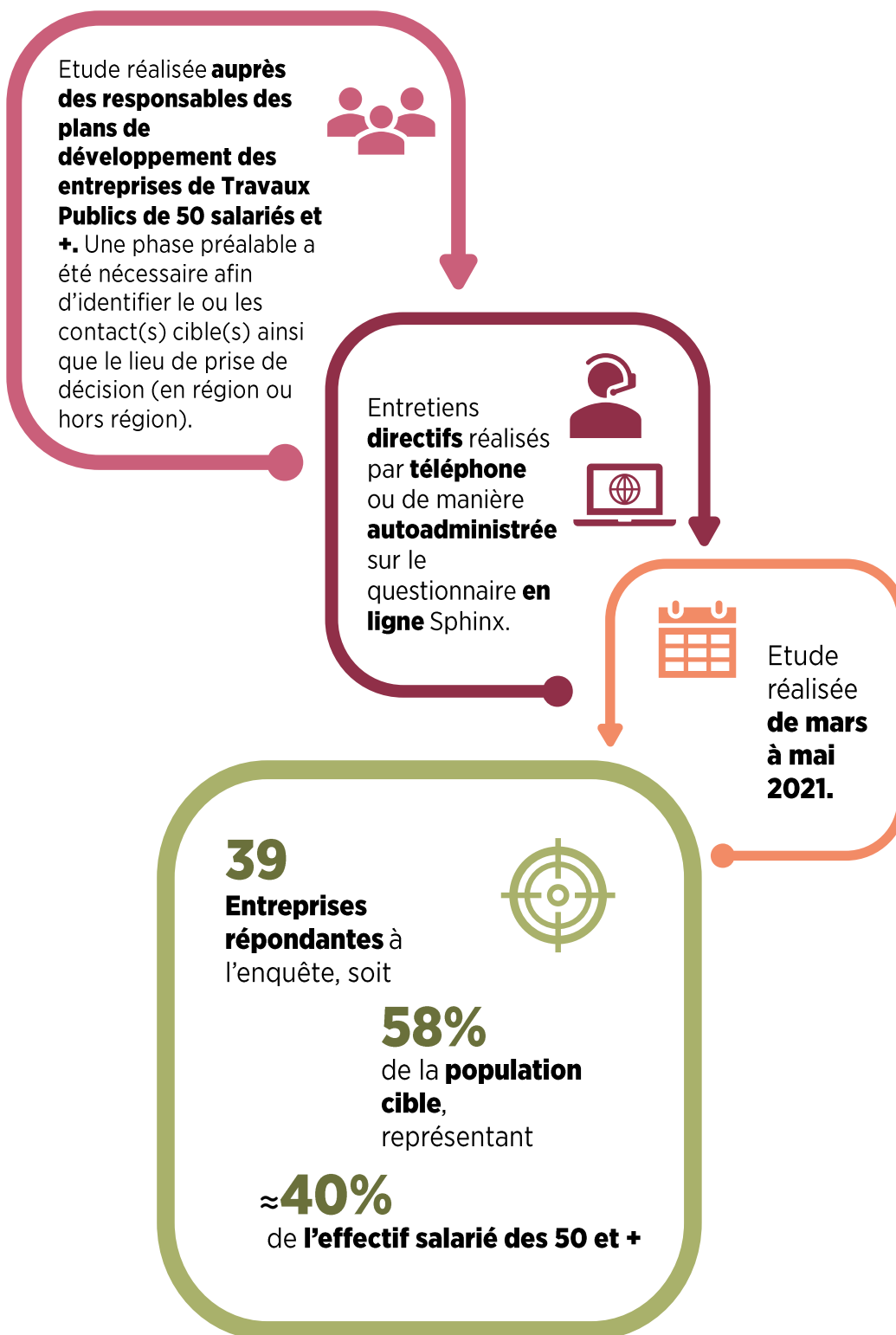
**Note de lecture concernant les « Raisons des recrutements citées par les entreprises »
et les « Difficultés de recrutement citées par les entreprises » :**

- +
 - ++
 - +++
- 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

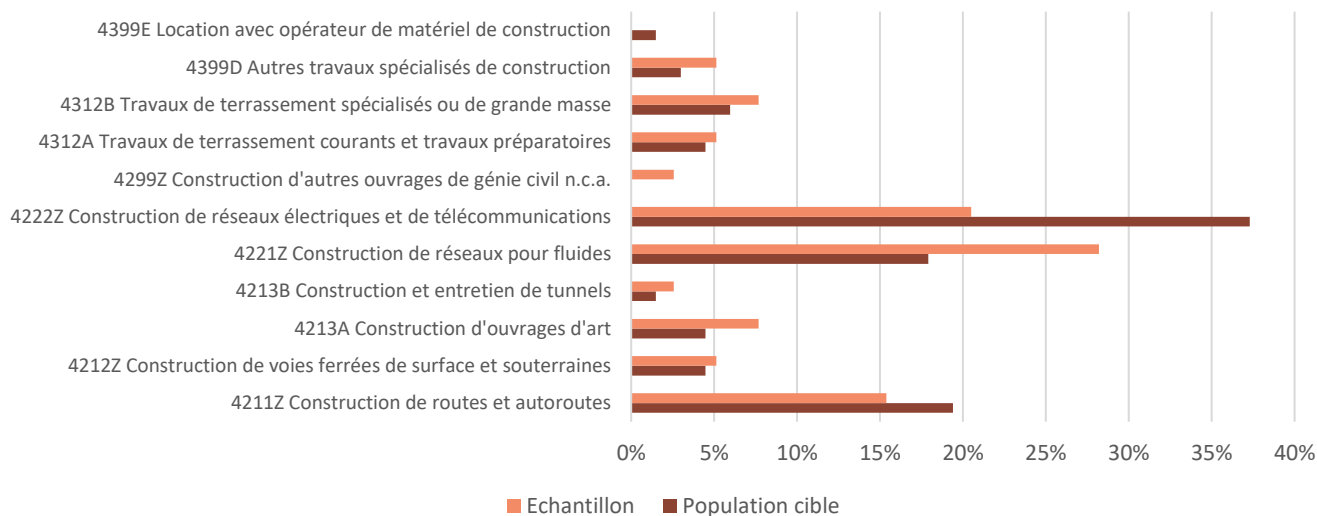


Approche méthodologique & caractéristiques de l'échantillon

● Méthodologie du terrain d'enquête

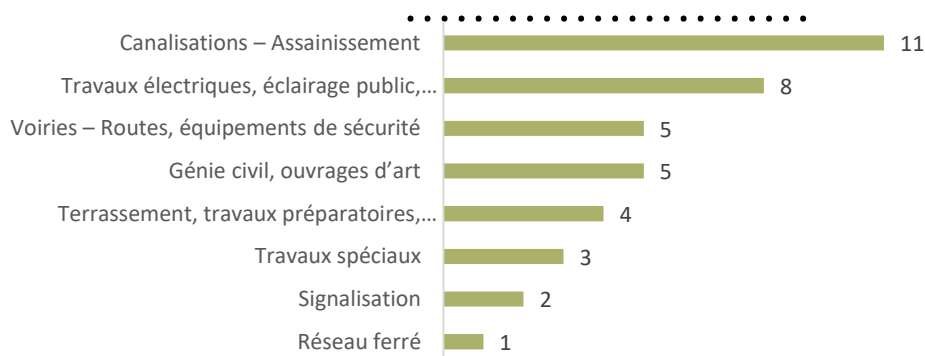


● Caractéristiques de l'échantillon



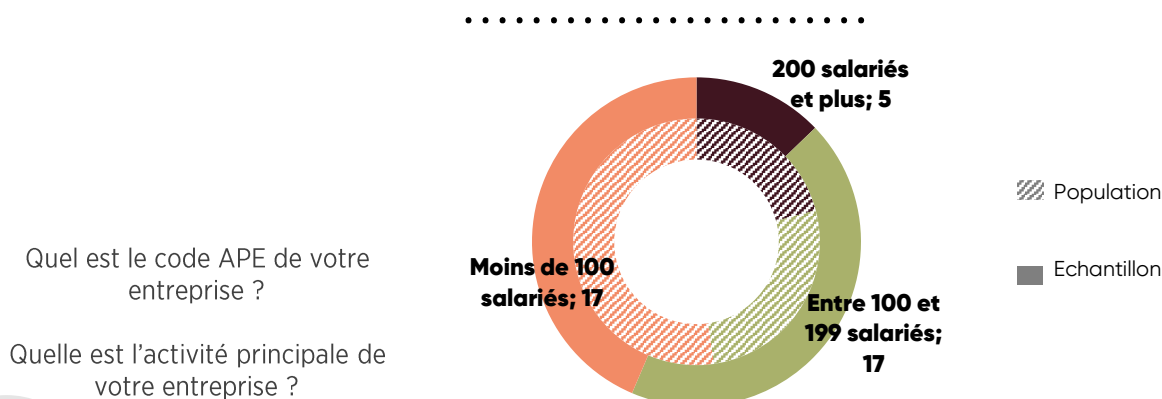
Structure de l'échantillon selon l'activité principale

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

Cellule Economique Régionale de la Construction en Occitanie

Siège Social et Site de Toulouse

1, rue de la cité administrative - CS 80002
31074 Toulouse cedex 9
05 61 58 65 42

Site de Montpellier

520 Allée Henri II de Montmorency
34064 Montpellier cedex 2
04 34 46 67 48

www.cercoccitanie.fr

cerc-occitanie@i-carre.net - Siret 840 532 782 00017- APE 7490A



« 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. »

