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

Grand Est

Décembre 2021

LE RECRUTEMENT

p.4 **Quels besoins en recrutements ?**

p.15 **Quelles sont les difficultés de recrutement ?**

p.18 **Quelles sont les solutions mises en place par les entreprises pour pallier ces difficultés de recrutement ?**

LA FORMATION CONTINUE

p.21 **Quelles dynamiques et types de formation ?**

p.26 **Quelles pratiques de formation ?**

p.30 **Quelles difficultés de mise en place de formation ?**

p.32 **Quelles évolutions stratégiques des entreprises avec l'appui de la formation ?**

FOCUS METIERS

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.

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

1 Quels besoins en recrutements ?

Des besoins en recrutements généralisés

Nombre de recrutements envisagés tous types de contrats confondus

11%

de l'effectif salarié

97%

envisagent de recruter au cours des 12 prochains mois

93% ont des projets de recrutements en CDI / CDD / Intérim

97% ont des projets de recrutements en apprentis / contrats pro / stagiaires

93% ont des projets de recrutements en CDI/ CDD/ interim ET en apprentis/ contrats pro/ stagiaires

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) ?

Plus de 9 entreprises sur 10 envisagent de recruter au cours des 12 prochains mois.

Le besoin exprimé est généralisé à tous les profils d'entreprises, quel que soit le secteur d'activité ou la taille.

La part d'entreprises envisageant de recruter est légèrement inférieure à la moyenne auprès des entreprises de Terrassement, travaux préparatoires, fondations (83%), néanmoins cela traduit tout de même un besoin très important.

93% des entreprises souhaitant recruter recherchent à minima l'embauche conjointe d'1 salarié en CDI / CDD ou intérim et 1 alternant / contrats pro / stagiaire.

Au global, ce sont plus de 700 recrutements qui sont en cours ou prévus sur les 12 prochains mois **auprès des 30 entreprises répondantes du Grand Est.**

Les entreprises ne souhaitant pas recruter à court terme expriment pour certaines d'entre elles leur volonté de recrutement à plus long terme (dans les 24 ou 36 prochains mois).

Une volonté de stabiliser/accroître l'effectif salarié via des contrats pérennes

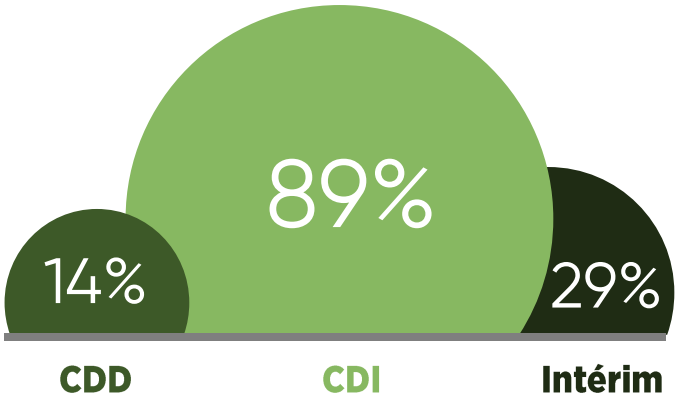
Nombre de recrutements envisagés en CDI, CDD ou intérim sur **12 mois**

7%

de l'effectif salarié

+ de 400 recrutements envisagés

Pour les 12 prochains mois
pour 30 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 ayant au moins un projet de recrutement en CDI, CDD, intérim - Source : Enquête CERC

Note : Somme > 100% : plusieurs types de contrats possibles

89% des entreprises ayant des projets de recrutement envisagent l'embauche d'au moins un CDI

Les recrutements envisagés de salariés en CDI, CDD ou intérim représentent 7% de l'effectif salarié des entreprises répondantes.

Pour les projets de recrutement en cours ou à venir dans les 12 prochains mois, le CDI représente le principal mode envisagé par les entreprises, devant le recours aux contrats temporaires de types intérim ou CDD.
Cette tendance est généralisée à l'ensemble des métiers, toutefois plus contrastée pour les constructeurs d'ouvrages d'art et les mécaniciens d'engins.

A l'échelle du Grand Est, le nombre estimé de recrutements CDI/ CDD/ intérim nécessaires sur 12 mois est :

≈ 1 300

Source : Estimation CERC

Q2. Pour chacun des métiers ci-dessous, combien de personnes envisagez-vous de recruter en CDI/ CDD ou intérim ? (plusieurs types de contrats possibles)

Des besoins en recrutements qui s'inscrivent sur le long terme

+ de 1 300 recrutements envisagés

Pour les 36 prochains mois
pour 30 entreprises répondantes

Nombre de recrutements envisagés en CDI, CDD ou intérim sur 36 mois

20%

de l'effectif salarié

73%

envisagent de recruter un CDI/ CDD/ intérim à horizon 24 mois

60%

envisagent de recruter un CDI/ CDD/ intérim à horizon 36 mois

A l'échelle du Grand Est, le nombre estimé de recrutements CDI/ CDD/ intérim nécessaires sur 36 mois est :

≈ 4 000

Source : Estimation CERC

Part des entreprises ayant des projets de recrutements à horizon 24 et 36 mois tous types de contrats confondus

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

Q1a et b. Concernant l'entreprise, avez-vous des projets de recrutements à horizon 24 mois / 36 mois ?

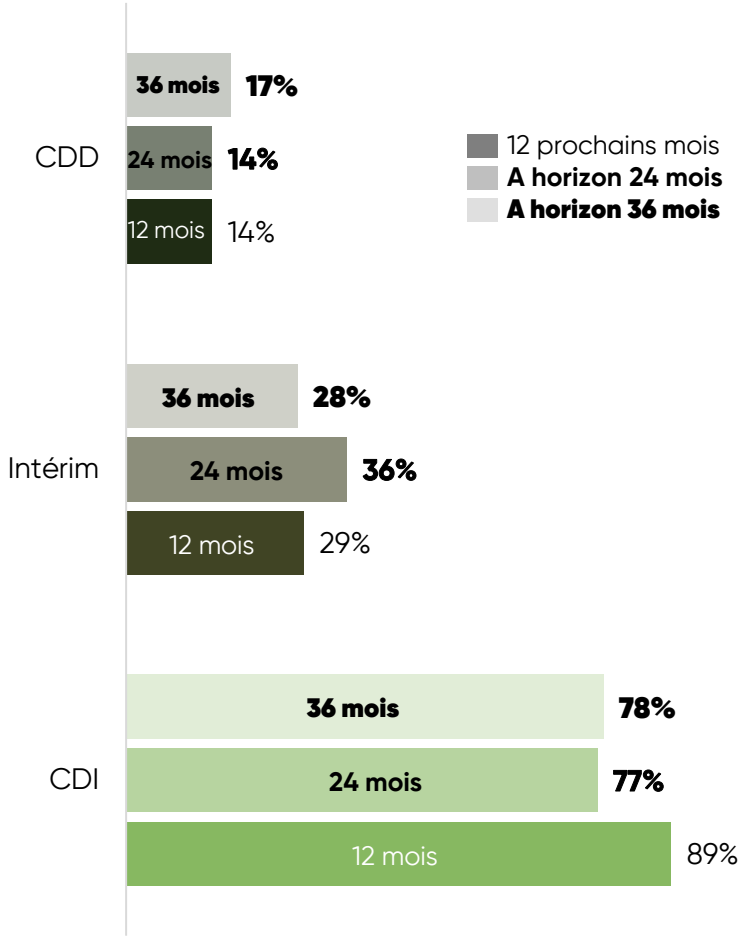
6 entreprises sur 10 ont des projets de recrutements à la fois pour les 12/24 et 36 prochains mois

Les besoins en recrutement semblent être un axe stratégique pensé et développé sur le long terme par les entreprises, et plus encore par celles de plus de 100 salariés.

Si les besoins exprimés à plus court terme (12 mois) concernent quasiment l'ensemble des entreprises, des disparités apparaissent quant aux recrutements envisagés sur le plus long terme (24 & 36 mois).

Les entreprises de Voiries-Routes, équipements de sécurité, de Génie Civil, ouvrages d'art, de Canalisations-Assainissement et Terrassement, travaux préparatoires, fondations sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des projets de recrutement à horizon 24 et/ou 36 mois.

Sur le long terme : le CDI toujours majoritairement plébiscité



Part des entreprises ayant des projets de recrutements pour les 24 et 36 prochains mois selon le type de contrat

Unité : % d'entreprises ayant au moins un projet de recrutement en CDI, CDD, intérim - Source : Enquête CERC

Note : Somme > 100% : plusieurs types de contrats possibles

Les recrutements envisagés à 24/36 mois en CDI, CDD ou intérim représentent 14% de l'effectif salarié.

Le CDI reste le principal mode de recrutement souhaité par les entreprises ayant des projets de recrutements à horizon 24 et/ou 36 mois.

Parmi les recrutements envisagés en contrats temporaires (CDD ou intérims) l'intérim arrive toujours en deuxième position, devant le recours au CDD. La répartition restant sensiblement identique à court et moyen termes.

Q2 a et b. Pour chacun des métiers ci-dessous, combien de personnes envisagez-vous de recruter en CDI/ CDD ou intérim ? (plusieurs types de contrats possibles)

A l'échelle du Grand Est, le nombre estimé de recrutements tous types de contrats* nécessaires sur 36 mois est :

≈ 6 500

Source : Estimation CERC

** CDI/ CDD/ Intérim ou apprentis/ contrats pro/ stagiaires*

Pallier les mouvements de personnel et accompagner le développement de l'activité

1°

FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL : 82%

Départs en retraite, Turn-over...

2°

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ / DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ : 71%

3°

ELARGIR LES COMPETENCES DANS LE CADRE DE NOUVELLES ACTIVITES: 32%

Surcroît temporaire d'activité (25%), opportunité (25%) ...

Raisons pour lesquelles sont envisagées des recrutements en CDI / CDD ou intérim tous métiers confondus / 12 mois

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

> « LE RENOUVELLEMENT DES GÉNÉRATIONS N'EST PAS ASSURÉ. NOUS DEVONS RATTRAPER CE DÉFICIT CAR NOUS AVONS UNE VAGUE IMPORTANTE DE DÉPARTS À LA RETRAITE »

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

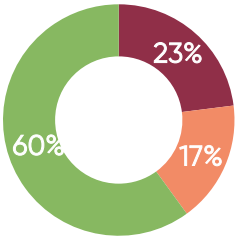
Le recours à des recrutements pérennes pour faire face aux mouvements de personnel dans 8 cas sur 10

En sus des mouvements de personnel, les entreprises évoquent des besoins en recrutement en réponse à une hausse durable de leur activité.

Les différents motifs divergent néanmoins selon les métiers. Les mouvements de personnel sont davantage évoqués pour les mécaniciens d'engins, les conducteurs d'engins de TP & conducteurs de travaux.

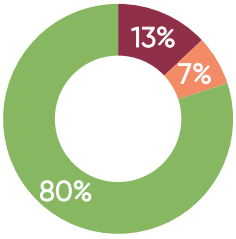
La hausse durable de l'activité concerne plus particulièrement les constructeurs d'ouvrages d'art & constructeurs de canalisations tandis que l'élargissement des compétences est proportionnellement plus cité pour les ingénieurs de travaux et ingénieurs d'études.

Des recrutements complexifiés par la recherche de profils expérimentés



Ouvriers

Encadrement



À former
Formé mais non expérimenté
Expérimenté

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

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

8 entreprises sur 10 recherchent des candidats expérimentés pour les postes d'encadrement

Généralement, les entreprises répondantes déclarent en majorité préférer recruter du personnel expérimenté. Pour les postes d'encadrement, ce constat est d'autant plus marqué, lié notamment à la responsabilité de ces postes et au besoin imminent d'un candidat opérationnel.

Pour certains métiers, la pénurie de candidats contraint les entreprises à élargir leur champ de recherche à des profils de personnels non expérimentés ou à former. C'est le cas par exemple pour les entreprises de Canalisations-Assainissement pour la recherche de profil ouvriers et pour les entreprises de Voiries – Routes, équipement de sécurité pour les profils d'encadrement.

> SI LES OUVRIERS NE SONT PAS EXPÉRIMENTÉS, ILS POURRONT ÊTRE FORMÉS, CE N'EST PAS UN PROBLÈME

> GÉNÉRALEMENT, ON PRÉFÈRE RECRUTER DES PERSONNES EXPÉRIMENTÉES MAIS FINALEMENT ON EST OBLIGÉ DE LES FORMER NOUS-MÊMES

> LE CHEF D'ÉQUIPE DOIT OBLIGATOIREMENT ÊTRE EXPÉRIMENTÉ VU QUE C'EST UN POSTE À HAUTE RESPONSABILITÉ

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

Les apprentis / stagiaires : une main d'œuvre complémentaire

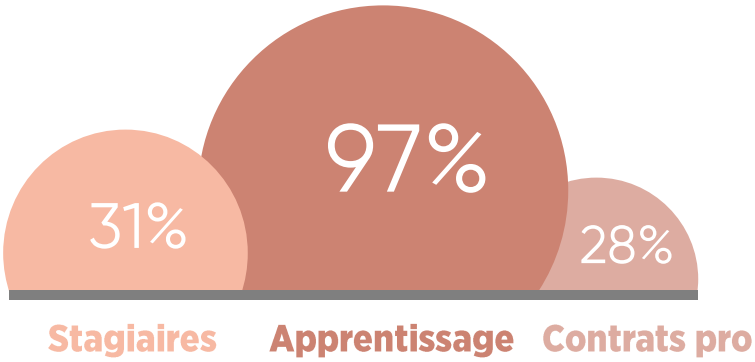
Nombre de recrutements envisagés d'alternants ou stagiaires sur **12 mois**

5%

de l'effectif salarié

+ de 300 recrutements envisagés

Pour les 12 prochains mois
pour 30 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 ayant au moins un projet de recrutement en contrat pro, apprentissage, stagiaire - Source : Enquête CERC

Note : Somme > 100% : plusieurs types de contrats possibles

97% des entreprises répondantes envisagent de recruter au moins un alternant ou stagiaire

Les recrutements envisagés d'alternants / stagiaires représentent 5% de l'effectif salarié des entreprises répondantes.

Pour ces projets en cours ou à venir dans les 12 prochains mois, plus de 9 sur 10 seraient envisagés via des contrats d'apprentissage. Les contrats pros sont légèrement moins plébiscités et concernent davantage les chefs d'équipes & de chantier.
Le public stagiaire envisagé pour un tiers des recrutements concerne surtout les ingénieurs d'études et conducteurs de travaux.

Ces types de recrutements viennent compléter les besoins de permanents : 93% des entreprises envisagent de recruter conjointement des CDI / CDD ou intérim ainsi que des alternants / stagiaires.

A l'échelle du Grand Est, le nombre estimé de recrutements apprentis/ contrats pro/ stagiaires nécessaires sur 12 mois est :

≈ 900

Source : Estimation CERC

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

Des recrutements préalables à de futures embauches

1° INTEGRATION DANS L'ENTREPRISE AVANT UN POSTE PLUS PERENNE : 66%

2° PRATIQUE HABITUELLE : PARTENARIAT AVEC LES CENTRES DE FORMATION : 48%

3° HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITE : DEVELOPPEMENT DE L'ACTIVITE : 34%

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

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

Plus de 6 entreprises sur 10 envisagent le recrutement d'alternants / stagiaires en vue d'une intégration plus pérenne.

L'apprentissage apparaît comme un moyen de recrutement permettant de former les futurs salariés au métier recherché.

Les deux principales raisons de recrutement d'alternants ou stagiaires sont communes à l'ensemble des métiers.

La hausse d'activité est davantage citée pour les métiers d'encadrement tandis que le besoin d'élargir les compétences est plus fréquemment exprimé pour les ingénieurs d'études et les géomètres.

> « L'APPRENTISSAGE EST L'AVENIR. IL N'Y A QUE COMME CELA QUE L'ON POURRA FAIRE PERDURER LES SAVOIR-FAIRE DE NOS MÉTIERS ET RENOUVELER NOS EFFECTIFS »

> « DEVANT LA PÉNURIE DE SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS FORMÉS, NOUS AVONS PRIS L'OPTION DE FORMER EN INTERNE »

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

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

CDI, CDD, Intérim

Pour les 12 prochains mois
Chiffre extrapolé à l'échelle Grand Est

1. Conducteur d'engins de Travaux Publics : **>200**
2. Chef de chantier : **>180**
3. Constructeur de routes : **>130**
4. Conducteur de travaux : **>130**
5. Chef d'équipe : **>120**

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

Unité : nombre de recrutements Grand Est **estimé** en CDI, CDD ou intérim à **12 mois** Source : Enquête CERC

Alternants, stagiaires

Pour les 12 prochains mois
Chiffre extrapolé à l'échelle Grand Est

1. Constructeur de routes : **>140**
2. Conducteur d'engins de Travaux Publics : **>130**
3. Chef de chantier : **>100**
4. Constructeur de réseaux de canalisations : **>90**
5. Conducteur de travaux : **>90**

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

Unité : nombre de recrutements Grand Est estimé en apprentis, contrats pros ou stagiaires à **12 mois** - 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 ?

A l'échelle du Grand Est, certains métiers apparaissent davantage en tension. Ce constat se matérialise par des volumes de recrutements nécessaires plus importants au cours des 12 prochains mois, quel que soit le type de contrat. C'est le cas notamment pour certains métiers transverses (conducteur d'engins de TP, chef de chantier, conducteur de travaux), les constructeurs de routes et constructeurs de canalisations.
Le volume de recrutements souhaité en CDI, CDD, intérim pour les 5 métiers cités représente 60% de l'ensemble des recrutements estimé en Région (≈ 1 300) pour les 12 prochains mois.

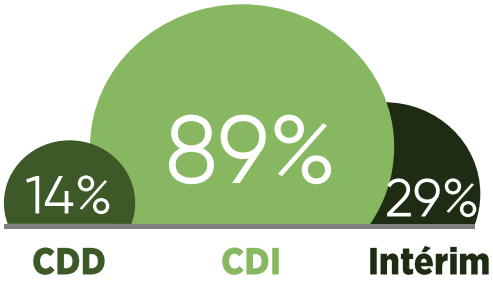
1 Quels besoins en recrutement ?
L'essentiel

DES BESOINS PÉRENNES ET STRUCTURELS

93% ont des projets de recrutements en CDI / CDD / Intérim

≈ **1 300**

Recrutements estimés à l'échelle du Grand Est sur 12 mois



1° FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL

2° HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/ DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

97% ont des projets de recrutements en apprentis / contrats pro / stagiaires

≈ **900**

Recrutements estimés à l'échelle du Grand Est sur 12 mois

1° INTEGRATION DANS L'ENTREPRISE AVANT UN POSTE PLUS PERENNE

Métiers où les besoins en recrutements sont les plus importants (tous contrats confondus)

1. Conducteur d'engins de Travaux Publics : **>360**
2. Chef de chantier : **>290**
3. Constructeur de routes : **>280**
4. Conducteur de travaux : **>220**
5. Constructeur de réseaux de canalisations : **>170**

Pour les 12 prochains mois
Chiffre extrapolé à l'échelle Grand Est

2

Quelles sont les difficultés de recrutement ?

Des difficultés à recruter généralisées et pour plusieurs causes

90%

des entreprises rencontrent des difficultés pour leurs recrutements

1° PÉNURIE DE CANDIDAT : 77%

2° MANQUE D'EXPÉRIENCE / DE FORMATION : 46%

3° CONCCURENCE ACCCRUE AVEC LES AUTRES ENTREPRISES : 27%

Principales difficultés de recrutement
Unité : % d'entreprises qui rencontrent des difficultés tous métiers confondus - Source : Enquête CERC

9 entreprises sur 10 déclarent rencontrer des difficultés à recruter

Ce constat est globalement généralisé à l'ensemble des entreprises quelle que soit l'activité ou la taille.

Parmi celles souhaitant recruter, les difficultés de recrutement sont plus importantes pour les métiers transverses et d'encadrement, les constructeurs de canalisations, constructeurs de routes, ingénieurs d'études et géomètres.

Après la pénurie de candidat, le 2e frein cité par les entreprises est le manque d'expérience et/ou de formation des candidats.

> « NOUS FAISONS FACE DANS LE GÉNIE CIVIL À UNE PÉNURIE DE PERSONNEL QUALIFIÉ »

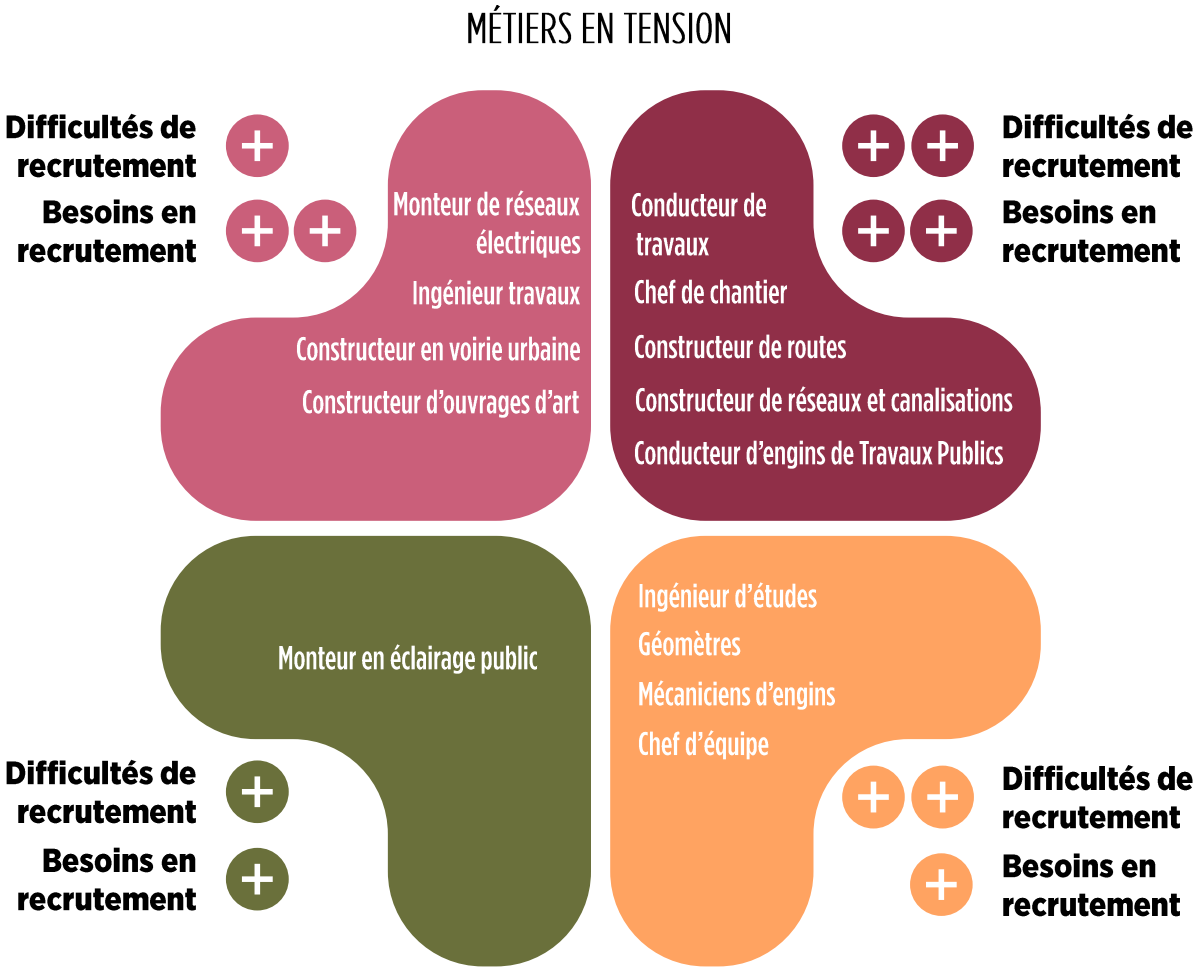
> « LES COMPÉTENCES SONT MANQUANTES POUR LES MÉTIERS D'ENCADREMENT »

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)

> « CETTE ANNÉE, NOUS AVONS UN VRAI SOUCI DE CANDIDATS. IL Y A BEAUCOUP MOINS DE SOLLICITATIONS POUR L'APPRENTISSAGE QUE LES ANNÉES PRÉCÉDENTES »

Les métiers d'encadrement, de routes, de canalisations particulièrement en tension



Des besoins forts qui se heurtent à une importante pénurie pour les métiers transverses, les constructeurs de canalisations et de routes

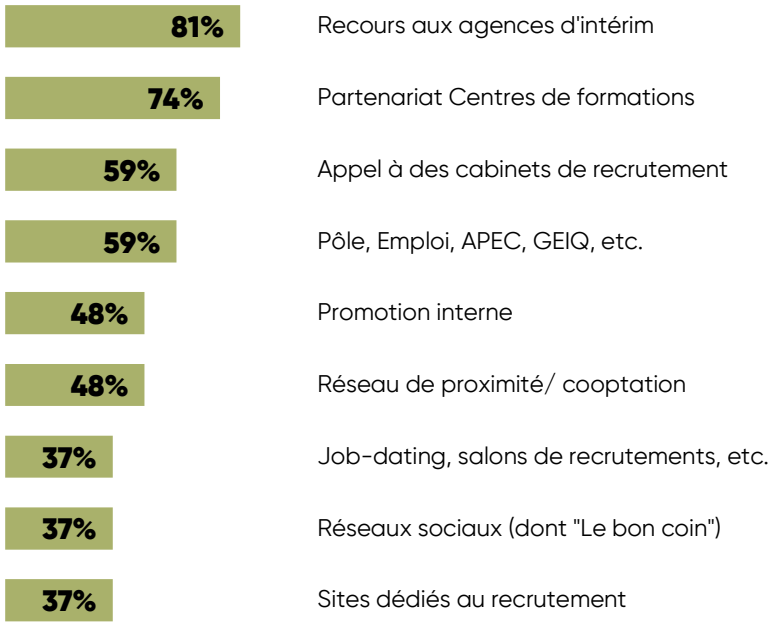
Si les difficultés de recrutement concernent globalement l'ensemble des métiers Travaux Publics, certains apparaissent davantage en tension couplant des besoins en volume importants et des difficultés à recruter plus fortes. Les efforts de recherche des entreprises pour le recrutement de personnels dans ces métiers sont d'autant plus conséquents.

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)

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

Multiplier les recours disponibles pour parvenir à recruter



Principales solutions mises en place par rapport aux difficultés de recrutement
Unité : % d'entreprises ayant des difficultés de recrutement – Source : Enquête CERC

4,8 Solutions sollicitées en moyenne

Métiers concernés par la promotion interne

Essentiellement les métiers d'encadrement (chefs de chantier, chefs d'équipe, conducteurs de travaux) et dans une moindre mesure d'autres métiers tels que conducteurs d'engins, constructeurs de routes, maçons VRD…

Dans 8 cas sur 10, les entreprises déclarent avoir recours aux agences d'intérim

Face aux difficultés de recrutement rencontrées, les entreprises multiplient les moyens pour parvenir à recruter. En moyenne, c'est la combinaison de 5 solutions qui sont citées.

Une majorité ont recours aux agences d'intérim et plus de 7 entreprises sur 10 ont recours au partenariat avec les centres de formations.
La promotion interne n'est plébiscitée que pour un peu moins de la moitié des entreprises.

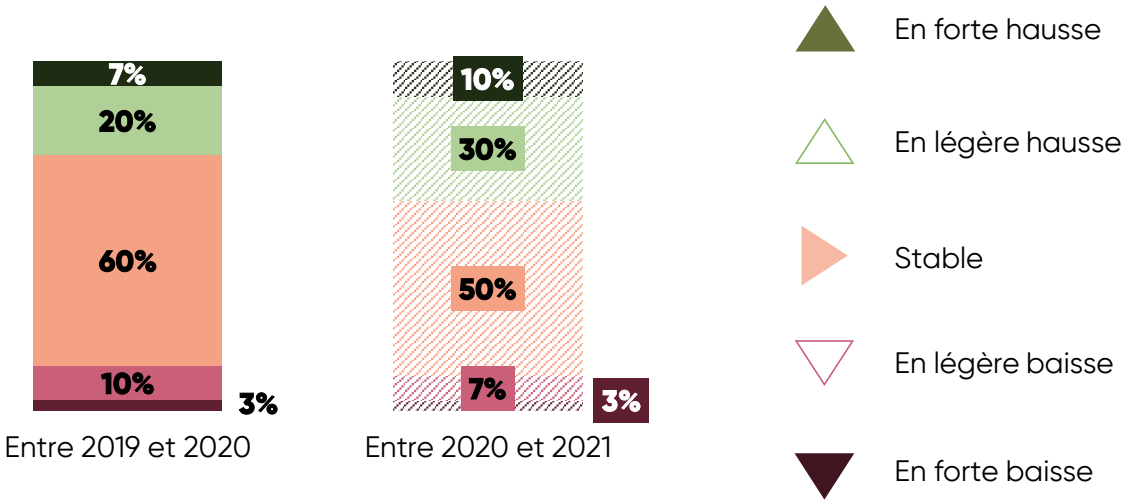
Si elles utilisent des moyens classiques de publication d'annonces via différents canaux de diffusion, elles ont également recours à d'autres solutions telles que l'appel à des cabinets de recrutement ou le bouche à oreille.

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

LA FORMATION CONTINUE

4 Quelles dynamiques et types de formation continue ?

Des budgets formations plutôt stables d'une année sur l'autre



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

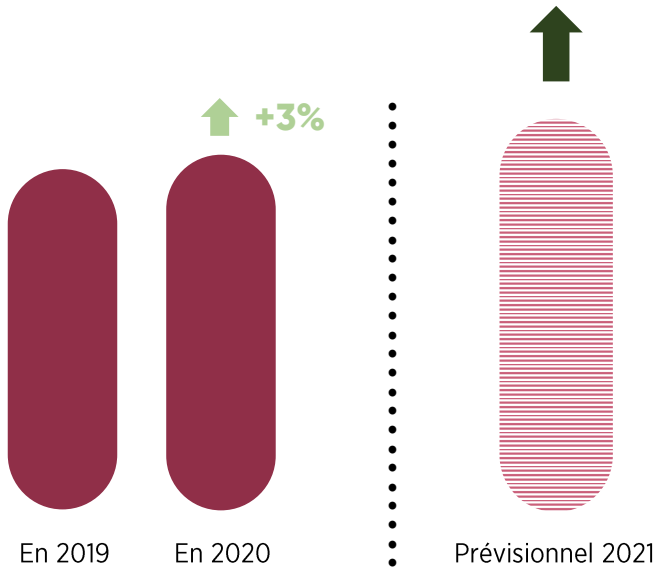
Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

4 entreprises sur 10 envisagent une évolution à la hausse de leur budget formations pour 2021

La majorité des entreprises (60%) ont consacré un budget stable aux formations entre 2019 et 2020.
Ce constat devrait se poursuivre pour la moitié des entreprises entre 2020 et 2021.
A l'inverse, une augmentation du budget formation est prévue pour 40% d'entre elles contre 27% l'année précédente.

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

Un prévisionnel de personnes formées en 2021 en hausse



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

Le nombre de personnes formées (ou stagiaires) correspond au nombre de formations suivies : si un salarié suit plusieurs formations alors il est comptabilisé autant de fois que de formations suivies.

Du personnel formé malgré les aléas de la crise sanitaire

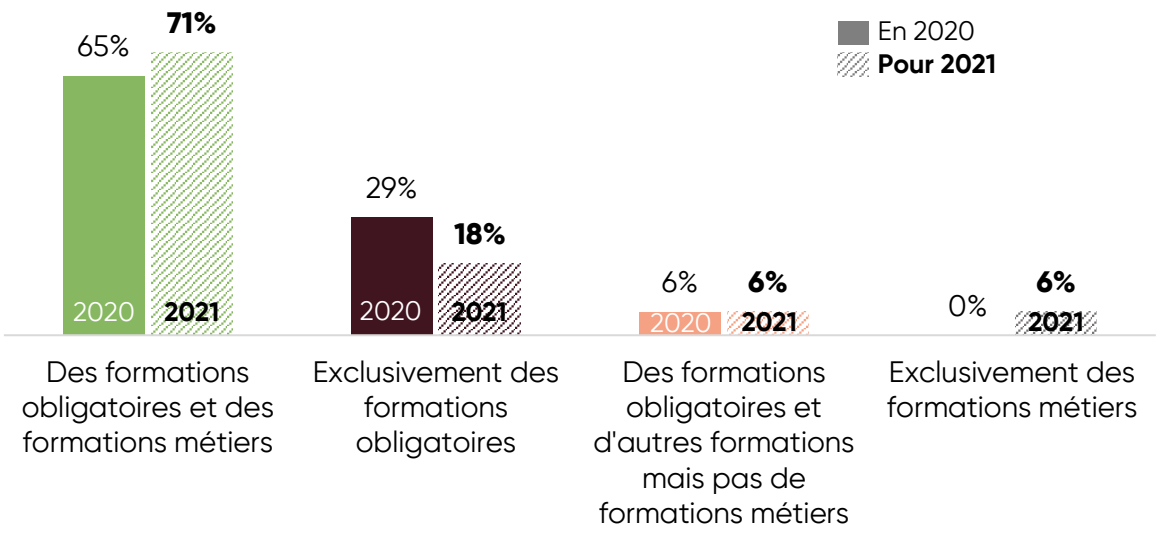
Le nombre de personnes formées entre 2019 et 2020 est resté sensiblement identique, voire en légère hausse (+3%) et ce, en dépit du contexte sanitaire. Les entreprises semblent avoir rattrapé les retards de formation et/ou se sont rapidement adaptées à d'autres modes de formations en ligne pour leurs salariés.

Pour 2021, les prévisions sont à la hausse par rapport à 2020, néanmoins il faut garder à l'esprit les aléas toujours possibles qui pourraient venir entraver la réalisation de ces prévisions.

Plus de 4 300 formations ont été recensées comme envisagées pour 2021. Un salarié pouvant suivre plusieurs formations la même année.

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

Un combiné de formations obligatoires & métiers



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

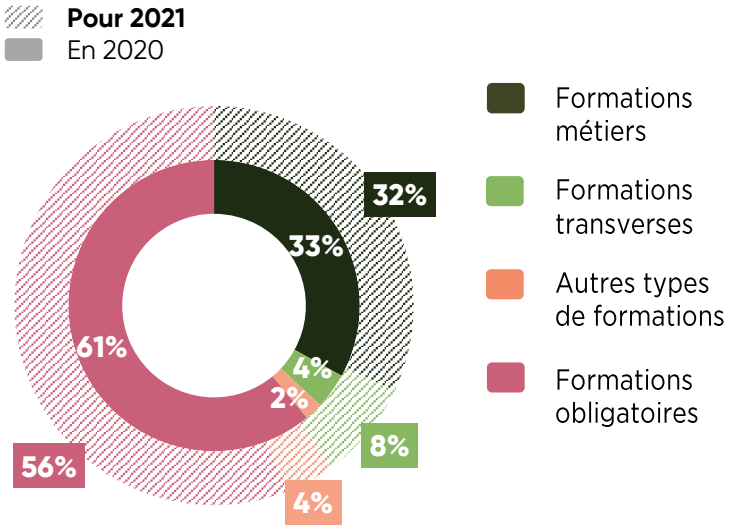
Unité : % d'entreprises ayant complété les catégories de formations menées pour 2020 et 2021 - Source : Enquête CERC

7 entreprises sur 10 combinent les formations obligatoires et les formations métiers

Environ 30% des entreprises ont proposé exclusivement des formations obligatoires en 2020 néanmoins cette part devrait diminuer selon le prévisionnel 2021 au profit d'une mixité de catégories de formations.
A ce titre, 71% des entreprises envisagent de proposer à leurs salariés des formations métiers, en plus des formations obligatoires.

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

Un volume plus important de personnes formées aux formations obligatoires



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

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

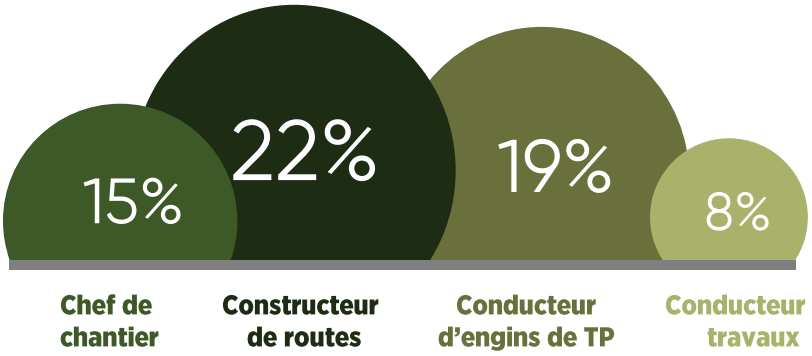
Un tiers des personnes formées a suivi une formation métiers

Entre 2020 et le prévisionnel 2021, la typologie des formations reste relativement stable. La part du personnel formé concernée par les formations obligatoires reste la plus élevée, et les formations transverses devraient augmenter.
En 2020 ou pour 2021, les principaux métiers concernés par les formations métiers sont les constructeurs de routes, conducteurs d'engins de Travaux Publics et les chefs de chantiers. Les constructeurs en voirie urbaine et maçon VRD sont également plus souvent cités.

En prévisionnel 2021, le volume de personnel concerné par une formation métiers devrait être plus important pour les métiers d'encadrement (chef d'équipe & conducteur de travaux)

Principaux métiers concernés par les formations métiers pour 2021

Unité : % du nombre de personnes formées recensées auprès des entreprises répondantes - Source : Enquête CERC

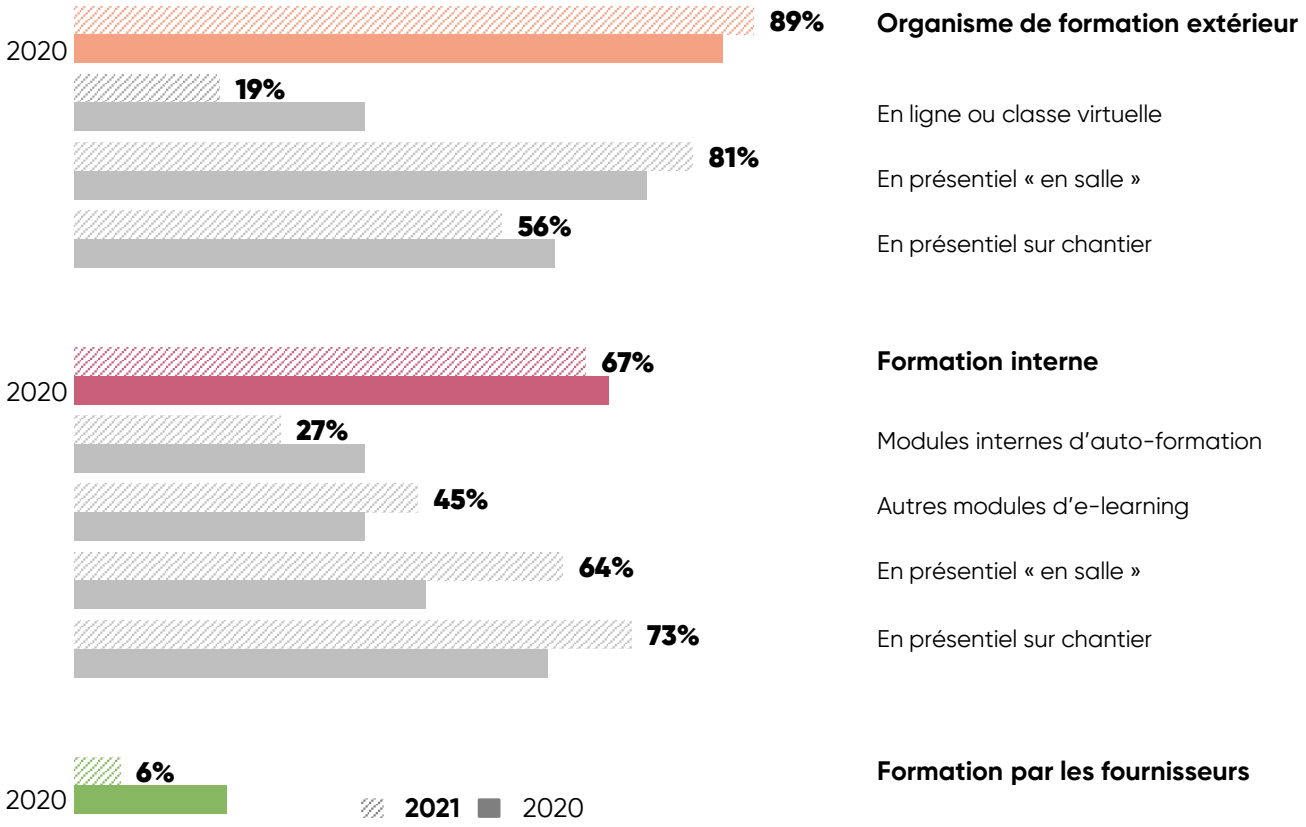


Q10. Par rapport à la masse salariale de l'entreprise, quelle a été et quelle sera l'évolution du budget consacré aux formations... ?

5

Quelles pratiques de formation continue ?

Le mode de formation en présentiel toujours privilégié



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 ?

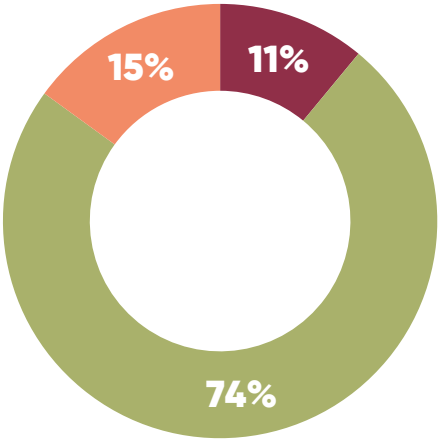
Q15b. Pour les formations par les fournisseurs que vous comptez mobiliser en 2021 pour votre personnel, s'agit-il ?

9 entreprises sur 10 sollicitent des organismes extérieurs pour leurs formations

La structure des modes de formation évolue peu entre 2020 et le prévisionnel 2021. Pour former leur salariés, quasiment la totalité des entreprises ont recours à des organismes de formations extérieurs, devant les formations réalisées en interne. Le recours à des formations par les fournisseurs reste à la marge.

Les pratiques d'E-learning seraient plus couramment envisagées en 2021 dans le cadre des formations en interne, néanmoins les modes de formation plus « classiques » en présentiel en salle ou sur chantier sont nettement privilégiés.

Des formations intra-entreprises largement privilégiées



Formation inter-entreprises : regroupant plusieurs salariés de différentes sociétés

Formation intra-entreprises : regroupant plusieurs salariés d'une même société

Pas de préférence

Mode de formation privilégié entre l'intra et l'inter-entreprise
Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

Près de ¾ des entreprises favorisent les formations au sein de l'entreprise

Ce choix est conditionné au fait d'avoir des effectifs suffisants de stagiaires sur les mêmes formations. C'est pourquoi il est quasiment exclusivement préféré par les entreprises de plus de 200 salariés alors que les préférences sont plus variées pour les plus petites entreprises.

Les formations intra-entreprises ont sans doute l'avantage d'être moins coûteuses et de nécessiter une logistique et donc un temps consacré moins important pour la mise en œuvre de celles-ci.

Q16. Habituellement, privilégiez-vous :

Près de 40 organismes cités

Centres de formation habituels cités par les entreprises
Taille du mot proportionnelle au nombre d'entreprises
Source : Enquête CERC

Des centres pour les formations métiers et la Prévention / sécurité

Si elles n'ont pas toujours communiqué le nom des organismes, les entreprises ont tout de même mis en avant l'intérêt de la proximité dans la pratique du choix habituel du lieu de formation.
Près de 40 organismes ont été cités parmi une vingtaine d'entreprises ayant communiqué ses centres privilégiés, ce qui témoigne d'un arsenal d'acteurs mobilisables.

Q17. Avec quels centres de formation travaillez-vous habituellement ?

6

Quelles difficultés de mise en place des formations continues ?

Deux principales causes freinent l'accès à la formation continue

89%

des entreprises rencontrent des difficultés pour mettre en œuvre la formation continue

1° BUDGET FORMATION INSUFFISANT : 56%

2° MANQUE DE TEMPS : 30%

3° MANQUE DE VOLONTE DU PERSONNEL ; ABSENCE DE FORMATIONS SUR LE TERRITOIRE : 19%

Principales difficultés de mise en œuvre d'une formation continue (plusieurs réponses possibles)

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

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

Près de 9 entreprises sur 10 déclarent rencontrer des difficultés pour mettre en place des formations continues

De manière générale, c'est le manque de temps et un budget formation insuffisant qui sont les deux principales difficultés évoquées. Ce constat est généralisé à l'ensemble des entreprises quelle que soit l'activité ou la taille.
Les entreprises de Travaux électriques évoquent dans une proportion plus grande l'absence de formations sur le territoire.
La fin de la prise en charge pour les entreprises de 50 salariés et + risque d'accentuer ces difficultés déjà fortes.

La qualité des formations et notamment des formateurs est parfois pointée dans la mesure où la transmission de vocation et passion du métier ne se fait plus.

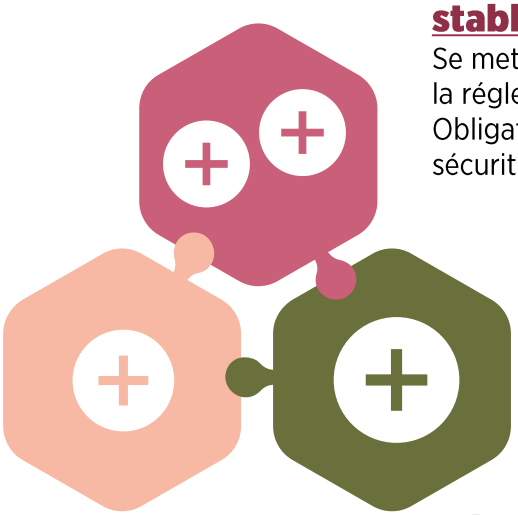
> « NOUS AVONS UN BESOIN DE PROXIMITÉ DES FORMATIONS »

7

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

Les formations règlementaires / obligatoires demeurent indispensables

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



Important / stable
Promotion interne
Répondre aux demandes individuelles des salariés
Développer de nouveaux marchés

Important / en progression pour les années futures
S'adapter aux nouvelles techniques / technologies

Objectifs recherchés en priorité dans les actions de formation continue pour 2021 et les années suivantes
Source : Enquête CERC

7 entreprises sur 10 déclarent l'adaptation aux nouvelles technologies indispensable pour les années futures

Pour 2021 et pour les années à venir, plus de 90% des entreprises jugent les formations obligatoires (réglementaires, sécurité, habilitations...) indispensables. Elles sont environ 80% a déclarer que la promotion interne et la prise en compte des demandes individuelles des salariés sont des objectifs importants dans leurs actions de formation continue.
L'adaptation aux nouvelles techniques / technologies, qui était un objectif déjà important pour 2021, devrait être davantage au cœur des priorités pour les années futures.

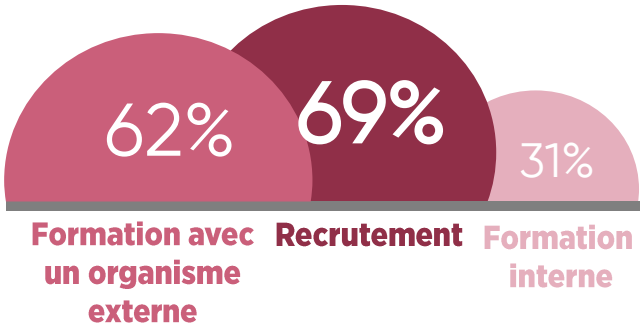
Q18. Pour 2021, les objectifs recherchés en priorité dans les actions de formation continue de l'entreprise sont :

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

Des compétences techniques manquantes en lien avec les difficultés de recrutement

Compétences manquantes citées par les entreprises

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



Principaux modes d'acquisition envisagés de ces compétences (plusieurs modes possibles)

% d'entreprises ayant cité au moins une compétence manquante toutes compétences confondues - Source : Enquête CERC

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

7 entreprises sur 10 envisagent le recours au recrutement et 6/10 à la formation externe pour pallier leur manque de compétences

Les compétences manquantes recensées auprès des entreprises répondantes relèvent principalement de technicité métiers. Elles rejoignent pour la plupart les problématiques de recrutement déclarées.

Concernant l'acquisition des compétences manquantes, les entreprises déclarent majoritairement passer par le recrutement mais également par le recours aux organismes externes pour former leur personnel. La formation interne fait également partie des principaux modes cités, toutefois elle ne concerne qu'un tiers des déclarations.

Les nouveaux procédés et le numérique comme axes majeurs de demain

Nouveaux procédés 67%
Nouveaux matériaux, nouveaux procédés de construction, innovation, R&D...

Numérique 54%
Dématérialisation (documents de chantier, marchés publics ...) / Nouveaux outils / BIM / digitalisation des outils de gestion, de planification ...

Environnement 17%
Tri des déchets sur chantier, réutilisation de matériaux, recyclage des matériaux / Ecoconduite / Développer le respect de l'environnement dans les pratiques

Sécurité / règlementation 17%
Prévention, santé, sécurité sur les chantiers

Compétences techniques 8%
Savoir-faire techniques spécifiques aux métiers

Axes stratégiques des futures formations (plusieurs axes possibles)
% du nombre de citations - Source : Enquête CERC

6 entreprises sur 10 souhaitent orienter leurs futures formations vers les nouveaux procédés & le numérique

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 ?

Pour faire face aux évolutions constatées dans leur secteur d'activité, les entreprises envisagent de former leur personnel suivant deux principaux axes : l'innovation en terme de procédés (matériaux, construction ...) et le numérique (digitalisation, BIM, dématérialisation...). L'orientation environnementale représente également un axe plébiscité par les entreprises.
.

FOCUS METIERS

Vue d'ensemble des principaux métiers

Source : Enquête et estimations CERC	Ensemble (tous métiers)	Constructeur de routes	Constructeur en voirie urbaine	Constructeur de réseaux de canalisations	Constructeur en ouvrages d'art	Conducteur d'engins de Travaux Publics	Métiers réseaux électriques & fibre *	Mécaniciens d'engins	Ingénieur d'études	Géomètre-topographe	Métiers d'encadrement **
Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement en CDI / CDD / Intérim	**93%**	dont 32%	dont 7%	dont 29%	dont 11%	dont **61%**	dont 14%	dont 21%	dont **43%**	dont 32%	dont **79%**
Nombre estimé de projets de recrutement (12 mois) Entre 30 et 90 Entre 100 et 230 Plus de 400	**≈1300** Estimation Grand Est	**≈ 130**	**≈ 50**	**≈ 80**	**≈ 50**	**≈ 230**	**≈ 70**	**≈ 30**	**≈ 60**	**≈ 55**	**≈ 500**
Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement en alternant/stagiaires	**97%**	dont **38%**	dont 17%	dont 28%	dont 10%	dont **45%**	dont 10%	dont 24%	dont 31%	dont 28%	dont **62%**
Nombre estimé de projets de recrutement (12 mois) Entre 10 et 55 Entre 60 et 140 Plus de 200	**≈900** Estimation Grand Est	**≈ 140**	**≈ 55**	**≈ 90**	**≈ 10**	**≈ 120**	**≈ 55**	**≈ 35**	**≈ 55**	**≈ 50**	**≈ 250**
Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement tous contrats confondus	**97%**	dont 41%	dont 17%	dont 34%	dont 14%	dont **66%**	dont 14%	dont 31%	dont **48%**	dont **45%**	dont **83%**
Nombre estimé de projets de recrutement (12 mois) Entre 60 et 125 Entre 170 et 350 Plus de 700	**≈2200** Estimation Grand Est	**≈ 270**	**≈ 105**	**≈ 170**	**≈ 60**	**≈ 350**	**≈ 125**	**≈ 65**	**≈ 115**	**≈ 105**	**≈ 750**

* Métiers réseaux électriques & fibre : monteur de réseaux électriques, monteur en éclairage public & monteur câbleur / raccordeur en fibre optique
** Métiers d'encadrement : chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux, directeur ou ingénieur de travaux

Précautions de lecture – part à relativiser par rapport au nombre d'entreprises concernées

Parmi les 93% d'entreprises de 50 salariés et plus exprimant un besoin de recrutement en CDI, CDD ou intérim, 79% déclarent au moins un besoin sur les métiers d'encadrement, métiers présents dans l'ensemble des entreprises, 29% déclarent au moins un besoin sur les métiers de constructeurs de réseaux de canalisations, alors que ces métiers ne concernent pas toutes les entreprises

Vue d'ensemble des principaux métiers

Source : Enquête et estimations CERC	Ensemble (tous métiers)	Constructeur de routes	Constructeur en voirie urbaine	Constructeur de réseaux de canalisations	Constructeur en ouvrages d'art	Conducteur d'engins de Travaux Publics	Métiers réseaux électriques & fibre *	Mécaniciens d'engins	Ingénieur d'études	Géomètre-topographe	Métiers d'encadrement **
Part d'entreprises rencontrant des difficultés de recrutement sur ces métiers	**90%**	**67%**	60%	**80%**	25%	47%	**75%**	**67%**	64%	54%	**75%**
Difficultés de recrutement rencontrées citées par les entreprises											
1ère difficulté : Pénurie de candidats	**77%**	+++	++	+++	n.s.	1ère diff. citée : Des candidats qui manquent d'expérience/ de formation	n.s.	++	+	+	+
2ème difficulté : Des réponses aux offres mais des candidats qui manquent d'expérience/de formation	**46%**	2ème diff. citée : Des candidats qui ne répondent pas aux critères de l'entreprise	2ème diff. citée : Des candidats qui ne répondent pas aux critères de l'entreprise	+	n.s.	2ème diff. citée : Pénurie de candidats	n.s.	++	+	++	+
Part d'entreprises envisageant des formations métiers sur ce métier pour 2021 Moins de 20% Entre 20% et 30% Plus de 30%	**71%**	●	n.s.	●	●	●	n.s.	●	●	●	●
Part d'entreprises qui ont au moins un projet de recrutement <u>tous contrats confondus</u> au cours des 36 prochains mois (12 et/ou 24 et/ou 36 mois)	**97%**	dont 41%	dont 17%	dont 38%	dont 14%	dont **69%**	dont 17%	dont 31%	dont **48%**	dont **48%**	dont **86%**
Nombre de projets de recrutement (36 mois) Entre 200 et 315 Entre 400 et 850 Plus de 900	**≈6500**	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Estimation Grand Est	**≈ 850**	**≈ 420**	**≈ 500**	**≈ 200**	**≈ 950**	**≈ 230**	**≈ 210**	**≈ 315**	**≈ 290**	**≈ 2250**

* Métiers réseaux électriques & fibre : monteur de réseaux électriques, monteur en éclairage public & monteur câbleur / raccordeur en fibre optique
** Métiers d'encadrement : chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux, directeur ou ingénieur de travaux

Note de lecture concernant 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

Focus : Métiers d'encadrement

Chef d'équipe, Chef de chantier, Conducteur de travaux, Directeur ou ingénieur de travaux

Besoins en recrutement estimés sur le Grand Est pour ces métiers*

*Tous contrats confondus et pour 12 mois
Source : Estimation CERC – à minima

≈ 750
dont ≈ 250 alternants / stagiaires

Chef d'équipe
170
dont **45** alternants / stagiaires

Chef de chantier
280
dont **100** alternants / stagiaires

Conducteur de travaux
230
dont **90** alternants / stagiaires

Directeur ou ingénieur de travaux
70
dont **15** alternants / stagiaires

79%
ont des projets de recrutements en CDI / CDD / Intérim pour les 12 prochains mois

Dont

73% pour les chefs d'équipe
77% pour les chefs de chantier
50% pour les conducteurs de travaux
18% pour les directeurs/ingénieurs de travaux

62%
ont des projets de recrutements en alternants/contrats pro/ stagiaires pour les 12 prochains mois

Dont

33% pour les chefs d'équipe
72% pour les chefs de chantier
72% pour les conducteurs de travaux
11% pour les directeurs/ingénieurs de travaux

≈ 2 250
besoins en recrutement estimés sur le Grand Est pour ces métiers pour les 36 prochains mois

Dont

290 en CDI / CDD / Intérim et **140** en alternants / contrats pro / stagiaires pour les chefs d'équipe
550 en CDI / CDD / Intérim et **300** en alternants / contrats pro / stagiaires pour les chefs de chantier
475 en CDI / CDD / Intérim et **255** en alternants / contrats pro / stagiaires pour les conducteurs de travaux
210 en CDI / CDD / Intérim et **30** en alternants / contrats pro / stagiaires pour les directeurs/ingénieurs de travaux

23%
Considèrent que la compétence « encadrement » est manquante au sein de leur entreprise

75%
des entreprises ayant des projets de recrutement dans ces métiers rencontrent des difficultés pour leurs recrutements

Tous types de contrats confondus

Dont

71% pour les chefs d'équipe
75% pour les chefs de chantier
61% pour les conducteurs de travaux
67% pour les directeurs/ingénieurs de travaux

Source : Enquête CERC

Focus : Conducteur d'engins de TP

Besoins en recrutement estimés sur le Grand Est pour ce métier*

*Tous contrats confondus et pour 12 mois
Source : Estimation CERC – à minima

≈ 350

dont ≈ **120** alternants / stagiaires

61%

ont des projets de recrutements en CDI / CDD / Intérim pour les **12 prochains mois**

45%

ont des projets de recrutements en alternants/contrats pro/ stagiaires pour les **12 prochains mois**

92% Des entreprises ayant des projets de recrutement pour ce métier envisagent l'embauche d'au moins un apprenti

≈ 950

besoins en recrutement estimés sur le Grand Est pour ce métier pour les **36 prochains mois**

Dont

590 en CDI / CDD / Intérim et **360** en alternants / contrats pro / stagiaires

80% Des entreprises ayant des projets de recrutement dans ces métiers envisagent l'embauche d'au moins un CDI

Envisagent des formations métiers sur ce métier pour 2021
+ de 130 formations métiers envisagées recensées
pour 5 entreprises répondantes

29%

47%

des entreprises ayant des projets de recrutement dans ce métier rencontrent des difficultés pour leurs recrutements

Tous types de contrats confondus

1°

Des candidats qui manquent d'expérience / de formation : 40%

Source : Enquête CERC

Focus : Constructeur de routes

Besoins en recrutement estimés sur le Grand Est pour ce métier*

*Tous contrats confondus et pour 12 mois
Source : Estimation CERC – à minima

≈ 270

dont ≈ **140** alternants / stagiaires

32%

ont des projets de recrutements en CDI / CDD / Intérim pour les **12 prochains mois**

38%

ont des projets de recrutements en alternants/contrats pro/ stagiaires pour les **12 prochains mois**

100% Des entreprises ayant des projets de recrutement pour ce métier envisagent l'embauche d'au moins un apprenti

≈ 850

besoins en recrutement estimés sur le Grand Est pour ce métier pour les **36 prochains mois**

Dont

440 en CDI / CDD / Intérim et **410** en alternants / contrats pro / stagiaires

89% Des entreprises ayant des projets de recrutement dans ces métiers envisagent l'embauche d'au moins un CDI

Envisagent des formations métiers sur ce métier pour 2021
+ de 150 formations métiers envisagées recensées
pour 5 entreprises répondantes

29%

67%

des entreprises ayant des projets de recrutement dans ce métier rencontrent des difficultés pour leurs recrutements

Tous types de contrats confondus

1° Pénurie de candidat : 88%

Source : Enquête CERC

Focus : Constructeur de réseaux de canalisations

Besoins en recrutement estimés sur le Grand Est pour ce métier*

*Tous contrats confondus et pour 12 mois
Source : Estimation CERC – à minima

≈ 170

dont ≈ **90** alternants / stagiaires

29%

ont des projets de recrutements en CDI / CDD / Intérim pour les **12 prochains mois**

28%

ont des projets de recrutements en alternants/contrats pro/ stagiaires pour les **12 prochains mois**

100% Des entreprises ayant des projets de recrutement pour ce métier envisagent l'embauche d'au moins un apprenti

≈ 500

besoins en recrutement estimés sur le Grand Est pour ce métier pour les **36 prochains mois**

Dont

235 en CDI / CDD / Intérim et **265** en alternants / contrats pro / stagiaires

50% Des entreprises ayant des projets de recrutement dans ces métiers envisagent l'embauche d'au moins un CDI

Envisagent des formations métiers sur ce métier pour 2021
+ de 20 formations métiers envisagées recensées
pour 3 entreprises répondantes

17%

80%

des entreprises ayant des projets de recrutement dans ce métier rencontrent des difficultés pour leurs recrutements

Tous types de contrats confondus

1°

Pénurie de candidat : 80%

Source : Enquête CERC

Approche méthodologique & caractéristiques de l'échantillon

Méthodologie du terrain d'enquête

Etude réalisée **auprès des responsables des plans de développement des compétences des entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et +.** Une phase préalable a été nécessaire afin d'identifier le ou les contact(s) cible(s) ainsi que le lieu de prise de décision (en région ou hors région).

Entretiens **directifs** réalisés par **téléphone** ou de manière **autoadministrée** sur le questionnaire **en ligne** Sphinx.

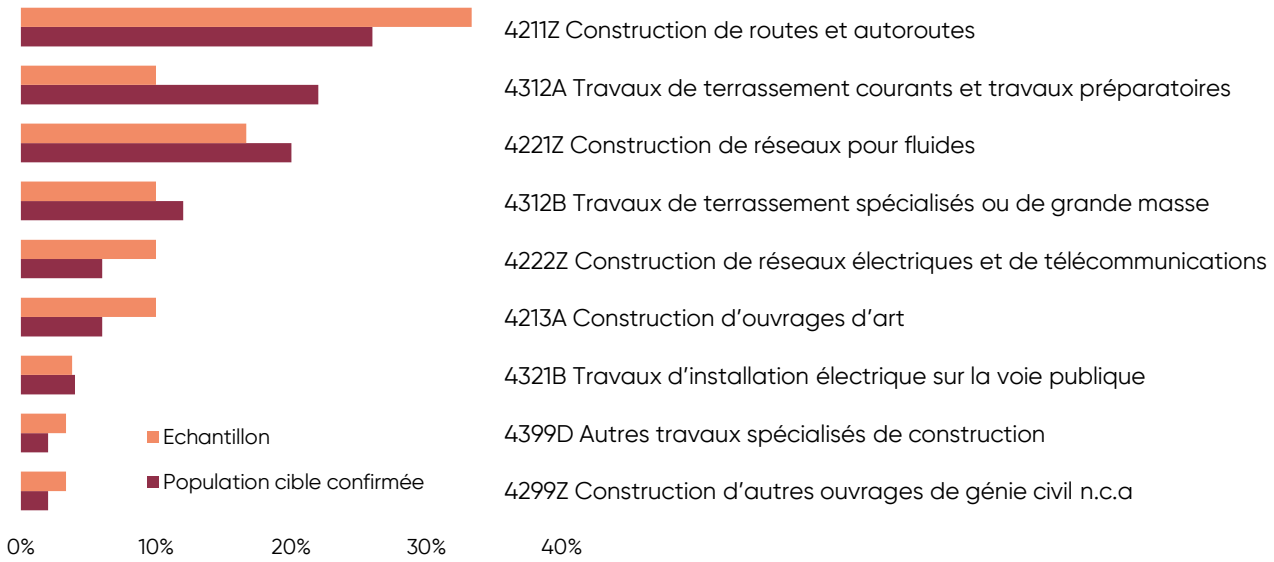
Etude réalisée **de mars à juin 2021.**

30
Entreprises répondantes à l'enquête, soit

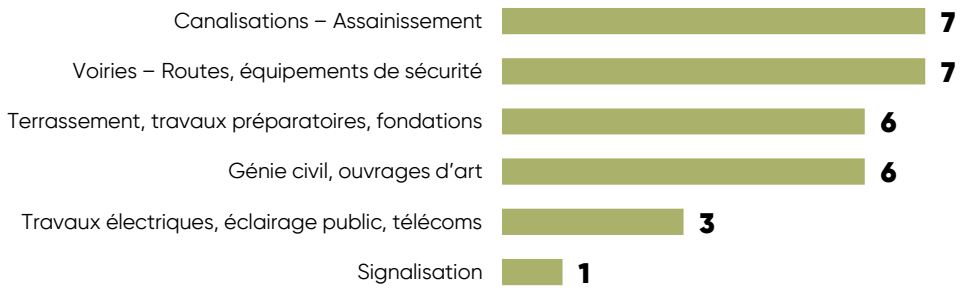
60%
de la **population cible**, représentant

77%
de **l'effectif salarié**

Caractéristiques de l'échantillon



Structure de l'échantillon par rapport à la population cible par code APE
Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC / SIRENE

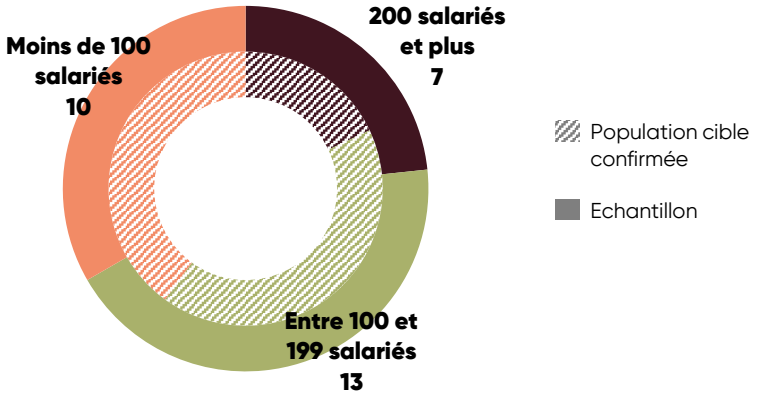


Activité principale exercée par les entreprises de l'échantillon
Unité : nombre d'entreprises - Source : Enquête CERC

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. »

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Constructys
Votre partenaire compétences

LES TRAVAUX PUBLICS FÉDÉRATION NATIONALE

Avec le concours

LES TRAVAUX PUBLICS FÉDÉRATION GRAND EST

Et du GIE Réseau des CERC

RÉSEAU DES CERC — FILIÈRE CONSTRUCTION — Mesurer. Anticiper.

CERC Grand Est
Tél. : 03.87.62.81.45 | contact.cerc@i-carre.net
www.cerc-grandest.net | www.cerc-actu.com |
Suivez-nous : @CERCGE

LES TRAVAUX PUBLICS FÉDÉRATION GRAND EST

GRAND EST CERC — FILIÈRE CONSTRUCTION — Mesurer. Anticiper.