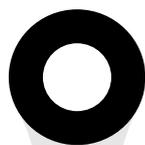


Enquête qualitative « emploi-formation » dans les entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et plus

Île-de-France



LE RECRUTEMENT

P. 3



Quels besoins en recrutements ?

P. 4



Quelles sont les difficultés de recrutement ?

P. 13



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

P. 17



LA FORMATION CONTINUE

P. 20



Quelles dynamiques et types de formation continue ?

P. 21



Quelles pratiques de formation continue ?

P. 26



Quelles difficultés de mise en place de formation continue ?

P. 30



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

P. 33



Objectif

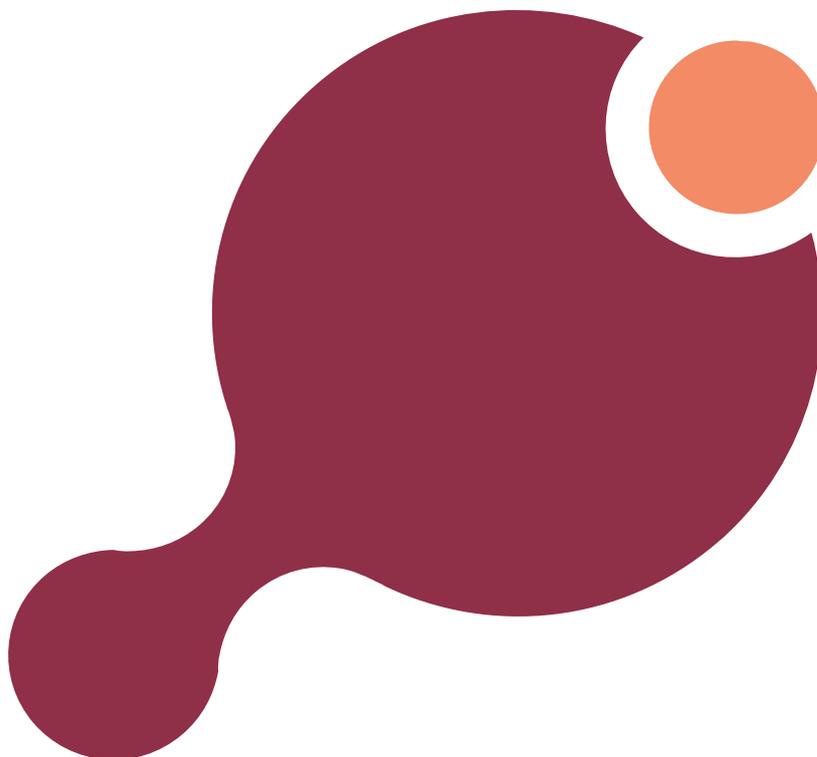
Mettre en place un suivi de ces formations et identifier les besoins en compétences des entreprises de 50 salariés et plus, spécifiquement dans le secteur des Travaux Publics, à l'échelle régionale et nationale.



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





Quels besoins en recrutement ?

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



Ont des projets de recrutements
en CDI / CDD / Intérim
+ de 1000 recrutements envisagés



Ont des projets de recrutements en
apprentis / contrats pro / stagiaires
+ de 700 recrutements envisagés



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

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

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

En région Île-de-France, 90% des entreprises envisagent de recruter au cours des 12 prochains mois

Tous les profils d'entreprises de Travaux Publics de plus de 50 salariés témoignent de besoins en recrutement au cours des 12 prochains mois. Les entreprises de plus de 200 salariés témoignent toutefois de besoins en recrutement (en part d'entreprises ayant des projets de recrutement) en moyenne plus important que les entreprises de plus petite taille (100%). De la même manière, s'agissant de l'activité principale des entreprises, les entreprises spécialisées dans le Génie civil, les Travaux électriques et le Terrassement, sont également proportionnellement plus nombreuses à avoir des projets de recrutement en cours ou sur les 12 prochains mois.

Ces besoins en recrutement concernent à la fois les contrats de types CDI, CDD, intérim (88% des entreprises) et les contrats d'alternance ou les stagiaires (76% des entreprises). Par ailleurs, près de 7 entreprises sur 10 témoignent à la fois de projets de recrutement en CDI/CDD/intérim et en apprentis/contrats pro/stagiaires. Au global, ce sont plus de 1700 recrutements qui sont en cours ou prévus sur les 12 prochains mois.

Les entreprises qui n'envisagent pas de recruter déclarent disposer d'un effectif suffisant et ne pas souhaiter étendre leurs activités.

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

● Des besoins en recrutement généralisés qui s'inscrivent dans la durée : des CDI plutôt que des contrats temporaires



Part des entreprises ayant des projets de recrutement 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, ou intérim - Source : Enquête CERC

Près de 9 entreprises sur 10 (88%) envisagent de recruter, principalement en CDI, le type de contrat privilégié pour tous les métiers

Le CDI représente le principal mode de recrutement envisagé par les entreprises sur leurs projets en cours ou à venir dans les 12 prochains mois, loin devant le CDD ou l'intérim, et ce, pour l'ensemble des métiers. Ainsi, 94% des entreprises ayant des projets de recrutement envisagent de recruter en CDI, contre 20% pour l'intérim et 11% pour le CDD.

Au total, avec près de 1100 recrutements envisagés au cours des 12 prochains mois, les recrutements de CDI, CDD, intérim envisagés représentent plus de 4% de l'effectif salariés des entreprises envisageant de recruter.

“ L'INTÉRIM, ON S'EN SERT COMME UNE PSEUDO PÉRIODE D'ESSAI AVANT L'EMBAUCHE EN CDI. ”

“ LE CDI RESTE NOTRE CONTRAT DE PRÉDILECTION. ON FAIT AUSSI DU CDD, MAIS MOINS, ET L'INTÉRIM, C'EST ESSENTIELLEMENT POUR L'ÉTÉ. ”

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



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

1^{er}

FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL : 77%
Départs en retraite, démissions, licenciements... etc.

Des mouvements de personnel importants qui nécessitent des recrutements, notamment pour les ingénieurs d'études et les conducteurs de travaux

**HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ : 57%**

2^e

Des recrutements en CDI/ CDD ou intérim sont envisagés principalement pour faire face aux mouvements de personnel et dans le cadre d'un développement de l'activité. Ainsi, il s'agit plutôt d'anticiper une hausse durable qu'un surcroît temporaire d'activité. Cette tendance est à mettre en relation avec le type de contrat le plus souvent envisagé pour recruter (CDI plutôt que CDD ou intérim).

3^e

AUTRES RAISONS : surcroît temporaire d'activité, besoin d'élargir les compétences, opportunité...

Ces motifs diffèrent toutefois selon les métiers. Les mouvements de personnel sont particulièrement cités pour les ingénieurs d'études et les conducteurs de travaux, ainsi que, dans une moindre mesure, pour les chefs de chantier, les chefs d'équipe, les conducteurs d'engins TP et les géomètres.

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

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

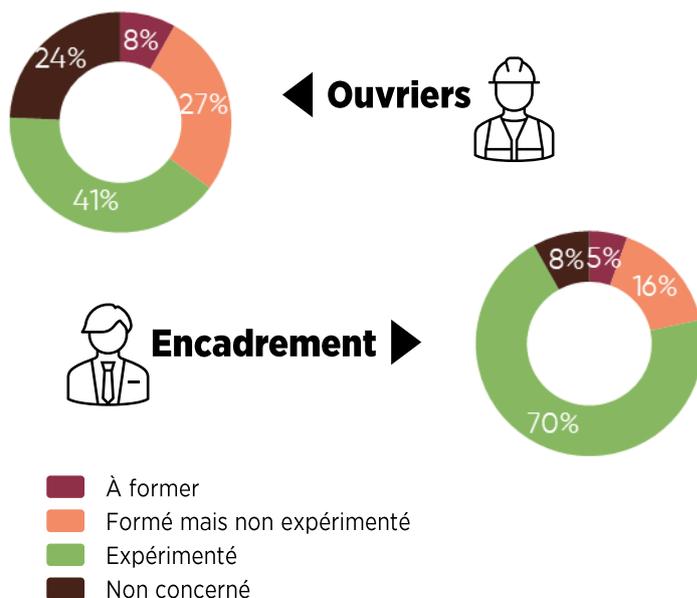
“

LORSQU'UN SALAIRE APPROCHE DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE, ON COMMENCE DÉJÀ À PRÉVOIR UN REMPLACEMENT.

”

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

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



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

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

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

Pour les métiers d'encadrement, les préférences des entreprises s'orientent nettement sur un public expérimenté. En effet, 70% des entreprises déclarent privilégier les candidats expérimentés lors de leurs recrutements de personnels d'encadrement. Ce constat est moins marqué pour les ouvriers, ou ce chiffre est de 41%. Selon les entreprises, lorsque le besoin est imminent, les profils expérimentés sont recherchés afin d'être immédiatement opérationnels. Le public de personnel à former peut représenter un choix par défaut, tant la pénurie de candidats est forte. Dans ce cas, les entreprises élargissent leur périmètre de recherche à tous les niveaux de formation et d'expérience, et passent par la formation continue pour pallier ce manque de qualification.

“

SOUVENT, NOS OUVRIERS SONT À FORMER ET ÇA NE POSE PAS DE PROBLÈME. PAR CONTRE, POUR L'ENCADREMENT, ON RECHERCHE UN PUBLIC EXPÉRIMENTÉ EN PRIORITÉ.

”

“

BEAUCOUP DE RECRUTEMENTS CONCERNENT DES OUVRIERS FORMÉS MAIS NON EXPÉRIMENTÉS : LA MAJORITÉ DU TEMPS, ILS APPRENNENT SUR LE TERRAIN.

”

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

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

76%

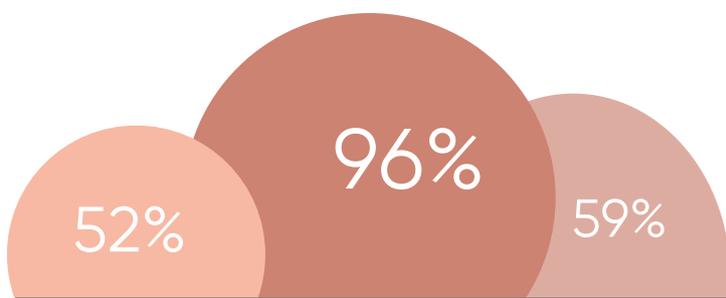
Ont des projets de recrutements en apprentis/contrats pro/stagiaires



3%

de l'effectif salarié

Nombre de recrutements envisagés d'alternants ou stagiaires



Contrats pros Apprentissage Stagiaires

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

Unité : % d'entreprises ayant au moins un projet de recrutement en apprentissage, en stage ou en contrat pro - Source : Enquête CERC

Plus de 3/4 des entreprises envisagent de recruter au moins un apprenti, alternant ou stagiaire

Pour les alternants/ stagiaires, les recrutements envisagés relèvent principalement du contrat d'apprentissage, devant les stages et les contrats de professionnalisation. En effet, 94% des entreprises ayant des projets de recrutement en alternance/ stage/ contrat pro. envisagent de recruter via le contrat d'apprentissage, contre 59% pour le stage et 52% pour le contrat pro.

Au global, plus de 700 recrutements d'apprentis /alternants/stagiaires qui sont en cours ou prévus sur les 12 prochains mois. Ces derniers représentent 3% des effectifs salariés des entreprises envisageant de recruter.

Ces types de recrutements viennent compléter les besoins de permanents : plus de 2/3 (68%) des entreprises envisagent de recruter à la fois des CDI, CDD ou intérim ainsi que des alternants ou stagiaires.

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



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

1^{er}

INTÉGRATION DANS
L'ENTREPRISE AVANT UN
POSTE PLUS PÉRENNE : 70%

PRATIQUE HABITUELLE /
PARTENARIAT AVEC LES
CENTRES DE FORMATION : 50%

2^e

3^e AUTRES RAISONS : hausse durable
de l'activité, surcroît temporaire
d'activité, besoin d'élargir les
compétences...

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

Source : Enquête CERC

“

NOUS DONNONS LEUR CHANCE AUX JEUNES. L'ALTERNANCE LEUR PERMET DE POUVOIR APPRENDRE A NOS COTÉS ET NOUS PERMET DE DÉTERMINER SI ON SOUHAITE LES INTÉGRER À L'ENTREPRISE PAR LA SUITE.

“

L'ALTERNANCE, C'EST UN PEU UNE ASSEZ LONGUE PÉRIODE D'ESSAI ET DE FORMATION POUR ÉVALUER UN JEUNE ET DÉCIDER S'IL FAUT LUI PROPOSER UN CDI OU PAS.

”

”

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

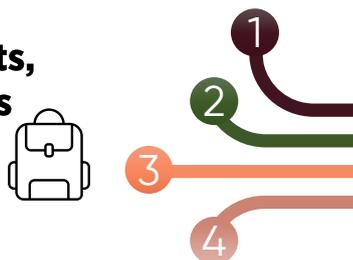


◀ **CDI, CDD, Intérim**

TOP 7 des métiers où les volumes de recrutements sont les plus importants

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

▶ Alternants, stagiaires



Constructeur de réseaux de canalisations : >80
Chef de chantier : >80
Chef d'équipe : >70
Ingénieur d'études : >60

Top 4 des métiers où les volumes de recrutements sont les plus importants

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

Des besoins en recrutements particulièrement importants sur les métiers d'encadrement

Les métiers d'encadrement sont particulièrement concernés par les besoins en recrutement, quel que soit le type de contrat. Ainsi, les chefs de chantier, les conducteurs de travaux, les directeurs de travaux et les chefs d'équipe sont parmi les métiers témoignant les plus importants besoin en recrutement de CDI/CDD/intérim (+420 recrutements envisagés), et ce constat s'avère également vrai concernant les besoins en recrutement en alternance/stage/contrat pro. Pour les chefs de chantier et les chefs d'équipe (+150 recrutements envisagés). D'autres métiers spécialisés, comme les constructeurs de réseaux de canalisation, témoignent également de forts besoins en recrutement, tous types de contrat confondus.

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 ?

1

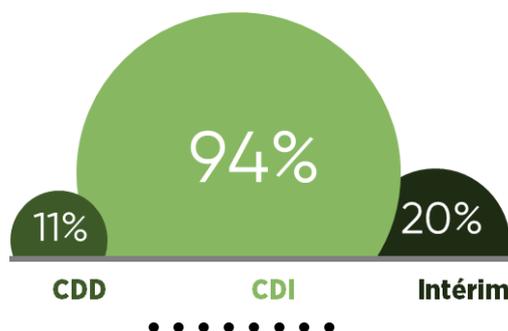
Quels besoins en recrutement ?

L'essentiel

DES BESOINS PÉRENNES ET STRUCTURELS

88%

Ont des projets de recrutements en CDI/CDD/interim
+ de 1000 recrutements envisagés



1^e

FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ

2^e

L'APPRENTISSAGE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DES ENTREPRISES

76%

Ont des projets de recrutement en apprentissage/contrat pro/stage
+ de 700 recrutements envisagés

1^e

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE

.....

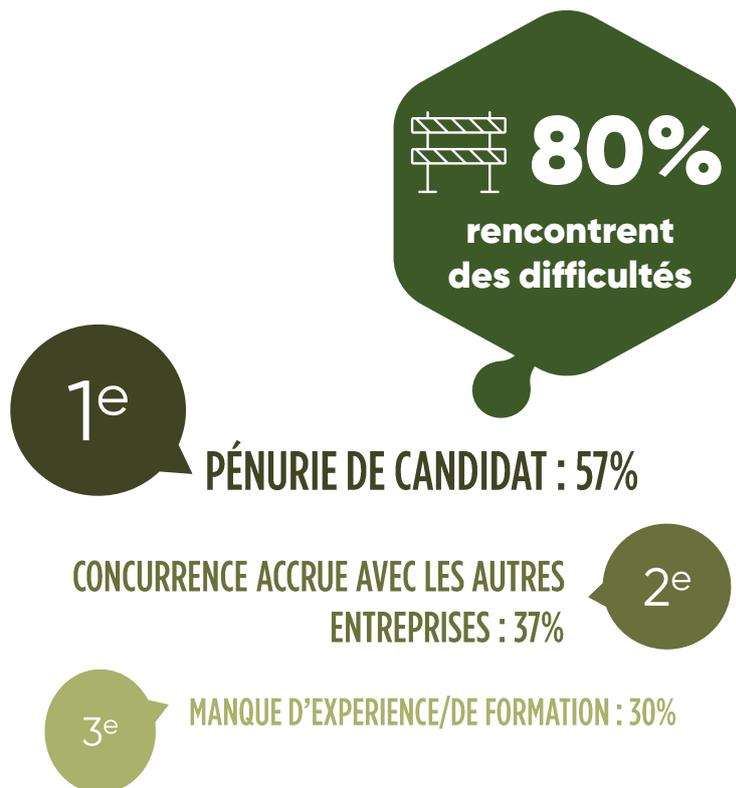
Les métiers en apprentissage les plus recrutés

- 1 Constructeur de réseaux de canalisations
- 2 Chef d'équipe
- 3 Ingénieur d'études
- 4 Directeur de travaux



Quelles sont les difficultés de recrutement ?

● Une difficulté à recruter généralisée en raison d'une pénurie de candidats qui aggrave la concurrence avec les autres entreprises



Principales difficultés de recrutement

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

“ SUR CERTAINS MÉTIERS, IL Y'A UNE PÉNURIE DE CANDIDAT TRÈS IMPORTANTE : ON SE LES ARRACHE TOUS ”

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)

“ CLAIREMENT, LES CANALISATEURS, ON EN TROUVE PAS. IL N'Y A PAS DE CANDIDATS. IL FAUT SOIT TROUVER DES PERSONNES NON QUALIFIÉES QUI SOUHAITENT ÊTRE FORMÉES, SOIT LES PIQUER À LA CONCURRENCE. ”

1^{er} frein aux recrutements : la pénurie de candidats

Environ 8 entreprises sur 10 rencontrent des difficultés pour recruter (86% de celles ayant un projet de recrutement en cours ou pour les 12 prochains mois).

Cette part apparaît plus élevée auprès des entreprises de Terrassement, travaux préparatoires, fondations et de Travaux électriques, éclairage public, télécoms. De même, les difficultés sont davantage présentes dans les grandes entreprises de plus de 200 salariés.

La difficulté la plus communément rencontrée par les entreprises est la pénurie de candidats, cette dernière étant citée par plus de la moitié (57%) des entreprises rencontrant des difficultés. La concurrence accrue avec les autres entreprises concerne quant à elle plus d'un tiers (37%) des entreprises rencontrant des difficultés. Enfin, c'est le manque d'expérience et/ou de formation des candidats, cité par 3 entreprises sur 10, qui constitue la 3^{ème} difficulté rencontrée par les entreprises.

Les entretiens permettent toutefois de mettre ne lumière d'autres freins, comme la volonté de certains salarié que quitter la région parisienne pour la province.

“ POUR LES CONDUCTEUR DE TRAVAUX, PAR EXEMPLE, LA CONCURRENCE EST RUDE ET ON SE RETROUVE EN DIFFICULTÉ POUR RECRUTER... ”

● A l'origine de la pénurie : un déficit d'attractivité des métiers et de formations

“

Attractivité des formations

Il y a des métiers que les jeunes ne connaissent tout simplement pas. Géomètre-topographe, par exemple, c'est bien simple, personne ne connaît ce métier. On reçoit presque plus souvent des candidatures de géomètres experts à nos offres d'embauche, alors que le métier est totalement différent, que de candidatures adéquates. On ne forme pas assez sur ce métier, qui est méconnu.

”

Attractivité des formations

Attractivité des métiers

Attractivité des métiers

Bien que ça se soit grandement amélioré, les métiers des TP sont difficiles. Le travail est pénible. Malgré les bons salaires, les beaux projets en cours et tous les efforts réalisés par notre FRTF pour valoriser nos métiers, ça reste des métiers peu attractifs pour les jeunes. Il faut être motivé.

”

Pénurie de formation

Pénurie de formation

Il y'a des métiers où la formation n'existe tout simplement pas. Nous recherchons un opérateur caméra de canalisation depuis des mois... Nous n'en trouvons pas, car il n'y a pas de formation adéquate. C'est également le cas pour les métiers d'entretien du patrimoine.

”

Attractivité mode de vie

Attractivité de mode de vie

Sur certains métiers, la mobilité pose soucis. Tout le monde n'a pas envie de bouger au gré des chantiers dans différentes régions

”

Mouvements de personnel

Mouvements de personnel

Sur certains métiers qualifiés et très pénuriques, les salariés connaissent un fort taux de turnover. Ils profitent du changement d'entreprise pour bénéficier de revalorisations salariales. C'est parfaitement compréhensible, mais il est parfois difficile de fidéliser la main d'œuvre et d'investir dans un salarié dans ces conditions.

”

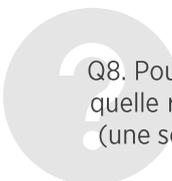
“

Les modalités d'évolution de carrière

Sur certains métiers, ce sont les évolutions de carrières qui créent des pénuries sur les métiers « intermédiaires ». Par exemple, les chefs d'équipe, ne veulent pas rester chef d'équipe, ils veulent passer chefs de chantier. Et c'est très bien. Mais comme il est beaucoup plus difficile de passer d'ouvrier qualifié à chef d'équipe, dans la mesure où cela nécessite non pas des compétences techniques mais managériales, et que tous nos chefs d'équipe aspirent à devenir chef de chantier... On a une pénurie très importante de chefs d'équipe.

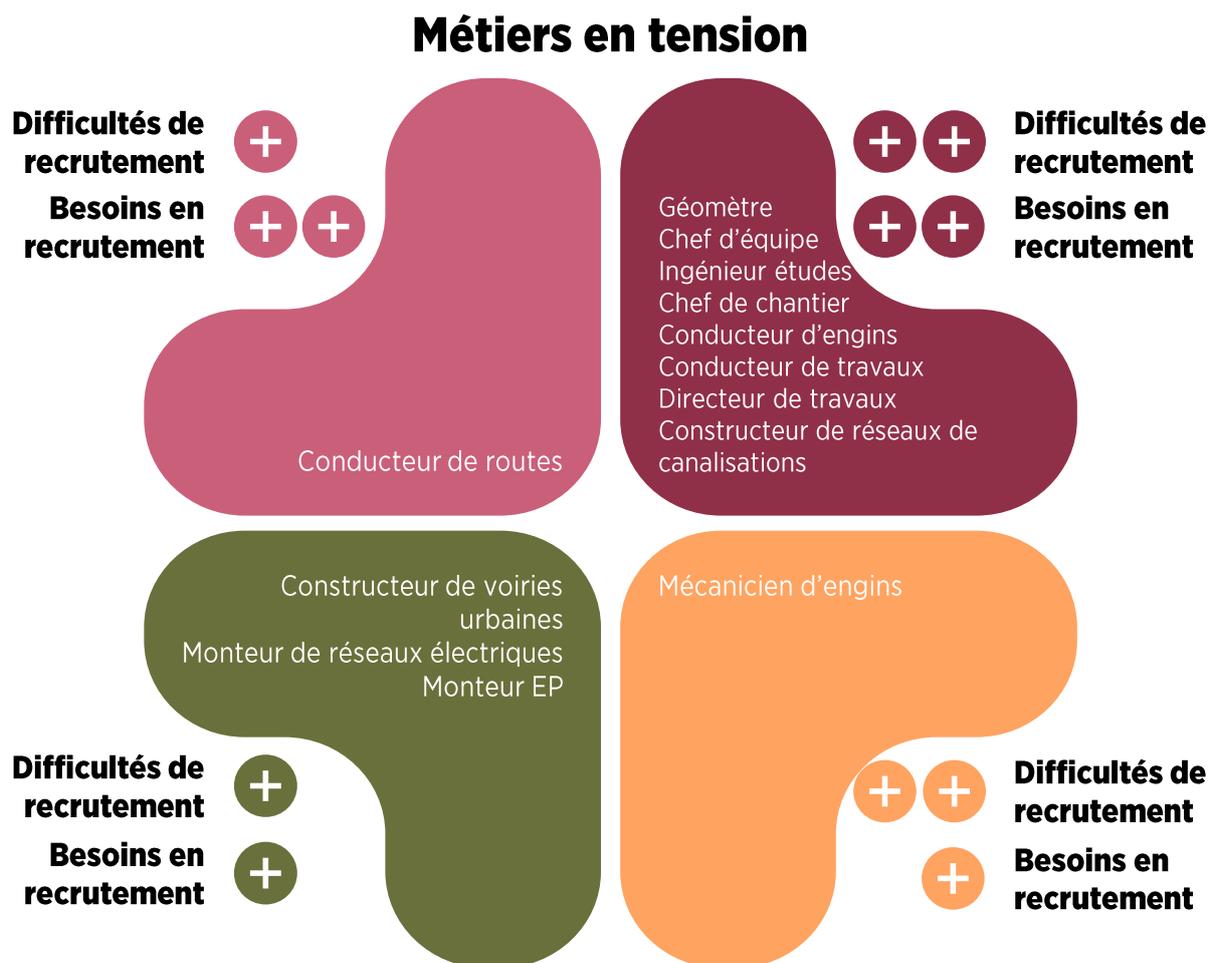
”

Les modalités d'évolution de carrière



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

● Des recrutements particulièrement complexes pour les métiers d'encadrement et les canalisateurs



Une pénurie de candidats décriée pour les métiers de l'encadrement, les constructeurs de réseaux de canalisations, les conducteurs d'engins TP, les géomètres-topographes et les ingénieurs d'études

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

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

En dehors des métiers d'encadrement (chefs de chantier, conducteurs de travaux, chefs d'équipe, directeurs de travaux), les principaux métiers sur lesquels les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement concernent les conducteurs d'engins de TP, les constructeurs de réseaux de canalisations, ainsi que les géomètres et les ingénieurs d'études. Ces métiers sont ceux où les besoins de recrutement et les difficultés de recrutement sont conjointement les plus forts, créant ainsi une inadéquation entre offre/ demande.



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

● Multiplier les solutions : un arsenal de dispositifs mobilisés pour parvenir à recruter



Principales solutions mises en place par rapport aux difficultés de recrutement

Source : Enquête CERC

“

ON A TOUT ESSAYÉ : CABINETS DE RECRUTEMENT, AGENCE D'INTÉRIM, SITES DE RECRUTEMENT, RÉSEAUX SOCIAUX... ON FAIT MÊME APPEL À DES CHASSEURS DE TÊTE!

”

“

IL Y'A DES MÉTIERS POUR LESQUELS IL Y'A UN TEL DÉFICIT DE MAIN D'OEUVRE ET SI PEU DE CANDIDATS, QUE LA SEULE CHOSE QUI MARCHE, C'EST LE BOUCHE À OREILLE.
CHEZ NOUS, LES CANALISATEURS, LA GRANDE MAJORITÉ DE NOS RECRUTEMENTS, CE SONT DES OUVRIERS NON FORMÉS MAIS MOTIVÉS QUI ON DES CONNAISSANCES AU SEIN DE L'ENTREPRISE.

”

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

Un recours quasi systématique aux agences d'intérim

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

Près de $\frac{3}{4}$ des entreprises (73%) ont recours aux agences d'intérim. Dans une moindre mesure, l'appel à des cabinets de recrutement et le recours aux réseaux de proximité (bouche à oreille) sont également des solutions utilisées par plus de 6 entreprises sur 10. Enfin, près de la moitié (48%) des entreprises ayant des difficultés de recrutement utilisent également des sites dédiés au recrutement.

● Au-delà des méthodes « classiques », les entreprises développent d'autres solutions et mettent en place des stratégies de recrutement alternatives

L'apprentissage est perçu comme une source de recrutement à part entière

Nous l'avons vu précédemment, plus de $\frac{3}{4}$ des entreprises répondantes envisagent de recruter au moins un alternant/contrat pro sur l'année et la 1^{ère} raison affichée est l'intégration pérenne dans l'entreprise.

“ NOUS FORMONS DES JEUNES VIA L'APPRENTISSAGE. CELA NOUS PERMET DE CRÉER NOUS MÊME NOTRE VIVIER DE CANDIDATS EN PRÉVISION DES RECRUTEMENTS DES ANNÉES À VENIR

“ NOUS UTILISONS L'ALTERNANCE ET LE CONTRAT PRO. POUR FORMER DES JEUNES AUX TECHNIQUES DE L'ENTREPRISE, EN PRÉVISION D'UNE INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE. LA PLUPART DU TEMPS, NOUS PROPOSONS UNE EMBAUQUE DIRECTEMENT EN SORTIE D'ALTERNANCE.

“ L'INTÉRIM ET LES CONTRATS À DURÉE DE CHANTIER PERMETTENT DE FAIRE FACE DANS LES PÉRIODE DE SURCROIT D'ACTIVITÉ OU À L'ÉTÉ, QUAND LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE PRENNENT LEURS CONGÉS. PARFOIS, QUAND ON EST CONTENT DU PERSONNEL, CES CONTRATS PEUVENT SE TRANSFORMER EN CDI.

“ L'INTÉRIM, ON S'EN SERT COMME UNE PSEUDO PÉRIODE D'ESSAI AVANT L'EMBAUCHE EN CDI.

Le recours aux agences d'intérim utilisé par plus de $\frac{3}{4}$ des entreprises

Les entreprises se servent de l'intérim à la fois comme variable d'ajustement de leurs besoins en main d'œuvre et comme source de recrutement.

Le « bouche à oreille »

Devant les difficultés à trouver de la main d'œuvre, les entreprises n'hésitent pas à recourir aux réseaux de proximité.

Le « bouche à oreille » fonctionne particulièrement sur certains métiers, comme les canalisateurs.

“ VOUS SAVEZ, LE BOUCHE A OREILLE, C'EST ENCORE CE QUI FONCTIONNE LE MIEUX.

“ CHEZ NOUS, LES CANALISATEURS, LA GRANDE MAJORITÉ DE NOS RECRUTEMENTS, CE SONT DES OUVRIERS NON FORMÉS MAIS MOTIVÉS QUI ON DES CONNAISSANCES AU SEIN DE L'ENTREPRISE.

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

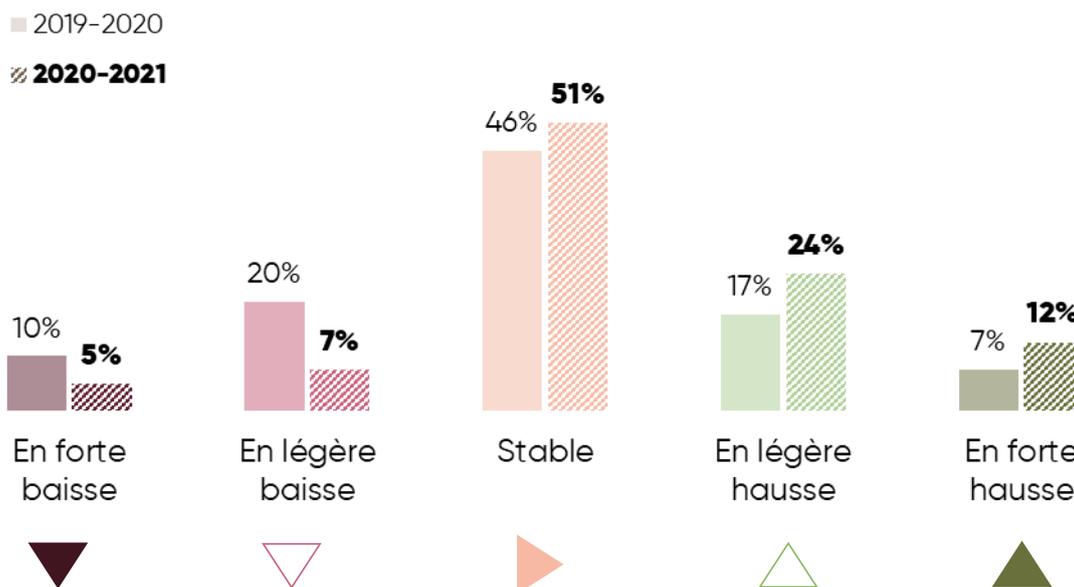
LA FORMATION CONTINUE





Quelles dynamiques et types de formation continue ?

● Un budget formation relativement stable entre 2019 et 2020 et des prévisions plutôt en hausse pour 2021



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

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

Un repli davantage cité par les grandes entreprises en 2019-2020

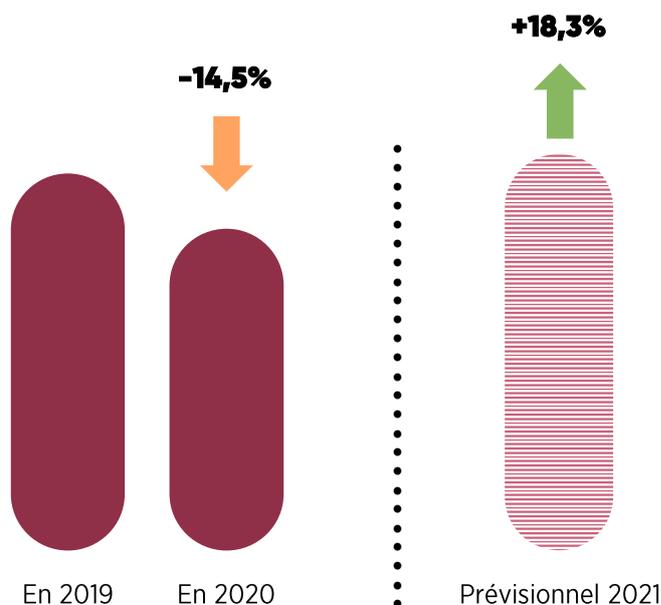
Pour la quasi-majorité des entreprises (46%), le budget consacré aux formations a été stable entre 2019 et 2020. Cette stabilité devrait perdurer pour plus de la moitié des entreprises (51%) en 2021, tandis que le budget devrait connaître une augmentation pour plus d'un tiers (35%) d'entre elles sur la même période.

Les entreprises de moins de 200 salariés sont à la fois moins nombreuses, en proportion, à connaître une baisse de leur budget formation entre 2019 et 2020, et les plus nombreuses à prévoir une hausse dudit budget pour 2021. En comparaison, le budget moyen consacré à la formation des entreprises de grandes tailles (+200 salariées) semble plus affecté par la crise sanitaire de 2020 que celui des entreprises plus petites (entre 50 et 199 salariés).

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



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



Évolution du nombre de personnes formées Données brutes non extrapolées

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

La crise sanitaire à l'origine d'un moindre recours à la formation continue en 2020

Dans le contexte de crise sanitaire, le nombre de personnes formées a significativement baissé entre 2019 et 2020 (-14,5%).

Pour 2021, les prévisions de formation s'affichent en forte hausse, avec +18,3% de personnes formées envisagées mais restent prévisionnelles. Face aux aléas habituels et d'autant plus dans la période de crise sanitaire, les entreprises alertent sur un potentiel écart entre le prévisionnel et le réel 2021.

Les prévisions actuelles laissent toutefois présager un retour de la formation continue à son niveau d'avant crise (+1,1% par rapport à 2019).

“ 2020, C'ÉTAIT UNE ANNÉE SPÉCIALE. LE CONFINEMENT NOUS A À LA FOIS DONNÉ LE TEMPS DE METTRE EN PLACE BEAUCOUP DE FORMATIONS DÉMATÉRIALISÉES, ET NOUS A EMPÊCHÉ DE RÉALISER NOS FORMATIONS EN PRÉSENTIEL. ”

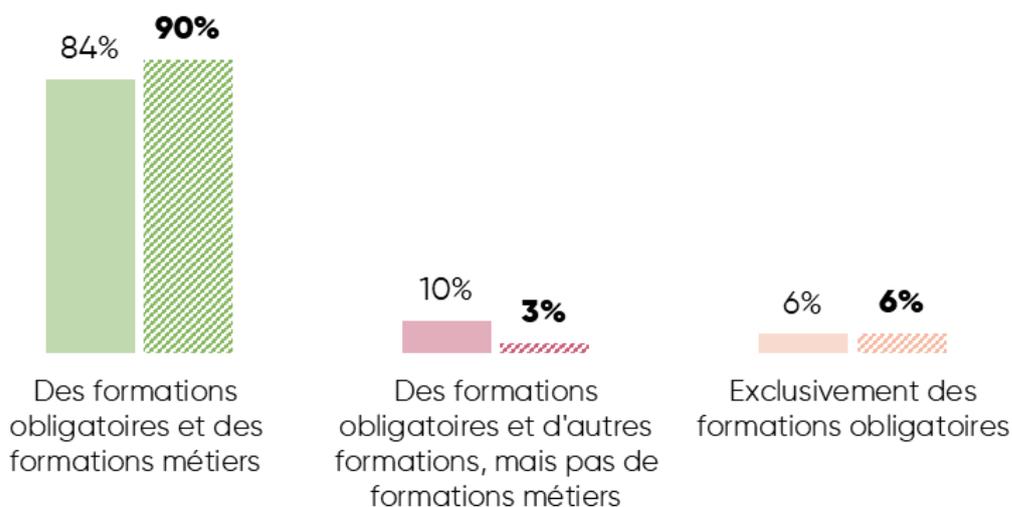
“ NOUS AVONS RÉUSSI À RESTER STABLE, MALGRÉ LA CRISE DU COVID 19. ”

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



● Près de $\frac{3}{4}$ des entreprises combinent les formations obligatoires & réglementaires et les formations métiers

■ 2020 ■ 2021



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

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

“

NOUS FAISONS BEAUCOUP DE FORMATIONS OBLIGATOIRES, PRINCIPALEMENT DES FORMATIONS SÉCURITÉ

”

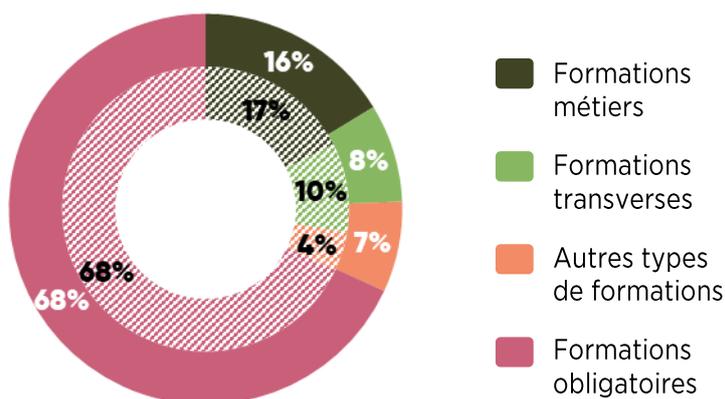
La quasi-totalité des entreprises combinent la formation obligatoire et la formation métiers

En 2020, 84% des entreprises ont préféré recourir à une mixité entre la formation métiers et la formation obligatoire. Cette part est encore plus importante en prévisionnel en 2021 : 9 entreprises sur 10 comptent cumuler formations obligatoires et formations métiers en 2021. Seuls 6% des entreprises répondantes déclarent réaliser exclusivement des formations obligatoires. Ce chiffre ne devrait pas varier en 2021, d'après les anticipations des entreprises.

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

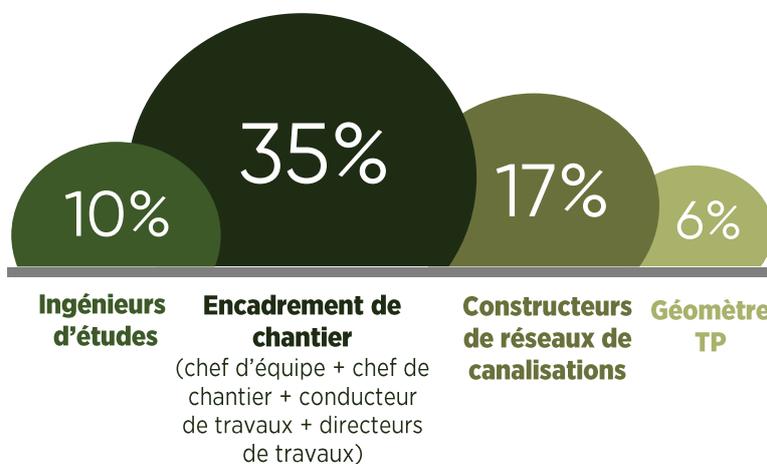
● Une part très importante de formations obligatoires : près de 7 cas sur 10

■ En 2020
▨ Pour 2021



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

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



Principaux métiers concernés par les formations métiers pour 2021

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

Une typologie de formations relativement stable par année : un peu plus de 15% de formations métiers par année

Près de 7 formations suivies sur 10 en 2020 et prévues pour 2021 sont des formations obligatoires. Les formations métiers concernent quant à elle un peu moins d'1 formation sur 5, et les formations transverses (maîtrise des outils bureautiques, formation à l'expression en public, maîtriser une langue étrangère etc.) environ 10% d'entre elles.

En 2020 et en 2021, les principaux métiers concernés par les formations métiers sont les constructeurs de réseaux de canalisations, les ingénieurs d'études, les géomètres-topographes et les métiers de l'encadrement (conducteur de travaux, directeur de travaux, chef de chantier).

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

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

“

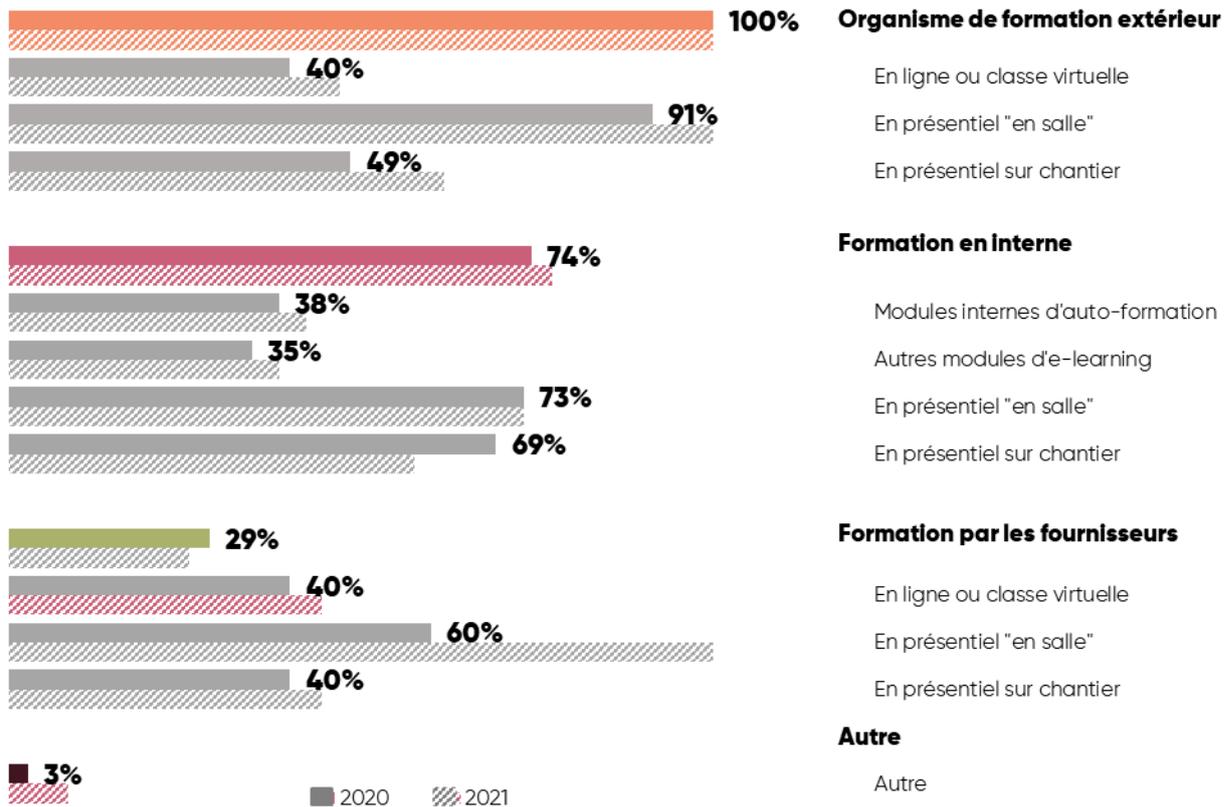
LES FORMATIONS MÉTIERS, C'EST SOUVENT SUR LES MÉTIERS OÙ ON A DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT. ON FORME LE PERSONNEL DONT ON A BESOIN.

”



Quelles pratiques de formation continue ?

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



Modes de formation mobilisés en 2020 et prévus pour 2021

Unité : nombre 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 ?

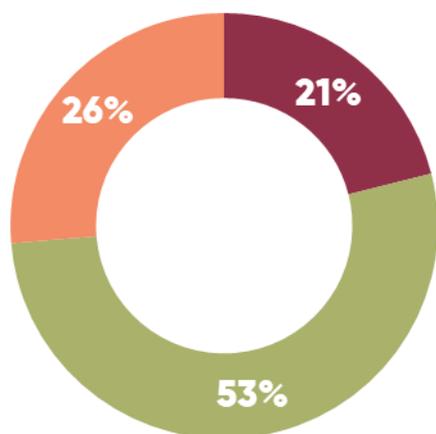
Q15b. Pour les formations par les fournisseurs que vous comptez mobiliser en 2021 pour votre personnel, s'agit-il ?

Peu de changement dans les modes de formation entre 2020 et 2021 : le mode présentiel en salle toujours privilégié, quelque soit le centre de formation

La structure des modes de formation évolue peu entre 2020 et le prévisionnel 2021. La totalité des entreprises ont recours à des organismes de formations extérieurs pour former leur personnel, contre 74% de formations en interne et moins de 30% par des fournisseurs. Cette pratique est à relier à la typologie des formations suivies, qui sont majoritairement obligatoires, devant être dispensées par des organismes agréés.

Le mode de formation « classique », c'est à dire 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.

● Des formations intra-entreprises privilégiées



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

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

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

“ TOUT DÉPEND DU TYPE DE FORMATION. CERTAINES FORMATIONS, NOTAMMENT DE SOFT SKILLS DOIVENT SE FAIRE IMPÉRATIVEMENT EN SALLE, ET D'AUTRES, PLUS TECHNIQUES, DOIVENT NÉCESSAIREMENT SE FAIRE SUR CHANTIER. ”

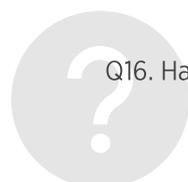
“ ON PRÉFÈRE LE PRÉSENTIEL ET NOS SALARIÉS AUSSI. ”

Q16. Habituellement, privilégiez-vous :

La formation intra-entreprise privilégiée par la majorité des entreprises de TP

Les entreprises ont tendance à privilégier les formations intra-entreprises lorsque cela est possible, ce qui nécessite d'avoir un effectif à former suffisant par session de formation. Ce dernier est ainsi particulièrement privilégié par les entreprises de 200 salariés ou plus.

De nombreuses entreprises de tailles plus modérées témoignent du fait de ne pas pouvoir réaliser de la formation intra-entreprise, notamment lorsqu'elles font appel à des organismes de formation extérieurs.



● Univers concurrentiel des centres de formation avec plus de 80 organismes recensés



Centres de formation habituels cités par les entreprises

Taille du mot proportionnelle au nombre d'entreprises

Source : Enquête CERC

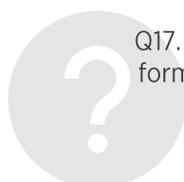
Des centres combinant majoritairement les formations métiers et les formations de prévention/ sécurité

“

ON TRAVAILLE AVEC DES CENTRES DIFFÉRENTS SELON LES FORMATIONS RECHERCHÉES. CERTAINS SONT PLUS SPÉCIALISÉS DANS LES FORMATIONS OBLIGATOIRES, ET D'AUTRES, DANS LES FORMATIONS MÉTIERS.

”

Les entreprises interrogées sur leurs centres de formation habituels ont cités, au global, plus de 80 organismes, témoignant ainsi de la multitude d'acteurs de la formation continue des TP franciliens. Au-delà des centres de formation internes ou des académies de groupe (ex: Eurovia Academy), quatre organismes représentent à eux seuls plus d'un sixième des citations : APAVE, AFOR TP, CPO et AFTRAL. Ces derniers sont des organismes de formation plutôt « généralistes » : ils proposent des formations de conduite d'engins (CACES) et des formations liées à la prévention et à la sécurité sur les chantiers (AIPR, SST, Habilitations...). Toutefois, de nombreux organismes spécialisés ont également été cités mais de façon moins fréquente.

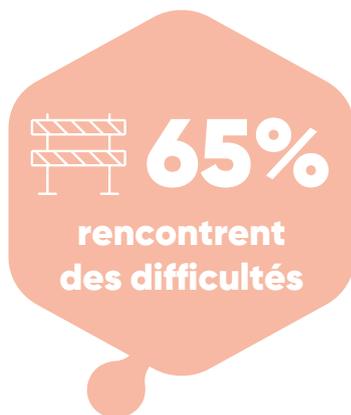


Q17. Avec quels centres de formations travaillez-vous habituellement ?



Quelles difficultés de mise en place de formation continue ?

● Des formations continues complexes à mettre en place pour plus de 6 entreprises sur 10



1^e

MANQUE DE TEMPS : 50%

BUDGET FORMATION INSUFFISANT : 42%

2^e

3^e

AUTRES : ABSENCE DE FORMATION SUR LE TERRITOIRE, MANQUE DE FORMATIONS ADAPTÉES, MANQUE DE VOLONTÉ DU PERSONNEL...

Principales difficultés de mise en œuvre de la formation continue

Source : Enquête CERC

Deux freins récurrents à la mise en place de la formation continue : le manque de temps et de budget

Près de 2/3 des entreprises interrogées affirment rencontrer des difficultés dans la mise en œuvre de leur politique de formation continue.

La principale difficulté évoquée par ces dernières est le manque de temps, ce motif étant cité par la moitié des entreprises rencontrant des difficultés. Le manque de budget demeure toutefois une des principales difficultés évoquées, avec 42% des entreprises concernées. Cette dernière est particulièrement criante pour les entreprises de taille modérée (moins de 200 salariés), qui ont, au cours des entretiens, déplorés la fin de la prise en charge de leurs formations par Constructyts. De nombreuses entreprises ont également évoqué leurs difficultés à concilier leur planning de travail et l'organisation de leur formation continue.

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

“

NOUS MANQUONS DE MOYENS FINANCIERS ET D'AIDES POUR METTRE EN PLACE UN NIVEAU DE FORMATION CONTINUE ADÉQUAT. DEPUIS LA FIN DE LA PRISE EN CHARGE DE CERTAINES FORMATIONS PAR CONSTRUCTYTS, C'EST PLUS DIFFICILE...

”

“

EN FORMATION PAIE OU ENCORE ENROBÉS, IL EST TRÈS DIFFICILE DE TROUVER DES FORMATIONS PARFAITEMENT ADAPTÉES AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DE L'ENTREPRISE.

”

Au-delà de l'aspect organisationnel et de l'aspect budgétaire, d'autres facteurs qui rendent difficile la mise en œuvre de la formation continue

“

Surabondance de formations obligatoires

Le problème, c'est le nombre. Certaines sont extrêmement importantes, et même indispensables, comme la sécurité, mais pas toutes! On ne cesse d'en rajouter et elles se ressemblent toutes! On a plus le temps ni le budget pour les formations métiers.

”

Surabondance de formations obligatoires

“

Difficultés organisationnelles

Notre principal problème, c'est le planning. Clairement, c'est très difficile pour nous de se priver d'un bon ouvrier pour l'envoyer faire 3 jours de formation quand on est sur un gros chantier et qu'on a des délais à tenir. Il faut s'organiser en conséquence et c'est pas toujours évident. Ce serait beaucoup plus simple si il était possible de séquencer les formations.

”

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

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA MISE EN ŒUVRE DE FORMATION CONTINUE

Difficultés organisationnelles

“

Manque de volonté du personnel

Manque de volonté du personnel
Certains de nos personnels refuse tout bonnement de suivre certaines formations, notamment parce qu'elles sont trop loin.

”

Manque de formations adaptées

Manque de formations adaptées
Il n'existe pas toujours des formations métiers exactement adaptées aux process de l'entreprise. Il faut rechercher les formations les mieux adaptées, prendre le temps, arbitrer... Parfois, il est plus simple et moins couteux de former les ouvriers sur le tas, et d'autres fois, les formations les plus intéressantes sont encore celles dispensées par d'anciens entrepreneurs ayant ouvert leur propre centre de formation. Enfin, certaines fois, la formation n'existe juste pas.

”

“

Manque de temps

Le problème c'est que, quand on a les moyens, on a trop d'activité pour envoyer nos ouvriers en formation, et quand on a le temps, en général, on a plus le budget! En plus, il n'y a pas que la formation en soit qui prend du temps : la recherche d'un organisme qui fourni les bonnes formations, ça prend un temps fou.

”

Manque de temps

Fin de la prise en charge

“

Fin de la prise en charge

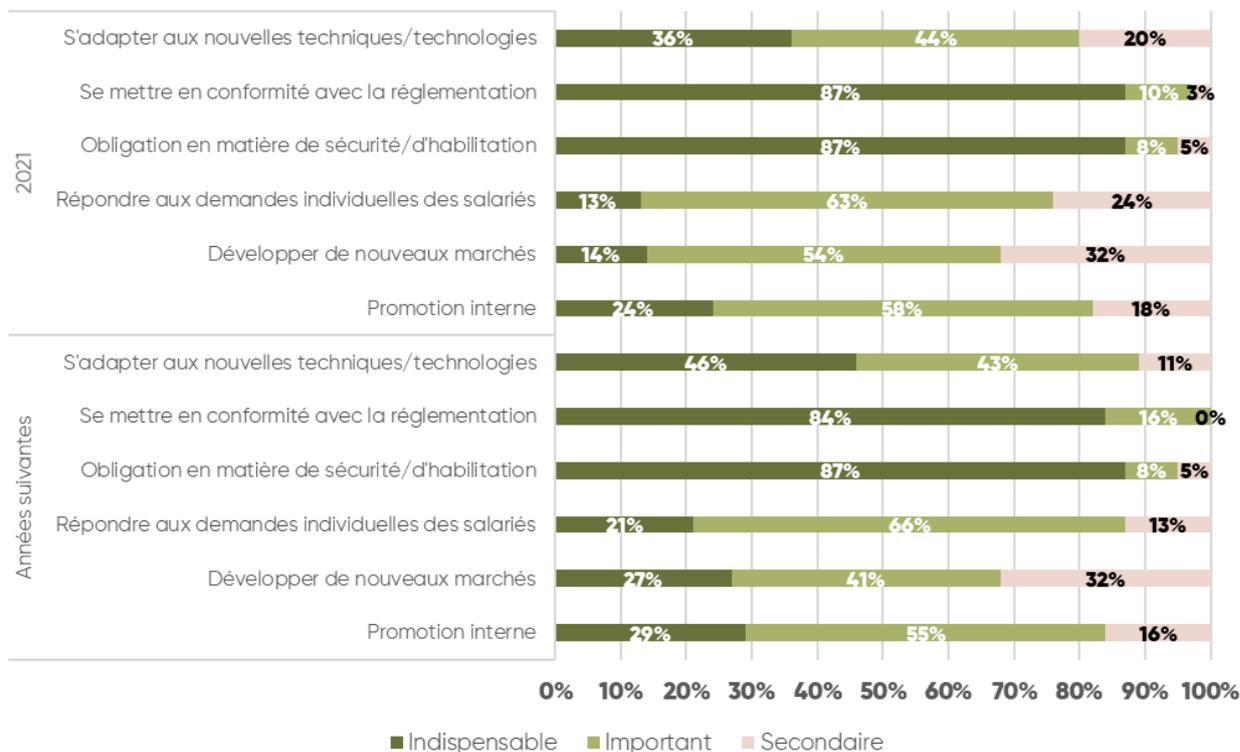
Depuis la fin de la prise en charge de certaines formations par Constructys, c'est plus difficile... Nous manquons de moyens financiers et d'aides pour mettre en place un niveau de formation continue adéquat.

”



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

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



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

Source : Enquête CERC

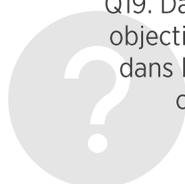
Les obligations en matière de sécurité et la mise en conformité avec la réglementation : deux objectifs indispensables

Pour 2021 comme pour les années à venir, les formations obligatoires (réglementaires, sécurité, habilitations...) et la mise en conformité avec la réglementation apparaissent indispensables pour la très large majorité des entreprises (environ 87% en 2021). La promotion interne est quant à elle un objectif important pour la large majorité des entreprises en 2021 (58%) et pour les années suivantes.

Enfin, l'adaptation aux nouvelles techniques/ technologies, et la réponse aux demandes individuelles des salariés, déjà importantes pour 2021, prennent de l'ampleur et deviennent davantage prioritaires 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 :

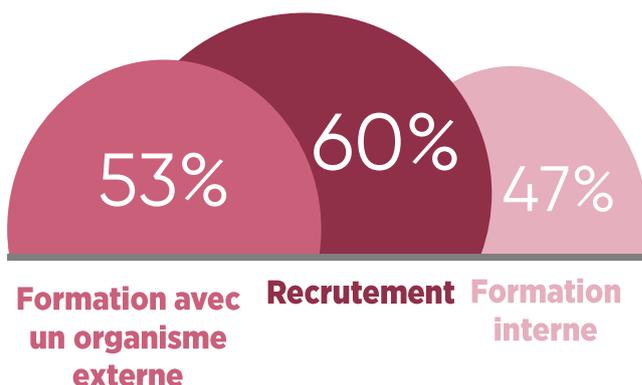


● Des compétences manquantes liées aux métiers où les recrutements sont complexes : canaliseurs, ingénieurs d'études et métiers d'encadrement



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

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

Des recours complémentaires à la formation et au recrutement pour acquérir ces compétences

Les principales compétences manquantes au sein des entreprises concernent les canaliseurs, les ingénieurs d'études ainsi que les compétences liées aux métiers d'encadrement (conduite de travaux, gestion de projets/chantiers). Ces dernières rejoignent les métiers en tension. Les « compétences techniques » sont également citées de manière générale comme compétence manquante. Dans une moindre mesure d'autres compétences, telles que le BIM, la RSE/QSE et l'informatique/numérique sont également recherchées.

Toutes compétences confondues, le recrutement représente le principal mode d'acquisition des compétences manquantes (60%), juste devant la formation avec un organisme externe (53%) et la formation interne (43%).

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

“

LA DIGITALISATION PREND DE PLUS EN PLUS DE PLACE DANS LES TP ET IL FAUT POUVOIR ACCOMPAGNER NOS SALARIÉS DANS LE PROCESSUS.

”

● Trois orientations majeures pour les futures formations : l'environnement, le numérique et les compétences techniques



Environnement 38%

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



Compétences techniques 29%

Savoir-faire techniques spécifiques aux métiers



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...



Sécurité 13%

Prévention, santé, sécurité sur les chantiers



Management 8%

Formations des personnels d'encadrement

● ● ● **Autres 33%**

Axes stratégiques des futures formations

Source : Enquête CERC

Les compétences techniques : un axe majeur pour les futures formations, au même titre que le numérique et l'environnement

Trois axes majeurs se distinguent dans les stratégies de formation futures : l'orientation environnementale (économie circulaire, écoconduite, développement durable), qui concerne 38% des entreprises, le développement du numérique (digitalisation des outils et process, nouvelles technologies, dématérialisation), évoqué par un quart des entreprises, et les formations métiers (28%).

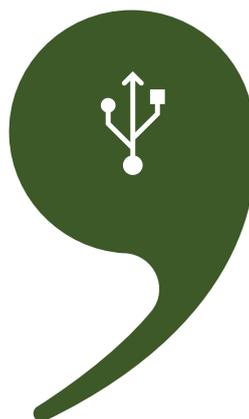
La sécurité et les compétences en management représentent également des axes importants pour respectivement 13% et 8% des entreprises répondantes.

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

● Orientations majeures des futures formations : verbatim

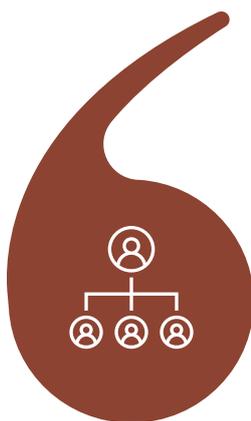
NUMÉRIQUE

L'évolution informatique fait partie des axes prioritaires de formation stratégique : il doit concerner tous les personnels de l'entreprise, à des niveaux différents. Les outils des opérationnels de chantier et de la direction technique doivent évoluer. Exemple : maquette 3D, réalité augmentée, BIM...etc.



ENVIRONNEMENT

Le développement durable est un axe stratégique important : il faut sensibiliser les personnels d'encadrement aux questions relatives à la QSE/RSE et au développement durable. C'est notamment la demande des maîtres d'ouvrage, de plus en plus prégnante, qui fait de cette question un enjeu particulièrement important.



SÉCURITÉ

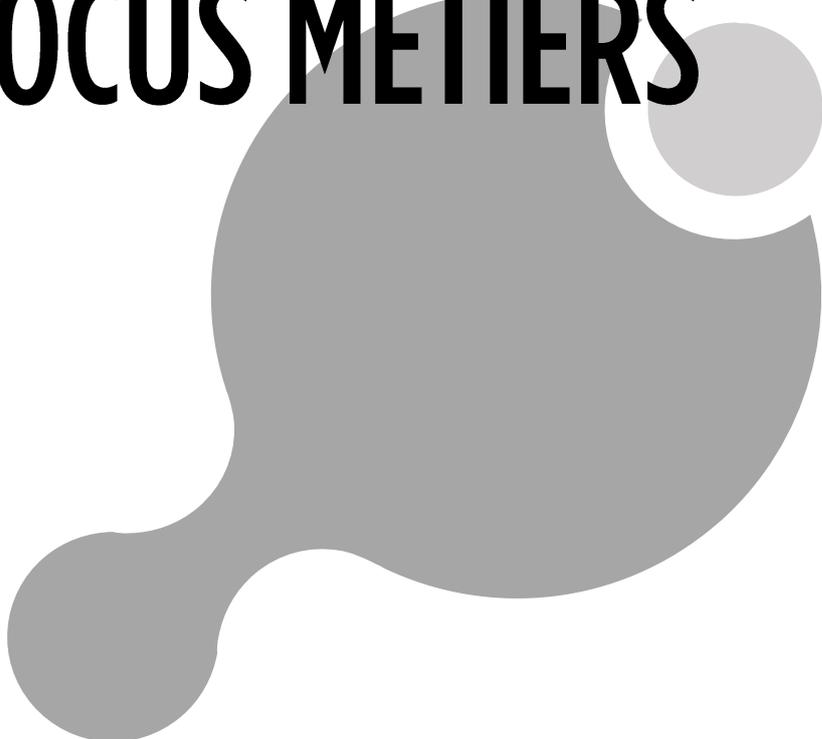
La sécurité sur les chantiers reste et restera toujours une priorité en terme de formation. Rien n'est jamais acquis en matière de sécurité et il faut rester vigilant afin de faire perdurer les bonnes pratiques sur les chantiers.

MANAGEMENT

Pour les personnels d'encadrement, la formation managériale, l'accompagnement et le leadership sont des compétences cruciales à développer pour les années à venir.

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

FOCUS MÉTIERS



Vue d'ensemble des principaux métiers

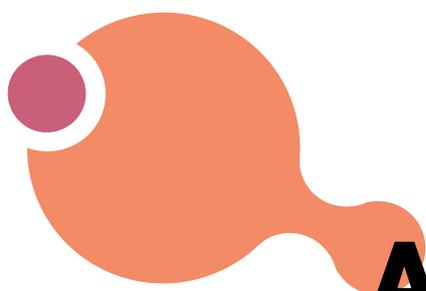
	Ensemble (tous métiers)	Ingenieur études	Géomètre-topographe	Constructeur de routes	Constructeur en voirie urbaine	Constructeur de réseaux de canalisations	Constructeur en ouvrages d'art	Conducteur d'engins de Travaux Publics	Monteur de réseaux électriques	Mécanicien d'engins	Métiers d'encadrement
Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement en CDI / CDD / Intérim	88%	58%	42%	11%	14%	28%	8%	39%	14%	28%	78%
Nombre de projets de recrutement ● Entre 10 et 50 ● Entre 50 et 120 ● Plus de 400	>1000	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Raisons de recrutements citées par les entreprises :											
1^{ère} raison : Faire face aux mouvements de personnel	77%	++	++	+	+	+	+	+	+	++	+++
2^{ème} raison : Hausse durable de l'activité	57%	++	++		+	++	+	++	+	+	+++
											2 ^{ème} raison citée : surcroît temporaire d'activité
Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement en alternants/stagiaires	76%	39%	32%	16%	16%	29%	10%	19%	6%	16%	65%
Nombre de projets de recrutement ● Entre 10 et 30 ● Entre 30 et 100 ● Plus de 250	>700	●	●	●	●	●	●	●	n.s.	●	●
Raisons de recrutement citées par les entreprises :											
1^{ère} raison : Intégration dans l'entreprise avant un poste plus pérenne	70%	++	++	++	++	++	+	++	n.s.	++	+++
2^{ème} raison : Pratique habituelle / partenariat avec les centres de formation	50%	++	++	+	+	++	+	+	n.s.	++	+++

Vue d'ensemble des principaux métiers [suite]

	Ensemble (tous métiers)	Ingénieur études	Géomètre-topographe	Constructeur de routes	Constructeur en voirie urbaine	Constructeur de réseaux de canalisations	Constructeur en ouvrages d'art	Conducteur d'engins de Travaux Publics	Monteur de réseaux électriques	Mécanicien d'engins	Métiers d'encadrement
Part d'entreprises rencontrant des difficultés de recrutement sur ces métiers	80%	48%	21%	12%	12%	18%	6%	30%	10%	18%	70%
Difficultés de recrutement rencontrées citées par les entreprises											
1^{ère} difficulté : Pénurie de candidats	57%	++	+	+	+	+	+	+	n.s.	+	++
2^{ème} difficulté : Des réponses aux offres mais des candidats qui manquent d'expérience/de formation	37%	+	n.s.	n.s.	n.s.	+	n.s.	+	n.s.	2 ^{ème} diff. citée : des candidats qui ne répondent pas aux critères de l'entreprise	2 ^{ème} diff. citée : concurrence avec les autres entreprises
Part d'entreprises envisageant des formations métiers sur ce métier pour 2021											
<ul style="list-style-type: none"> ● Moins de 10% ● Entre 10% et 50% ● Plus de 50% 	90%	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

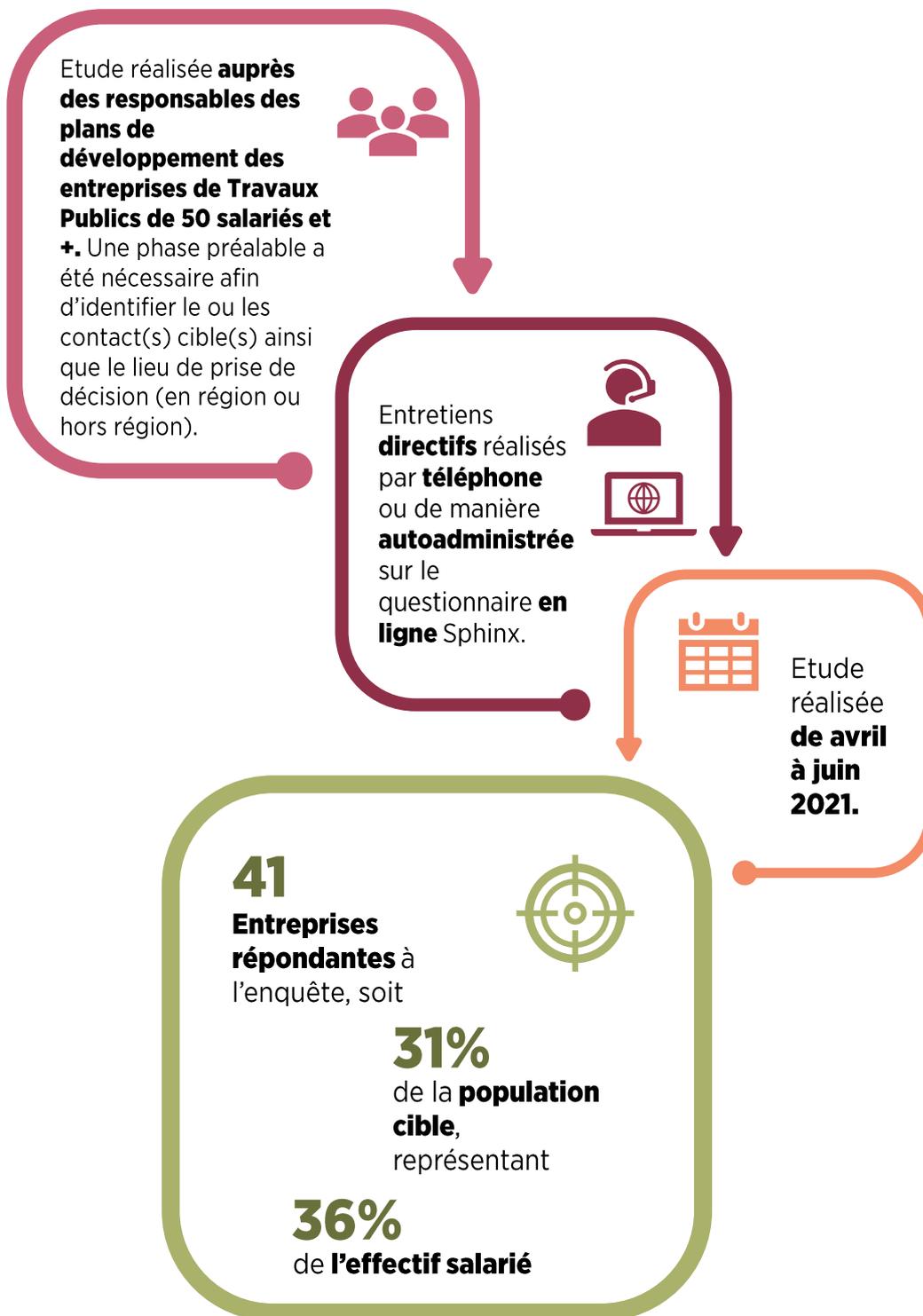
Note de lecture concernant les « Raisons des recrutements citées par les entreprises » et les « Difficultés de recrutement citées par les entreprises » :

- +
 - ++
 - +++
- 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



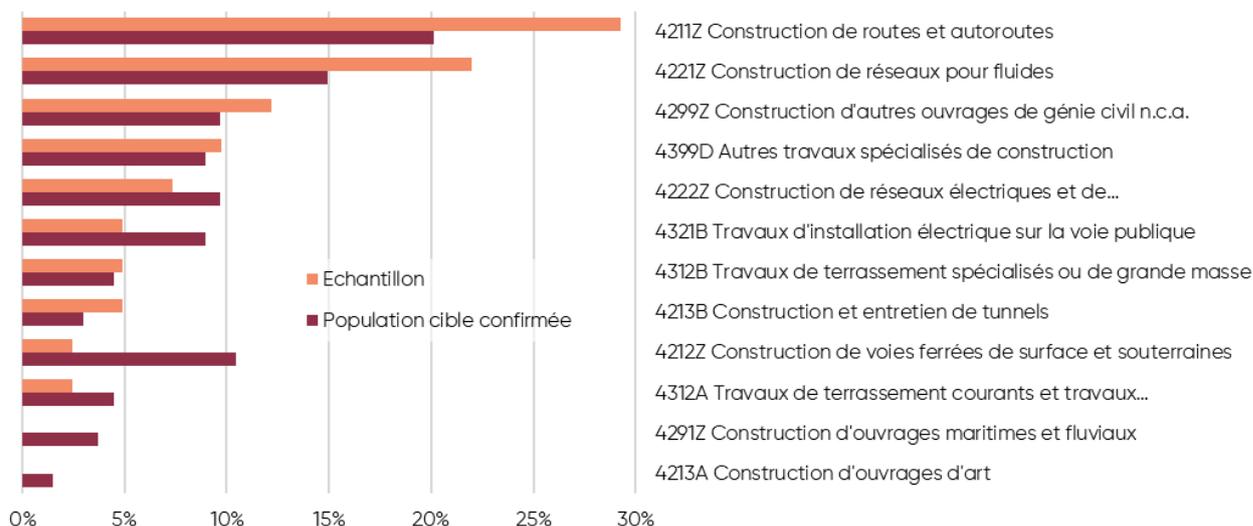
Approche méthodologique & caractéristiques de l'échantillon

● Méthodologie du terrain d'enquête



Les données présentées dans ce document sont des données brutes : elles ne représentent que les entreprises interrogées dans le cadre de cette enquête (échantillon de 41 entreprises), et ne constituent pas une extrapolation régionale.

● Caractéristiques de l'échantillon



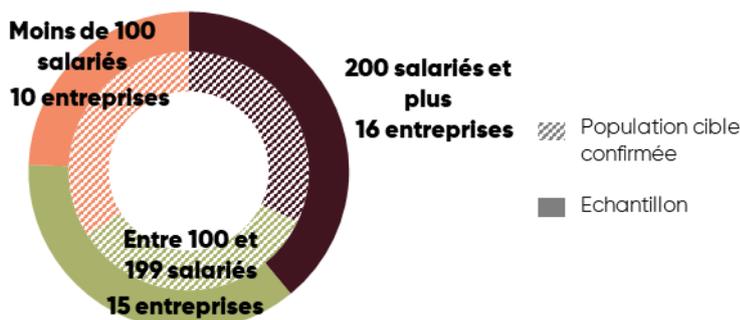
Structure de l'échantillon par rapport à la population cible par code APE

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



Activité principale exercée par les entreprises de l'échantillon

Unité : nombre d'entreprises - Source : Enquête CERC



Quel est le code APE de votre entreprise ?

Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

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

Taille des entreprises de l'échantillon

Unité : nombre d'entreprises - Source : Enquête CERC

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



Avec le concours des membres de la CERC



CERC Île-de-France

Tél. : 06.47.43.73.86

fiona.danglard.cerc@gmail.com

<https://cercidf.fr/>