

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



Consolidation nationale &  
comparaisons interrégionales



## LE RECRUTEMENT

p.3



**Quels besoins en recrutements ?**

p.4



**Quelles sont les difficultés de recrutement ?**

p.18



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

p.22



## LA FORMATION CONTINUE

p.24



**Quelles dynamiques et types de formation continue ?**

p.25



**Quelles pratiques de formation continue ?**

p.29



**Quelles difficultés de mise en place de formation continue ?**

p.33



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

p.35



## VUE D'ENSEMBLE DES PRINCIPAUX MÉTIERS

p.38



### Contexte

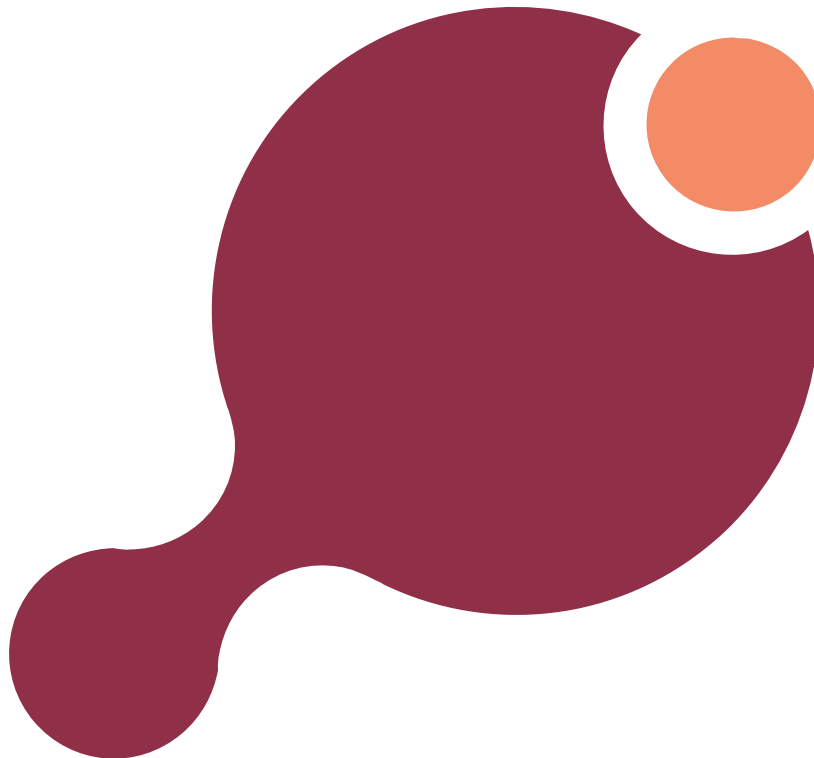
Depuis janvier 2019, les actions de formation relevant du plan de développement des compétences des entreprises de 50 salariés et plus ne sont plus financées par les OPCO et ne sont donc plus comptabilisées dans le système d'information de Constructyts.



### Objectif

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

# LE RECRUTEMENT





# Quels besoins en recrutements ?

## ● Une volonté de recruter très répandue qui concerne 9 entreprises sur 10



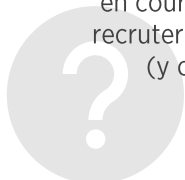
**Part des entreprises ayant des projets de recrutements en cours ou pour les 12 prochains mois tous types de contrats confondus**

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

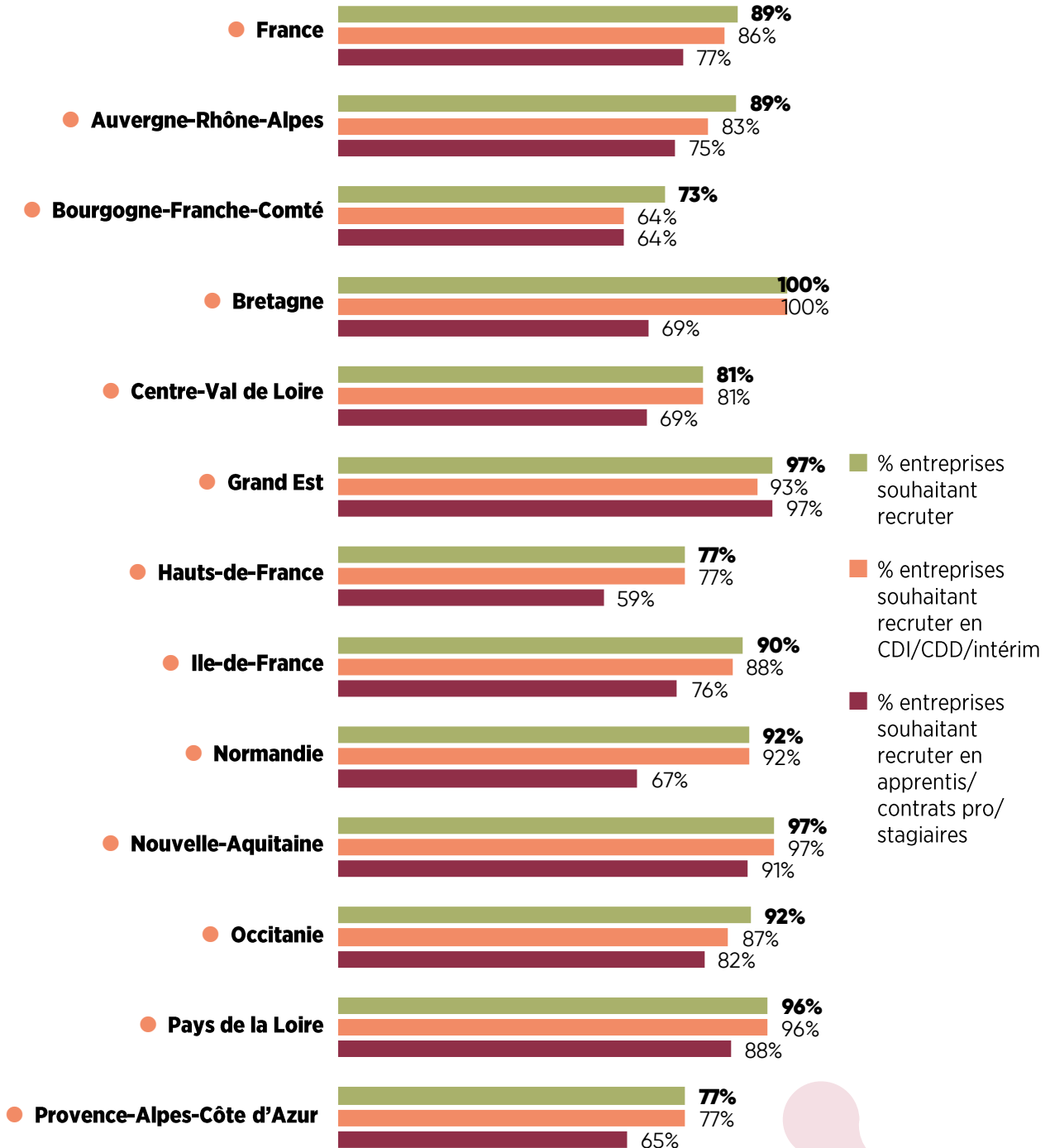
### Des recrutements qui concernent à la fois des salariés et des alternants/ stagiaires

La volonté de recruter est nette parmi les entreprises de 50 salariés et plus : 89% d'entre elles ont au moins un projet de recrutement en cours ou sur les 12 prochains mois. 86% envisagent de recruter en CDI/CDD ou intérim, et 77% en ce qui concerne l'apprentissage, les stages et les contrats de professionnalisation. Près des trois quarts envisagent de recruter simultanément via ces deux types de recrutements (salariés et alternants / stagiaires).

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) ?



## Comparaisons interrégionales



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) ?

Part d'entreprises souhaitant recruter globalement et par type de contrat

Unité : % d'entreprises  
Source : enquête CERC

1 | QUELS BESOINS EN RECRUTEMENTS ?

## ● Des postes à pourvoir nombreux sur l'encadrement, la conducteurs d'engins de TP, les canalisateurs et constructeurs de routes



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

Nombre de recrutements déclarés tous types de contrats confondus

Nombre d'entreprises ayant exprimé au moins un besoin

Besoin moyen par entreprise

359 entreprises de 50 salariés et plus répondantes

	Nombre d'entreprises ayant exprimé au moins un besoin	Nombre de recrutements déclarés tous types de contrats confondus	Besoin moyen par entreprise
Sous-total Métiers d'encadrement	246	2073	8,4
Chef d'équipe	136	513	3,8
Chef de chantier	160	712	4,5
Conducteur de travaux	159	591	3,7
Directeur ou ingénieur de travaux	63	257	4,1
Conducteur d'engins de TP	197	769	3,9
Constructeur de réseaux de canalisations	125	644	5,2
Ingénieur études	110	320	2,9
Géomètre-topographe	108	283	2,6
Constructeur de routes	86	633	7,4
Mécanicien d'engins	85	244	2,9
Monteur de réseaux électriques	63	324	5,1
Constructeur en voirie urbaine	54	380	7,0
Constructeur en ouvrages d'art	29	196	6,8
Monteur en éclairage public (EP)	28	89	3,2
Monteur câbleur / raccordeur en fibre optique	17	142	8,4
Technicien de laboratoire	11	19	1,7
Charpentier métallique	n.s.	n.s.	n.s.
Autres métiers	103	553	

### Métiers les plus recherchés par les entreprises répondantes

Unité : nombre d'entreprises ayant au moins un besoin de recrutement et nombre de recrutements envisagés tous types de contrats confondus (CDI, CDD, Intérim, contrats pro., stagiaires) – Source : Enquête CERC

### Un besoin moyen par entreprise élevé sur certains métiers

Les métiers d'encadrement (chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux et directeur ou ingénieur de travaux) sont particulièrement demandés : plus de 1 300 projets de recrutements en CDI/ CDD/ intérim et plus de 700 en apprentissage/ stagiaire/ contrat de professionnalisation ont été recensés auprès des entreprises de 50 salariés et plus ayant exprimé au moins un besoin. Une forte attente existe également pour les conducteurs d'engins de Travaux Publics, constructeurs de réseaux de canalisation, ou encore les constructeurs de routes.

Au sein d'une même entreprise, les besoins s'avèrent particulièrement élevés pour les monteurs en fibre optique, de réseaux électriques et les constructeurs de réseaux de canalisations, de routes, en voirie urbaine, en ouvrage d'art (plus de 5 recrutements prévus en moyenne par entreprise).

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 ?

## ● Des recrutements pérennes envisagés avec un CDI plébiscité



\*Le nombre de recrutements envisagés (CDI, CDD et intérim confondus) correspond à 6% de l'effectif salarié actuel de ces entreprises

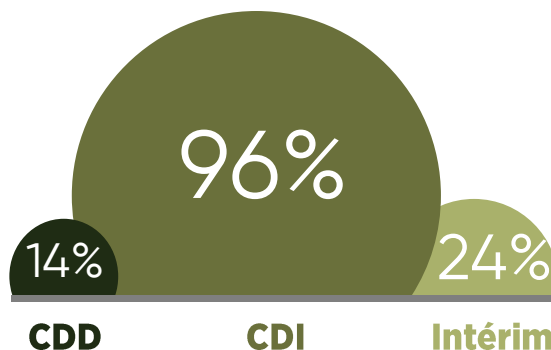


### ONT DES PROJETS DE RECRUTEMENTS EN CDI/ CDD/ INTÉRIM

### 86% des entreprises souhaitent recruter des salariés (CDI/ CDD/ Intérim)

Quelle que soit la région, le CDI est le mode de recrutement principalement envisagé par les entreprises souhaitant recruter des salariés. Le recours à l'intérim se révèle plus fréquemment mentionné que les CDD.

Le nombre de recrutements de salariés envisagé correspond à 6% de l'effectif de ces entreprises. Cette tendance se retrouve en région (de 4% en Île-de-France à 8% en Bourgogne-Franche-Comté).



### Part des entreprises ayant des projets de recrutements en CDD, CDI et intérim en cours ou pour les 12 prochains mois

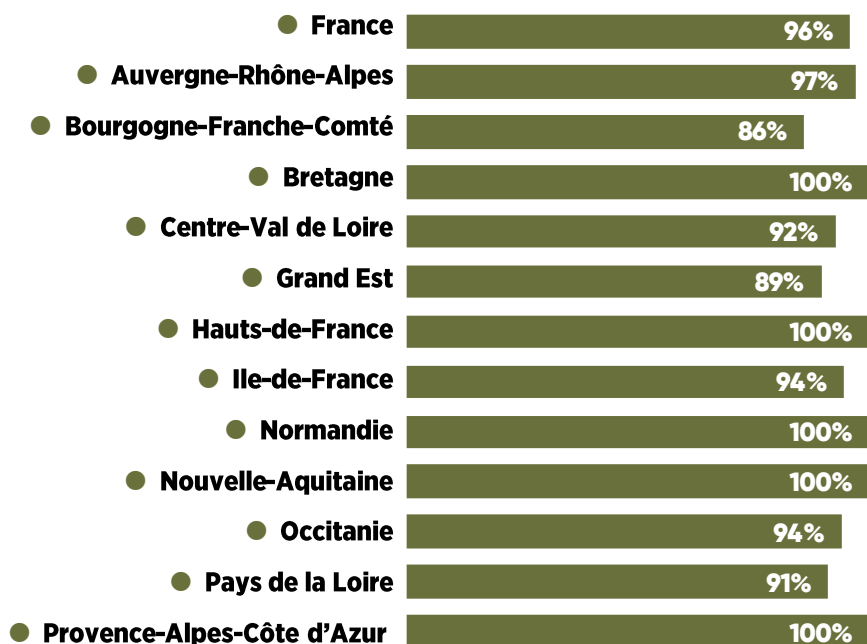
Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

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





## Comparaisons interrégionales

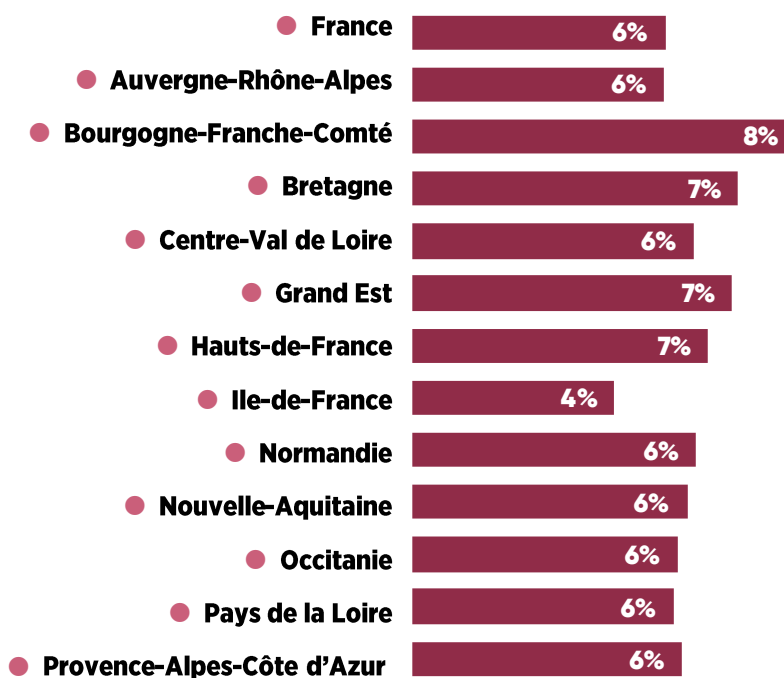


### Part des entreprises ayant des projets de recrutements en CDI en cours ou pour les 12 prochains mois

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

### Nombre de recrutements CDI/CDD/intérim en cours ou envisagés dans les 12 prochains mois par rapport à l'effectif salarie de ces entreprises

Source : Enquête CERC



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

1 | QUELS BESOINS EN RECRUTEMENTS ?

## ● D'importants besoins au sein d'une même entreprise sur les métiers de la voirie – routes et de la fibre optique



Nombre d'entreprises ayant exprimé au moins un besoin

Nombre de recrutements déclarés tous types de contrats confondus

Besoin moyen par entreprise

359 entreprises de 50 salariés et plus répondantes

Métier	Nombre d'entreprises ayant exprimé au moins un besoin	Nombre de recrutements déclarés tous types de contrats confondus	Besoin moyen par entreprise
Sous-total Métiers d'encadrement	222	1316	5,9
Chef d'équipe	123	349	2,8
Chef de chantier	140	443	3,2
Conducteur de travaux	133	356	2,7
Directeur ou ingénieur de travaux	51	168	3,3
Conducteur d'engins de TP	169	523	3,1
Constructeur de réseaux de canalisations	101	369	3,7
Géomètre-topographe	90	160	1,8
Ingénieur études	84	164	2,0
Mécanicien d'engins	72	136	1,9
Constructeur de routes	64	364	5,7
Monteur de réseaux électriques	58	198	3,4
Constructeur en voirie urbaine	43	216	5,0
Monteur en éclairage public (EP)	26	59	2,3
Constructeur en ouvrages d'art	24	125	5,2
Monteur câbleur / raccordeur en fibre optique	16	110	6,9
Technicien de laboratoire	9	14	1,6
Charpentier métallique	n.s.	n.s.	n.s.
Autres métiers	79	341	

### Métiers les plus recherchés par les entreprises répondantes

Unité : nombre d'entreprises ayant au moins un besoin de recrutement et nombre de recrutements envisagés en CDI/ CDD/ Intérim

Source : Enquête CERC

### Un nombre de recrutement de salariés élevé sur l'encadrement, la conduite d'engins, les canalisateurs et constructeurs de routes

Les nombreuses entreprises souhaitant recruter des encadrants cherchent en moyenne près de 6 salariés sur ces métiers. Bien que globalement moins fréquents, les professionnels souhaitant recruter des salariés sur les métiers de constructeurs de routes, de constructeurs en voirie urbaine, de constructeurs en ouvrages d'art ou de monteurs fibre optique ont en moyenne besoin de plus de 5 salariés.

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

## ● Des recrutements envisagés principalement pour pallier les mouvements de personnel

1°

FAIRE FACE AUX  
MOUVEMENTS DE  
PERSONNEL : 79%



HAUSSE DURABLE DE  
L'ACTIVITÉ / DÉVELOPPEMENT  
DE L'ACTIVITÉ : 55%

2°

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

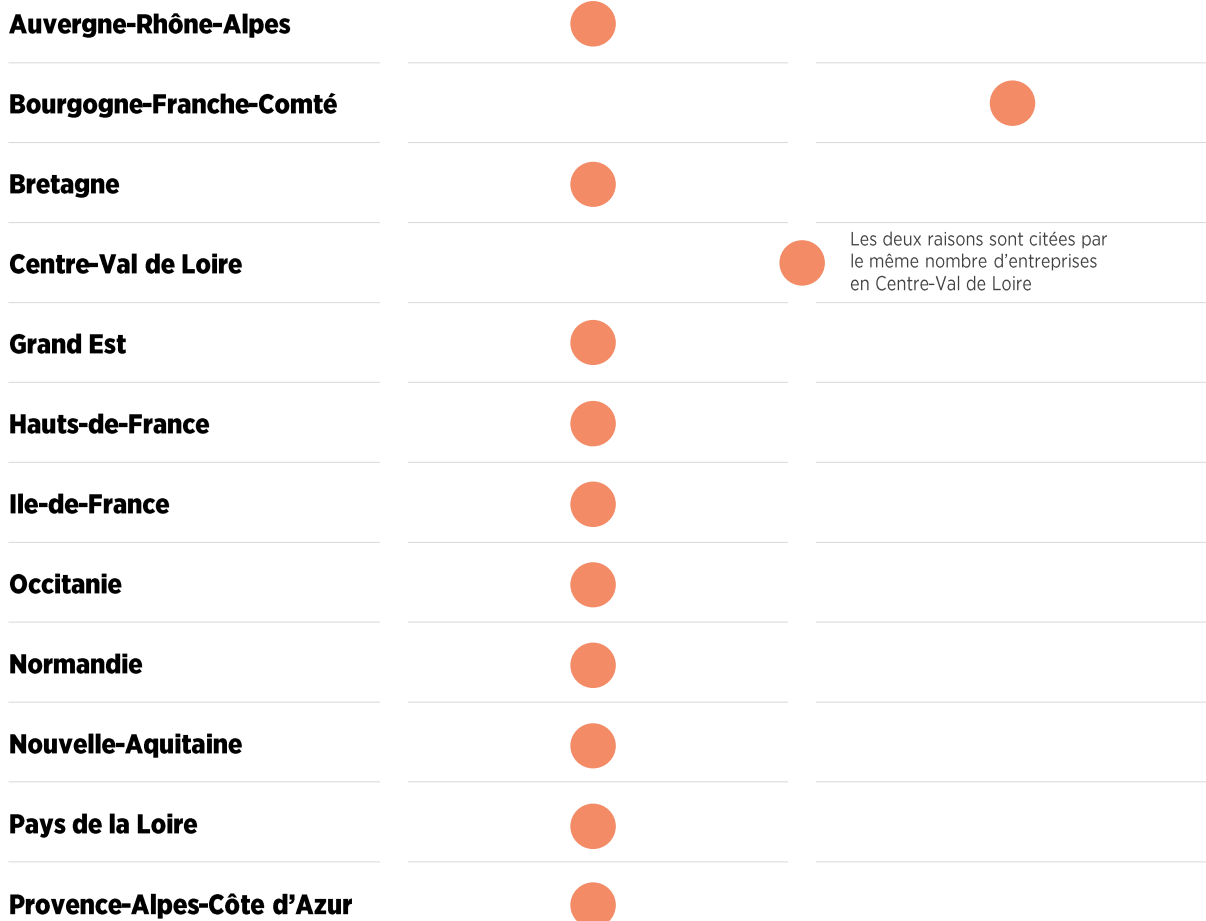
Unité : % d'entreprises tous métiers confondus - Source : Enquête CERC

### 79% des entreprises déclarent recruter pour faire face aux mouvements de personnel (pour au moins un métier)

Par ailleurs, plus de la moitié d'entre elles recrutent en vue de répondre au développement de leur activité. Le surcroît temporaire d'activité (20%), le besoin d'élargir les compétences (17%), la restructuration des missions (11%) et l'opportunité (11%) ne sont citées que dans une moindre mesure par les professionnels.

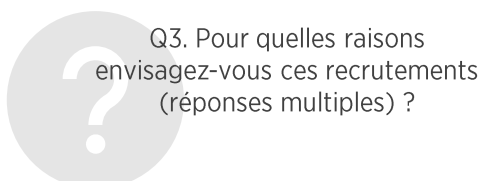
Q3. Pour quelles raisons envisagez-vous ces recrutements (réponses multiples) ?

## Comparaisons interrégionales



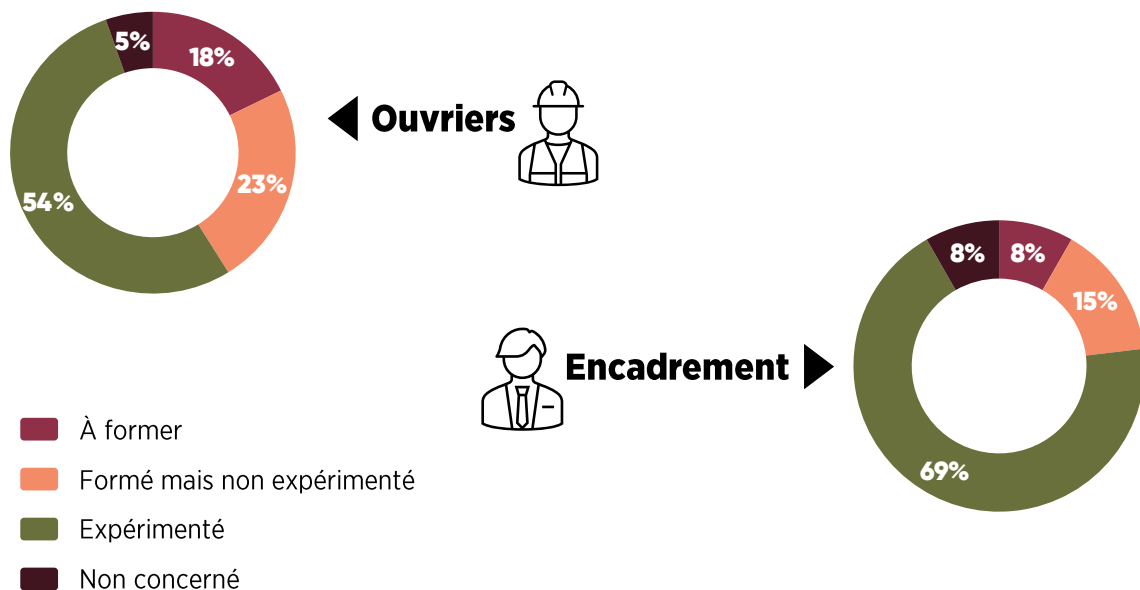
### Raisons pour lesquelles sont envisagés des recrutements en CDI/CDD ou intérim tous métiers confondus

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



1 | QUELS BESOINS EN RECRUTEMENTS ?

## ● Des professionnels qui se positionnent en priorité sur les candidats expérimentés



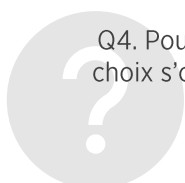
### Type de public privilégié par les entreprises lors de leurs recrutements en CDI, CDD ou intérim

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

### Les profils expérimentés sont privilégiés par 69% des entreprises pour l'encadrement, contre 54% pour les ouvriers

Si les entreprises plébiscitent globalement les profils expérimentés, celles-ci sont plus ouvertes à d'autres types de postulants sur les postes ouvriers (23% privilégient les candidats formés mais non expérimentés, 18% les candidats à former) que pour les métiers d'encadrement (seulement 15% recherchent en priorité des collaborateurs formés mais non expérimentés, et 8% des profils à former).

1 | QUELS BESOINS EN RECRUTEMENTS ?



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

## ● L'alternance : une pratique ancrée dans les entreprises

77%

**ONT DES PROJETS DE  
RECRUTEMENTS EN  
APPRENTIS/ CONTRATS  
PRO / STAGIAIRES**



4%

**de l'effectif salarié**

Nombre de  
recrutements envisagés  
d'alternants ou  
stagiaires\*

\*Le nombre de recrutements envisagés (apprentis, stagiaires et contrats de professionnalisation) correspond à 4% de l'effectif salarié actuel de ces entreprises

40%

92%

29%

**Contrats pros Apprentissage Stagiaires**

**Part des entreprises ayant des projets de recrutements de contrats pro, apprentis et stagiaires en cours ou pour les 12 prochains mois**

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

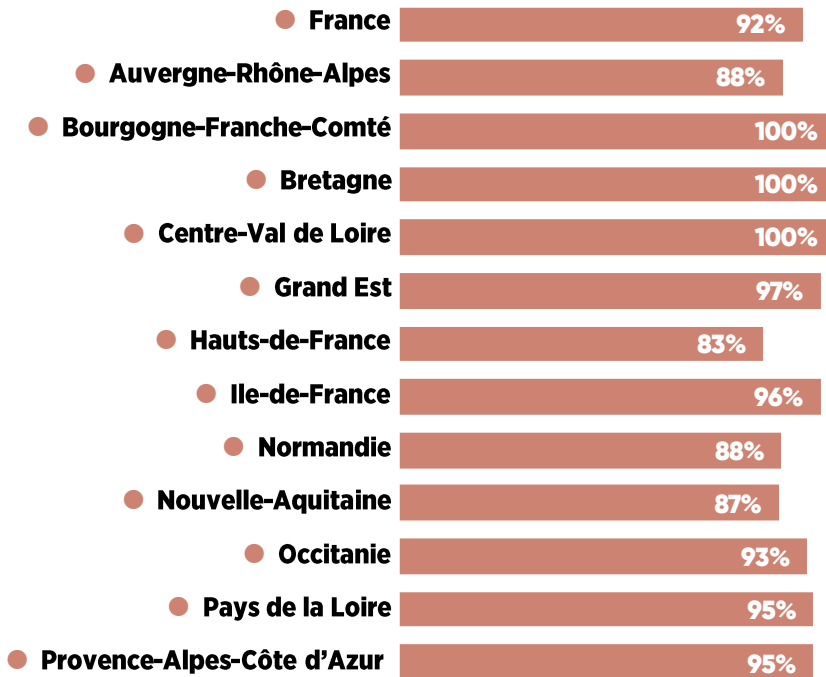
**3 entreprises sur 4 ont des projets de recrutement d'alternants/ stagiaires**

Parmi ces entreprises, la presque totalité souhaite recruter des apprentis (92% au total France, plus de 80% dans toutes les régions), et 40% des contrats de professionnalisation. Ces projets de recrutement représentent en moyenne 4% de l'effectif salarié de ces entreprises.

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 RECRUTEMENTS ?

## Comparaisons interrégionales

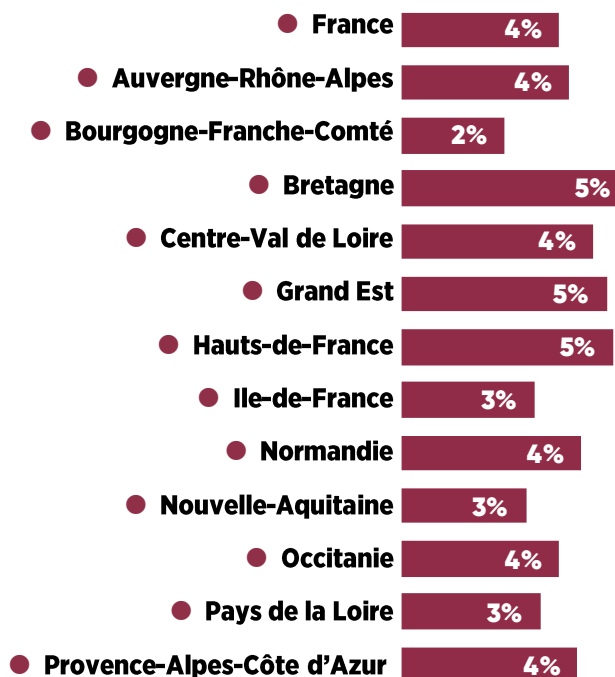


### Part des entreprises ayant des projets de recrutements en apprentissage en cours ou pour les 12 prochains mois

Unité : % d'entreprises ayant au moins un projet de recrutement en apprentissage/contrats pro./stagiaires  
Source : Enquête CERC

### Nombre de recrutements apprentissage/ contrats pro./stagiaire en cours ou envisagés pour les 12 prochains mois par rapport à l'effectif salié de ces entreprises

Source : Enquête CERC



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

## ● Jusqu'à 5 alternants/ stagiaires recherchés par entreprise sur un même métier



### apprentis/ contrats pro/ stagiaires

Nombre d'entreprises ayant exprimé au moins un besoin  
 Nombre de recrutements déclarés tous types de contrats confondus  
 Besoin moyen par entreprise

359 entreprises de 50 salariés et plus répondantes

	Nombre d'entreprises ayant exprimé au moins un besoin	Nombre de recrutements déclarés tous types de contrats confondus	Besoin moyen par entreprise
Sous-total Métiers d'encadrement	146	757	5,2
Chef d'équipe	53	164	3,1
Chef de chantier	72	269	3,7
Conducteur de travaux	86	235	2,7
Directeur ou ingénieur de travaux	25	89	3,6
Conducteur d'engins de TP	108	246	2,3
Constructeur de réseaux de canalisations	87	275	3,2
Constructeur de routes	70	269	3,8
Ingénieur études	65	156	2,4
Géomètre-topographe	57	123	2,2
Mécanicien d'engins	55	108	2,0
Monteur de réseaux électriques	38	126	3,3
Constructeur en voirie urbaine	38	164	4,3
Constructeur en ouvrages d'art	20	71	3,6
Monteur en éclairage public (EP)	15	30	2,0
Monteur câbleur / raccordeur en fibre optique	6	32	5,3
Technicien de laboratoire	5	5	1,0
Charpentier métallique	n.s.	n.s.	n.s.
Autres métiers	56	212	

### Métiers les plus recherchés par les entreprises répondantes

Unité : nombre d'entreprises ayant au moins un besoin de recrutement et nombre de recrutements envisagés en apprentissage/ contrats de pro./ stagiaires

Source : Enquête CERC

### Les entreprises jouent le jeu de la formation : de nombreux apprentis recherchés

Les métiers les plus recherchés en alternants/ stagiaires correspondent à ceux pour lesquels les entreprises recherchent également des salariés, notamment les métiers d'encadrement, de conduite d'engins, de constructeurs de réseaux de canalisations et de constructeurs de routes. Les professionnels faisant état de projets de recrutement d'apprentis/ stagiaires/ contrats de professionnalisation sur les métiers d'encadrement, de constructeurs en voirie urbaine et de monteurs en fibre optique recherchent de nombreux alternants/ stagiaires : 4 ou 5 en moyenne par entreprise sur ces métiers.

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



## ● L'alternance comme passerelle vers de futures embauches

1° INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE  
AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE : 69%

PRATIQUE HABITUELLE / PARTENARIAT  
AVEC LES CENTRES DE FORMATION : 48%

2°

3° HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ /  
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ : 25%

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

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

Des raisons de recrutements d'alternants ou stagiaires similaires dans la quasi-totalité des régions

**69% des entreprises mentionnent l'intégration avant un poste plus pérenne comme raison de recruter des apprentis/ stagiaires/ contrats de professionnalisation**

Ce mode de recrutement constitue une habitude pour de nombreux professionnels : 48% citent la pratique habituelle comme motivation à leur projet. En outre, un quart souhaite répondre à la hausse durable de leur activité. Plus marginalement, 15% des répondants citent le besoin d'élargir leurs compétences et 7% un surcroît temporaire d'activité.

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

1 | QUELS BESOINS EN RECRUTEMENTS ?



# Quelles sont les difficultés de recrutement ?

## ● La pénurie de candidats : la difficulté majeure pour recruter

1° PÉNURIE DE CANDIDAT : PAS DE RÉPONSE REÇUE AUX OFFRES : 74%

DES RÉPONSES AUX OFFRES MAIS DES CANDIDATS QUI MANQUENT D'EXPÉRIENCE/DE FORMATION : 35%

3° CONCURRENCE ACCRUE AVEC LES AUTRES ENTREPRISES : 24%

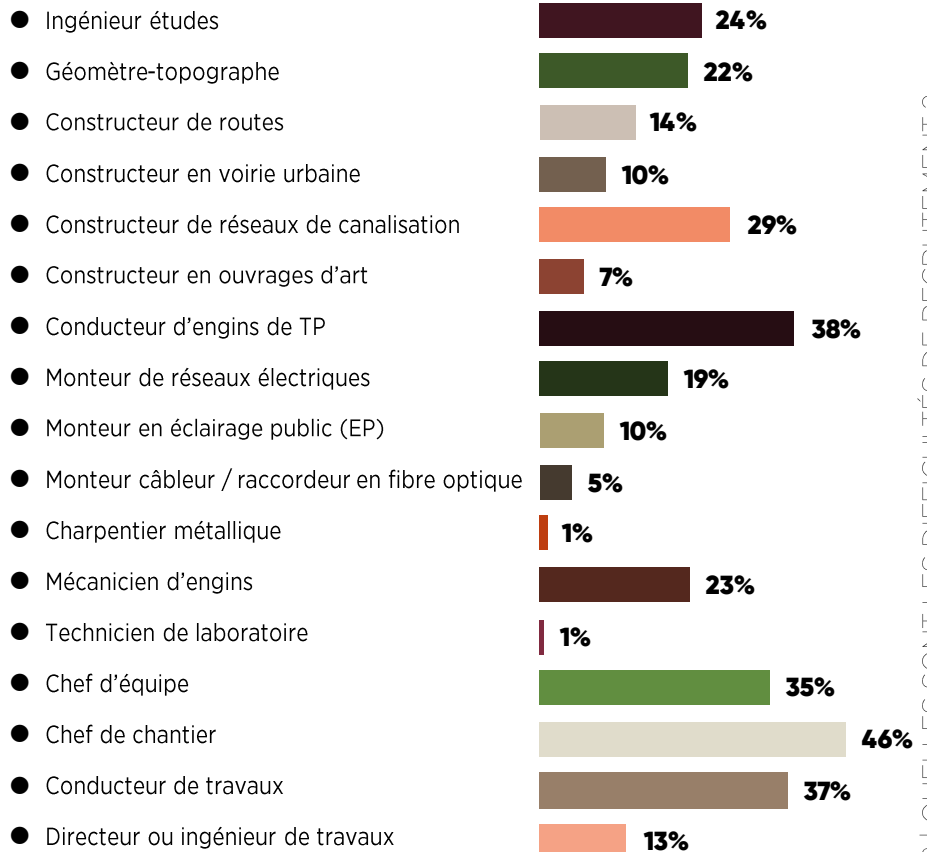
88%  
des entreprises déclarent rencontrer des difficultés de recrutement

### Principales difficultés de recrutement

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

#### Part des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement pour chaque métier parmi celles déclarant avoir des difficultés de recrutement globalement

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

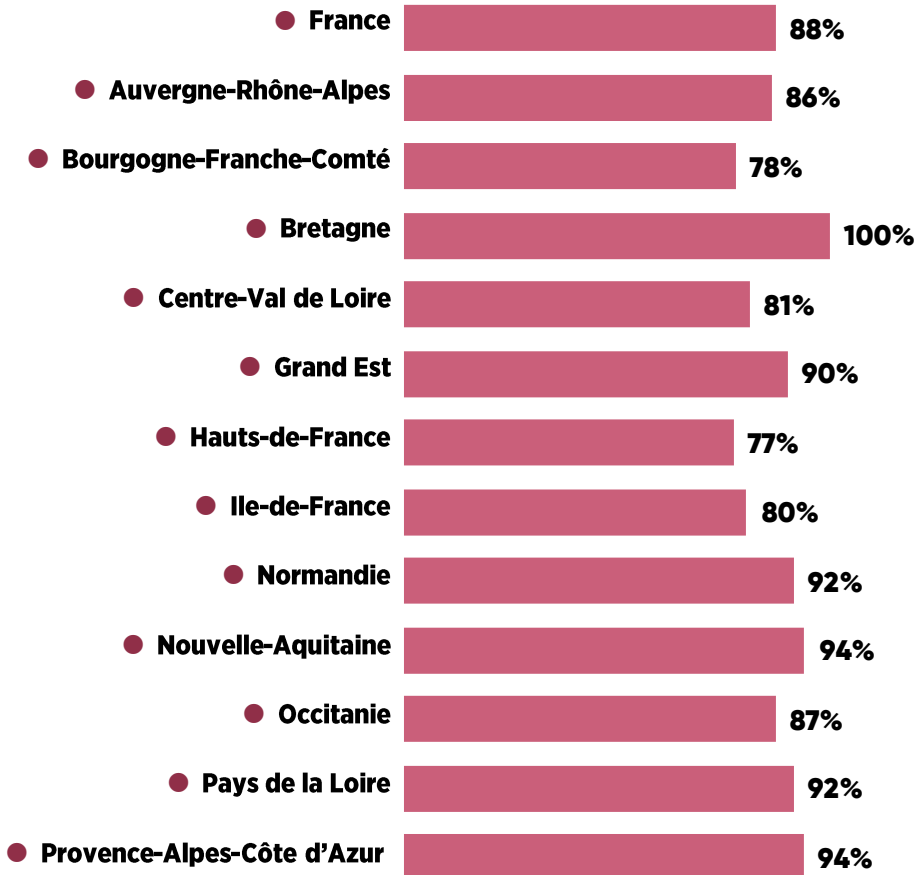


Q7. De façon générale, rencontrez-vous des difficultés pour recruter certains métiers, quel que soit le type de contrat ?

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

2 | QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

## Comparaisons interrégionales





**Part des entreprises déclarant rencontrer des difficultés de recrutement**
  
 Unité : % d'entreprises
   
 Source : Enquête CERC

**Première difficulté citée par les entreprises dans l'ensemble des régions**

Source : Enquête CERC

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

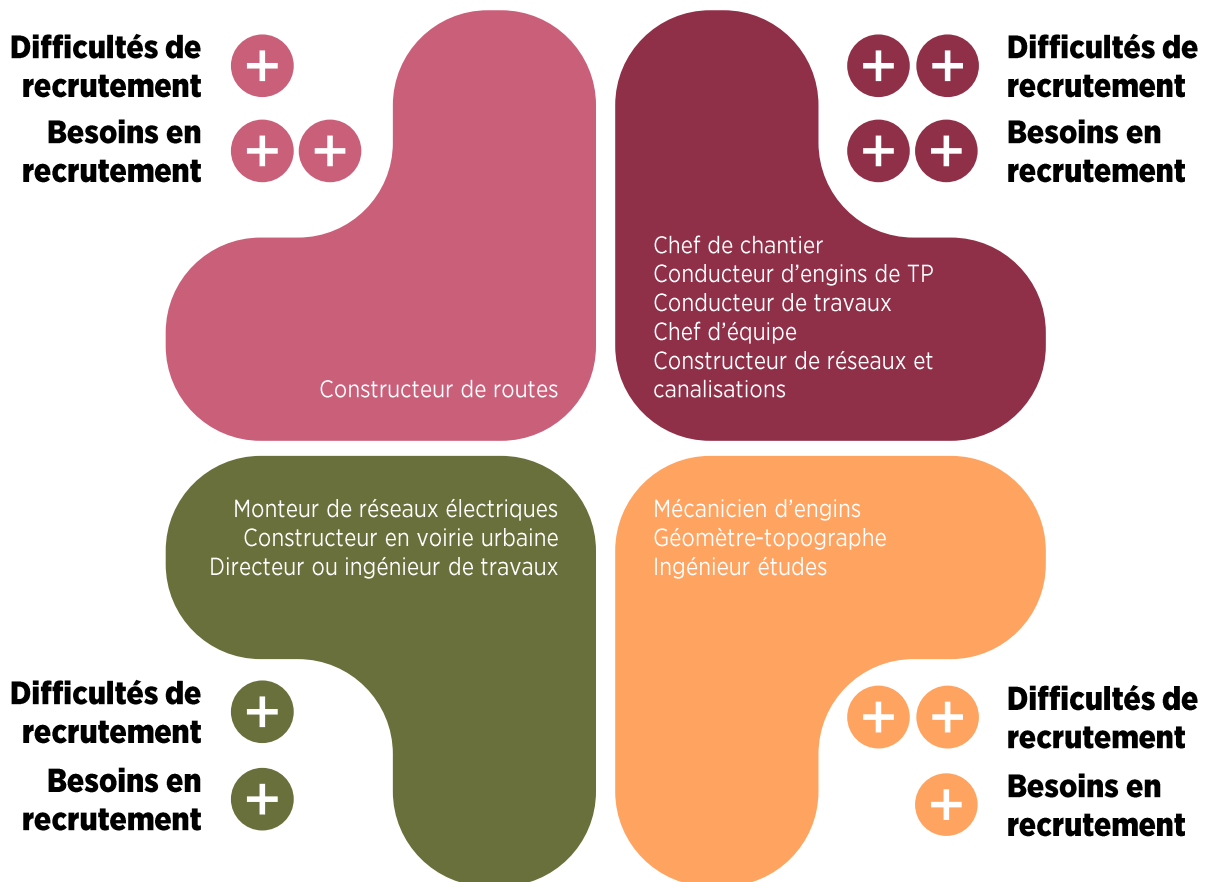
Q8. Pour quels métiers et pour quelle raison principalement ? (une seule réponse possible)


  
**PÉNURIE DE CANDIDAT : PAS DE RÉPONSE REÇUE AUX OFFRES**
  


2 | QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

# ● Des besoins et des difficultés de recrutement marqués pour les métiers d'encadrement, de canalisateur et de conducteur d'engins

## Métiers en tension



### Les difficultés de recrutement ne sont pas uniformément réparties selon les métiers évoqués

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)

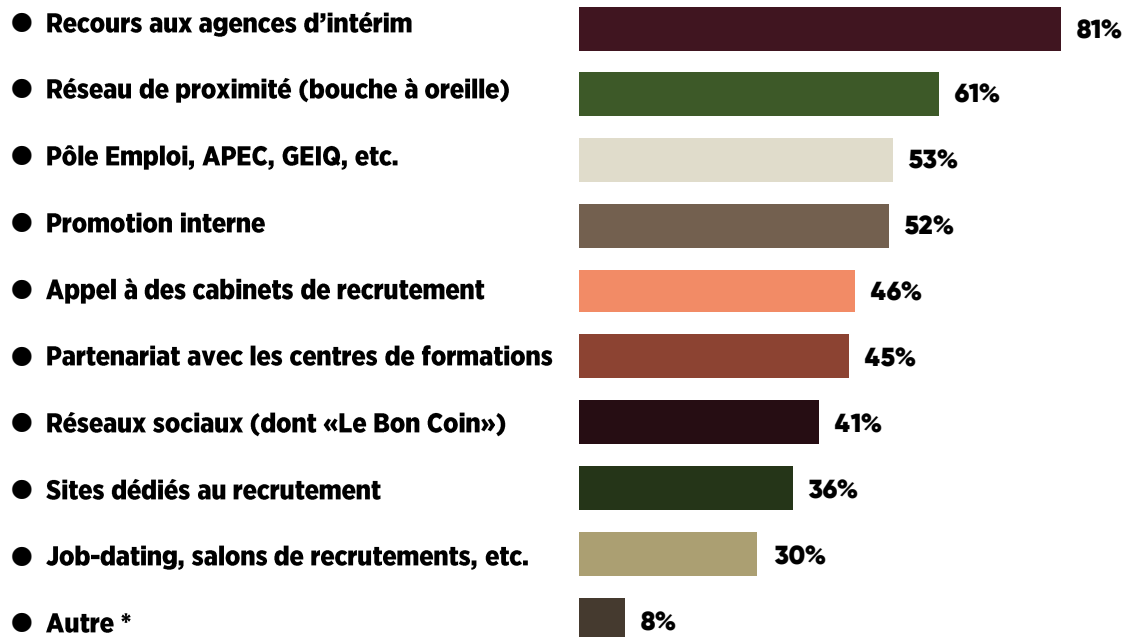
Si 88% des entreprises déclarent rencontrer des difficultés pour recruter (essentiellement pour cause de pénurie de candidats), quelques métiers concentrent les difficultés et les besoins de recrutement. Les métiers d'encadrement sont particulièrement concernés, tout comme les conducteurs d'engins de Travaux Publics et les constructeurs de réseaux de canalisations : de nombreux projets de recrutement sont mentionnés et de nombreuses entreprises font part de leurs difficultés dans cette recherche.

2 | QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?



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

## ● Le recours à l'intérim, bien qu'utilisé par 4 entreprises sur 5, n'est qu'une solution parmi de nombreuses autres



\* Autre : Primes de cooptation, site internet de l'entreprise, candidatures spontanées, mutations au sein du groupe, ...

### Solutions utilisées par les entreprises pour pallier les difficultés de recrutement

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

## Une grande diversité de solutions pour remédier aux difficultés de recrutement, le recours à l'intérim en tête

Pour remédier à leurs difficultés de recrutement, les professionnels font part d'un large éventail de solutions mises en place (4,5 par répondant en moyenne). Les solutions externes sont largement utilisées : agences d'intérim (81%), réseau de proximité (61%), Pôle Emploi, APEC, GEIC (53%), cabinets de recrutement (46%), partenariat avec les centres de formations (45%), salons de recrutements (30%). Bien que moins nombreuses, les solutions virtuelles sont également citées par quelques entreprises : réseaux sociaux (41%) et sites dédiés au recrutement (36%). De surcroît, 52% ont recours à la promotion interne (en particulier pour les métiers d'encadrement).

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

# LA FORMATION CONTINUE

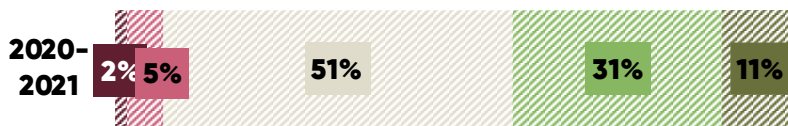
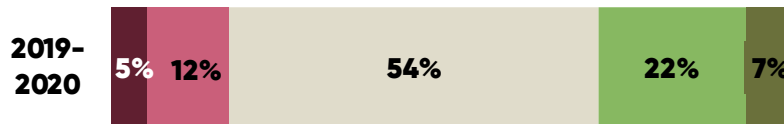






# Quelles dynamiques et types de formation continue ?

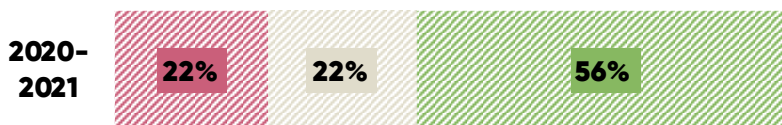
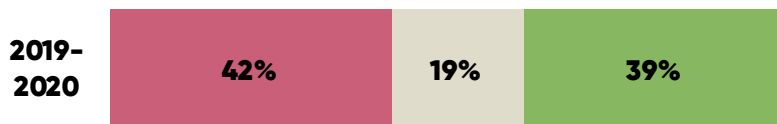
## ● Malgré la crise sanitaire, les entreprises maintiennent en majorité leur effort de formation



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

Unité : % d'entreprises  
Source : Enquête CERC

- En forte baisse
- En légère baisse
- Stable
- En légère hausse
- En forte hausse



### Évolution du nombre de formés au sein des entreprises (en hausse / stable / en baisse)

Unité : % d'entreprises ayant répondu pour les trois années  
Source : Enquête CERC

- En baisse (d'au moins 5%)
- Stable
- En hausse (d'au moins 5%)

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

Q11. Combien de personnes ont été formées dans le cadre du plan de développement des compétences en 2019 et 2020 ? et combien de personnes envisagez-vous de former pour 2021 ?

### Entre 2019 et 2020, le budget formation a plutôt stagné, il devrait repartir à la hausse en 2021

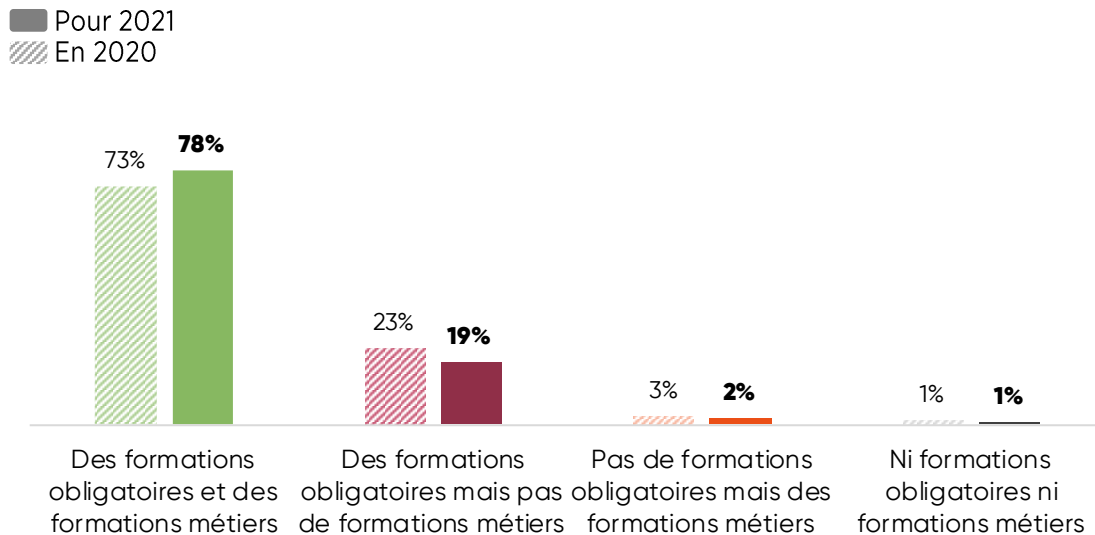
Par rapport à la masse salariale, le budget formation n'a que peu évolué entre 2019 et 2020 : en hausse pour 29% des entreprises (22% légère hausse et 7% forte hausse) et en baisse pour 17% d'entre elles (12% légère baisse, 5% forte baisse).

Les anticipations pour 2021 se révèlent mieux orientées : 42% des professionnels envisagent une augmentation de leur budget formation contre 7% s'attendant à une baisse. Les 51% complémentaires prévoient une stabilité.

### Après un creux en 2020, la formation devrait repartir à la hausse en 2021

Les difficultés engendrées par la crise sanitaire ont également eu un impact sur la politique de formation : le nombre de formés a baissé en 2020 (de l'ordre de -11%). Toutefois, cette répercussion ne devrait pas être durable au regard des prévisions plus favorables communiquées par les entreprises pour 2021. Plus d'une entreprise sur deux prévoit une augmentation de son nombre de salariés formés sur l'année 2021.

## ● Des formations obligatoires généralisées et des formations métiers très répandues



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

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

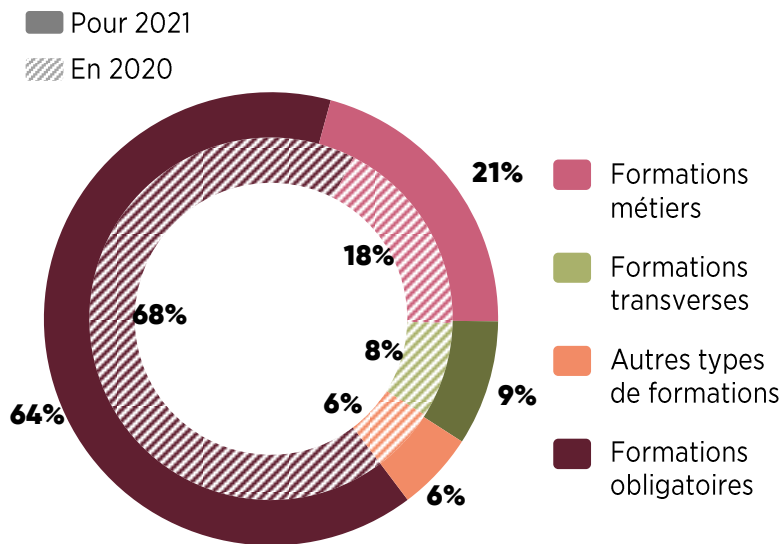
### Près de 8 entreprises sur 10 combinent formations obligatoires et formations métiers

La part d'entreprises combinant formations obligatoires et formations métiers a progressé entre 2020 et 2021 (anticipation) de 73% à 78%. Pour l'essentiel, les autres entreprises s'en tiennent aux formations obligatoires (et pas de formations métiers), 23% en 2020 et 19% pour 2021.

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



## ● Les formations obligatoires constituent la majorité des formations



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

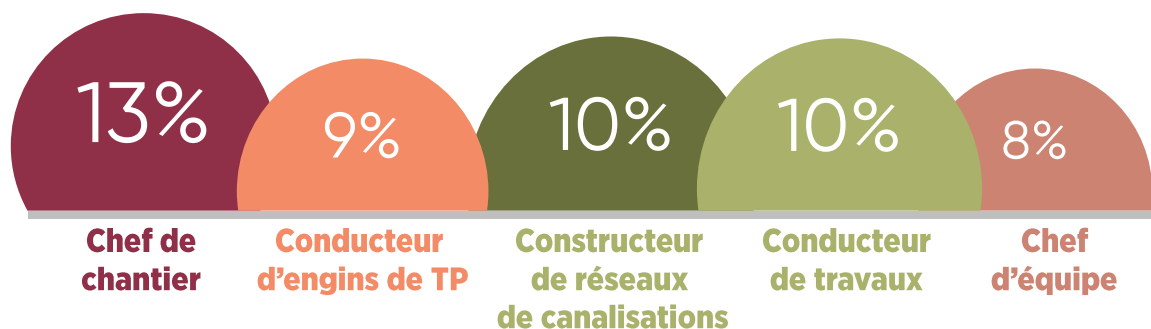
Unité : % du nombre de personnes formées - Source : Enquête CERC

### 2 formations sur 3 sont des formations obligatoires

La part des formations obligatoires (en pourcentage du nombre total de formés), bien que nettement majoritaire, a légèrement diminué entre 2020 et les prévisions 2021 (de 68% à 64%). Les formations métiers constituent, loin derrière, le deuxième type de formation le plus utilisé (18% des formés en 2020, 21% en 2021).

Les formations transverses ne représentent que 8% du total en 2020 (9% pour 2021).

Les formations métiers recensées se concentrent sur l'encadrement ainsi que les conducteurs d'engins de Travaux Publics et les constructeurs de réseaux de canalisations. Ces métiers se révèlent être les plus demandés en terme de recrutement.



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

### Principaux métiers concernés par les formations métiers pour 2021

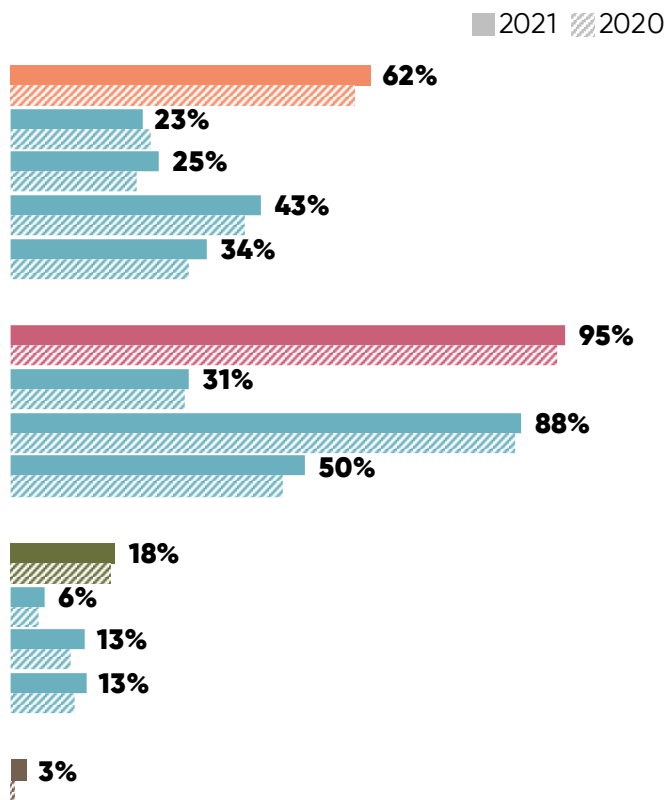
Unité : % du nombre de personnes formées - Source : Enquête CERC

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



# Quelles pratiques de formation continue ?

## ● Les organismes de formation extérieurs sont mobilisés par la presque totalité des entreprises



### Formation en interne

Module d'auto-formation

Autres modules d'e-learning

Autres formations en présentiel « en salle »

Autres formations en présentiel sur chantier

### Organisme de formation extérieur

En ligne ou classe virtuelle

En présentiel « en salle »

En présentiel sur chantier

### Formation par les fournisseurs

En ligne ou classe virtuelle

En présentiel « en salle »

En présentiel sur chantier

### Autre

### Modes de formations mobilisés 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 ?

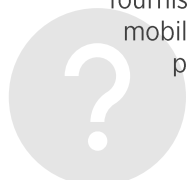
Q15. Pour 2021, quel(s) mode(s) de formation comptez-vous mobiliser pour votre personnel ?/

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

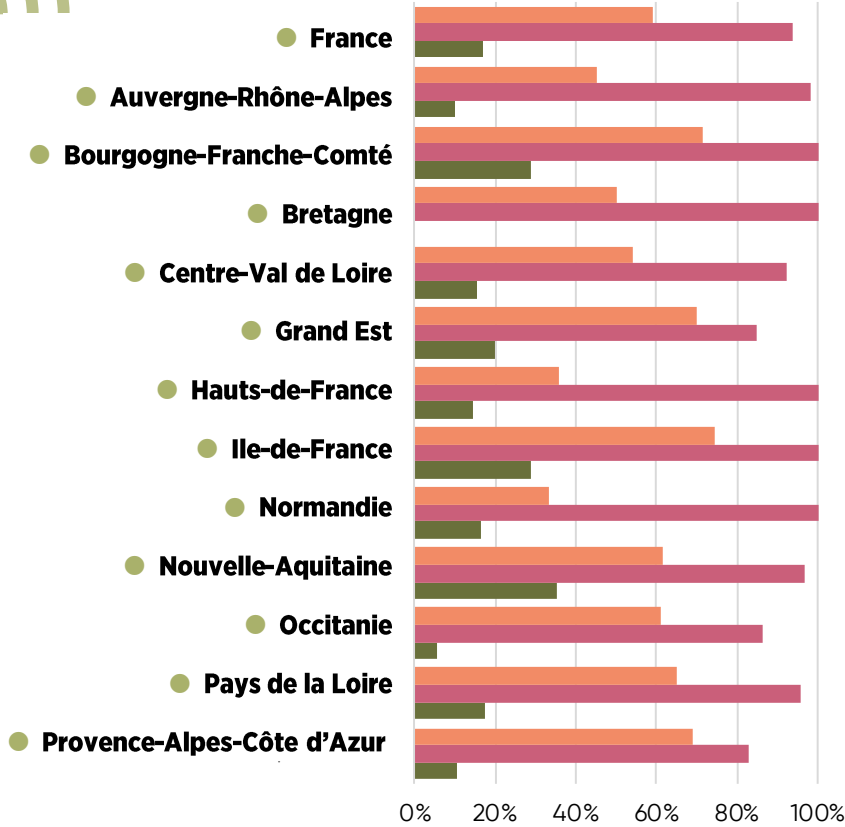
## Des formations essentiellement assurées par les organismes de formation mais également un recours important aux formations internes

95% des entreprises interrogées prévoient de faire appel aux organismes extérieurs de formation pour 2021, essentiellement pour des formations en salle (88%) voire sur chantier (50%). La formation interne s'avère être utilisée par 3 entreprises sur 5, que ce soit en salle (43%), sur chantier (34%), avec des modules d'e-learning (25%) ou des modules d'auto-formation (23%).

Les formations dispensées par les fournisseurs constituent un mode de formation sensiblement moins répandu (18% des entreprises interrogées).

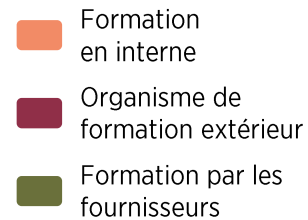


## Comparaisons interrégionales



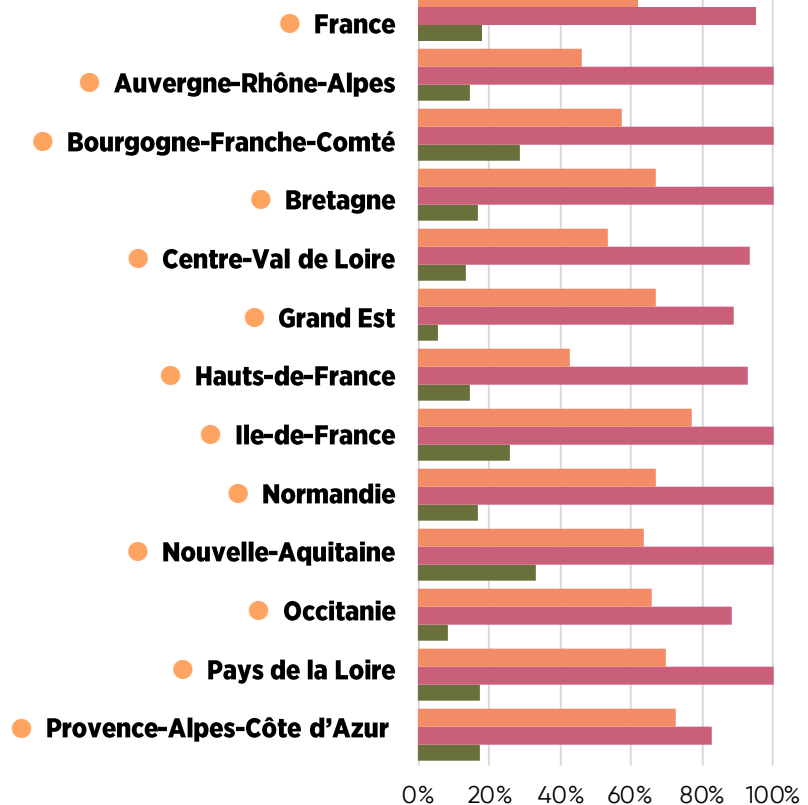
### Modes de formations mobilisés en 2020

Unité : % d'entreprises  
Source : Enquête CERC



### Répartition des formations prévues pour 2021 selon le mode de formation

Unité : % d'entreprises  
Source : Enquête CERC



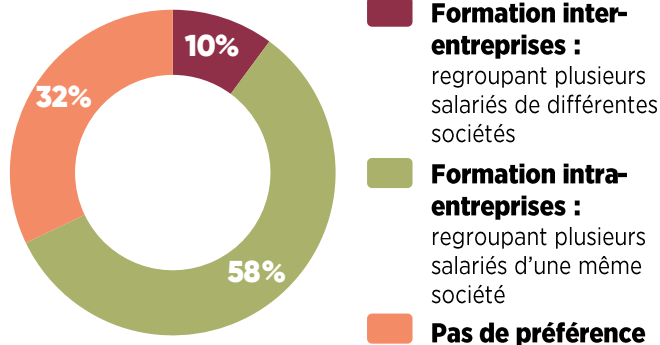
Q14. Quel(s) mode(s) de formation avez-vous mobilisé(s) en 2020 pour votre personnel ?/

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 ?

## ● Les formations intra-entreprises : choix privilégié des professionnels



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

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

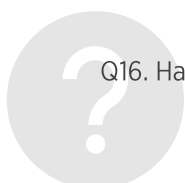
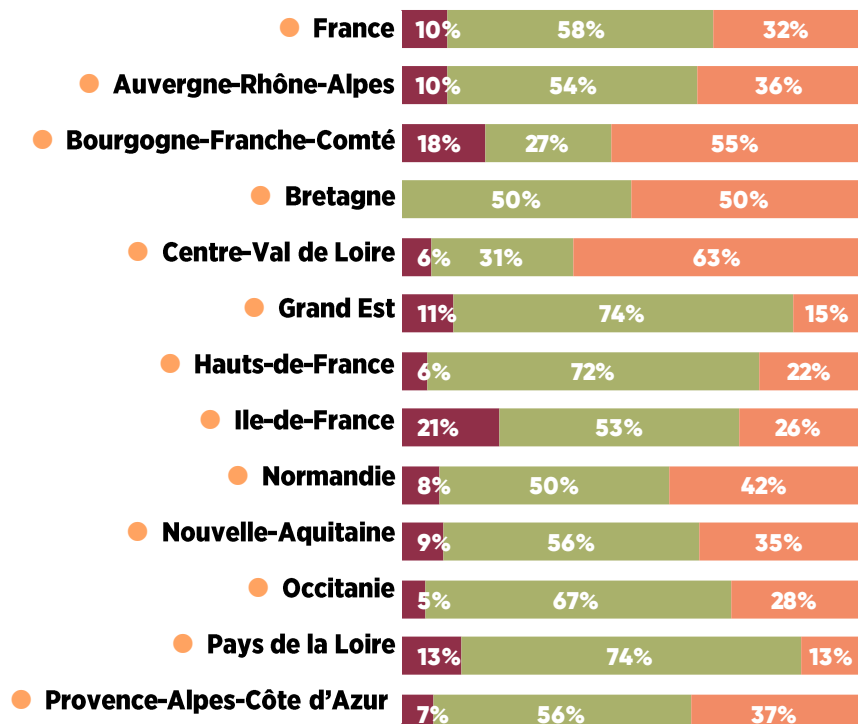
### 58% des entreprises déclarent privilégier les formations intra-entreprises

Quelle que soit la région étudiée, les professionnels se déclarent plus nombreux en faveur des formations intra-entreprises plutôt qu'inter-entreprises, pour un total national atteignant 58% (10% pour les formations inter-entreprises). Toutefois, un tiers d'entre eux n'exprime pas de préférence entre ces deux modes de formation.

## Comparaisons interrégionales

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

Unité : % d'entreprises  
Source : Enquête CERC



Q16. Habituellement, privilégiez-vous :





# Quelles difficultés de mise en place de formation continue ?

## ● Le manque de temps et de budget freinent le déploiement de la formation continue

**73%**  
des entreprises  
rencontrent des  
difficultés dans la mise  
en œuvre de la  
formation continue

1°

**BUDGET FORMATION  
INSUFFISANT : 53%**

**MANQUE DE TEMPS POUR ENVOYER LE  
PERSONNEL EN FORMATION : 52%**

3°

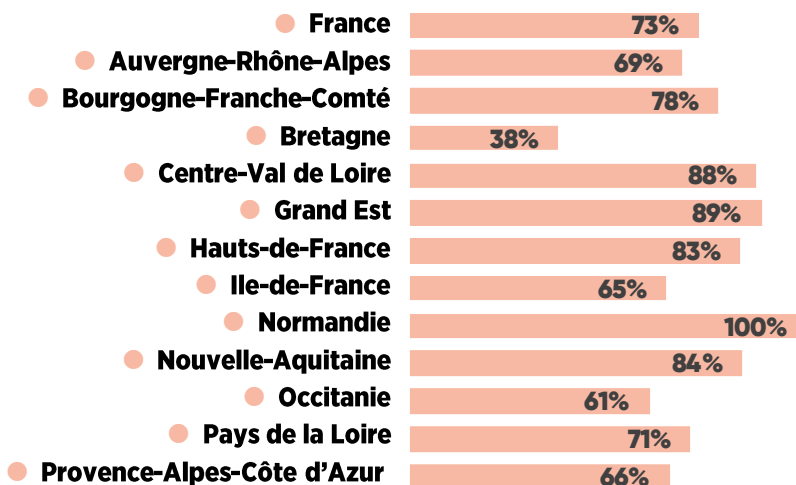
**ABSENCE DE FORMATION SUR LE  
TERRITOIRE : 21%**  
**LE PERSONNEL NE SOUHAITE PAS  
SE FORMER : 20%**

### Principales difficultés de mise en œuvre

Unité : % d'entreprises rencontrant des difficultés

Source : Enquête CERC

## Comparaisons interrégionales



## Manque de temps et de budget : deux freins au développement de la formation continue

73% des entreprises rencontrent des difficultés quant à la mise en place de la formation continue. Celles-ci concernent pour l'essentiel un manque de temps et de budget. Il s'agit des deux principales raisons citées dans presque toutes les régions.

### Taux d'entreprises rencontrant des difficultés pour la mise en place d'une formation continue

Unité : % d'entreprises

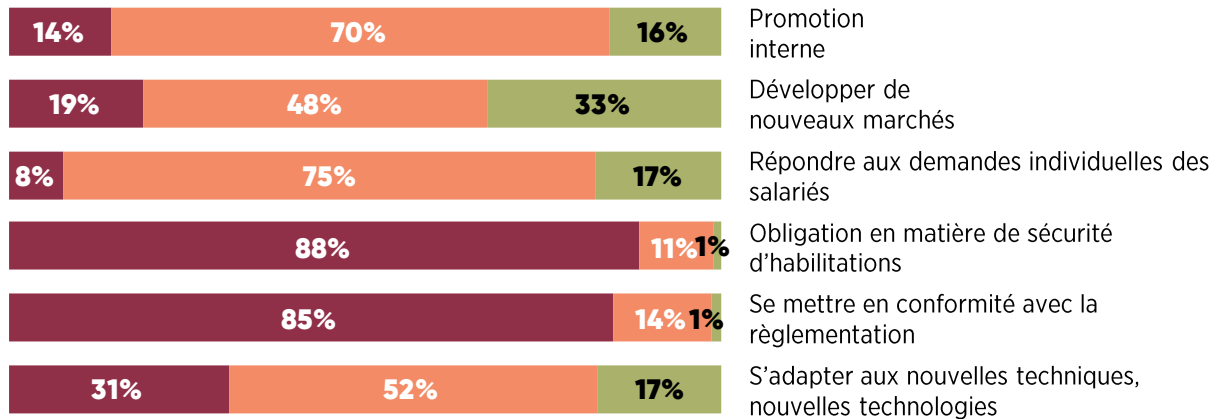
Source : enquête CERC

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



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

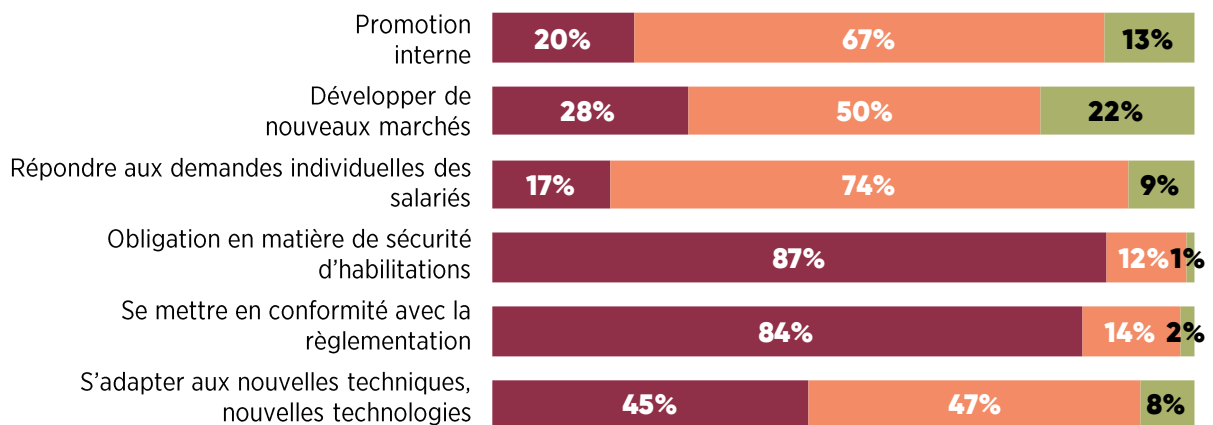
## ● Sécurité et mise en conformité avec la réglementation : des formations jugées indispensables



### Objectifs recherchés en priorité dans les actions de formation de l'entreprise pour 2021

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

■ Indispensable  
■ Important  
■ Secondaire



### Objectifs recherchés en priorité dans les actions de formation de l'entreprise dans les années à venir

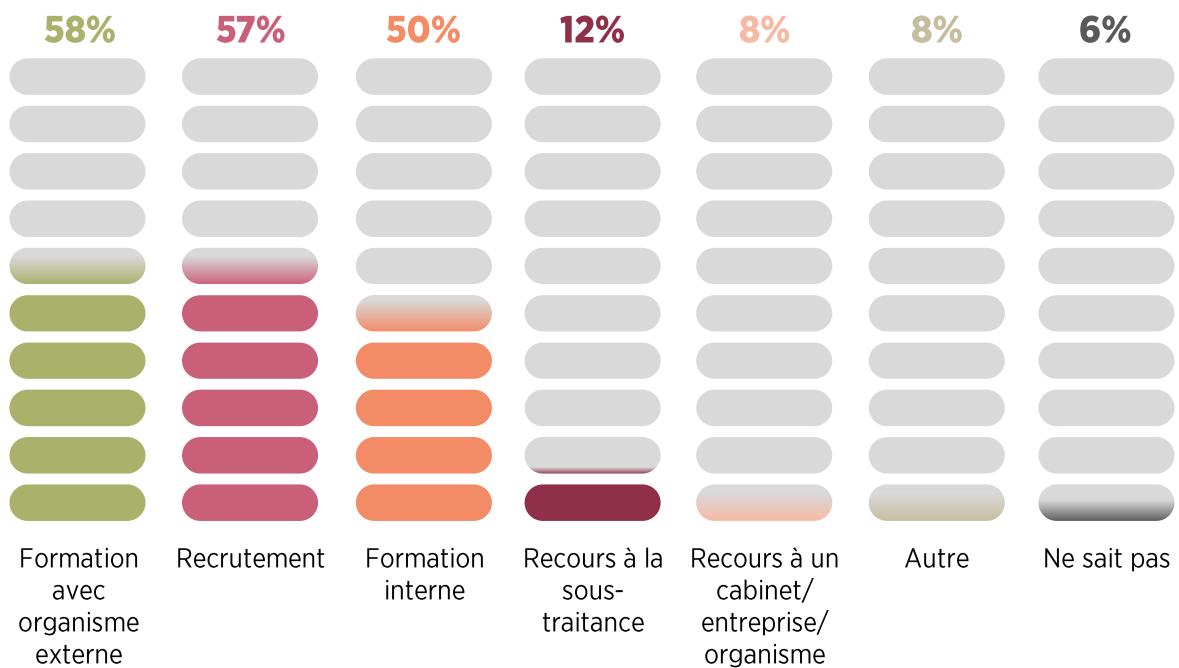
Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC

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

Q19. Dans les années à venir, quels seront les objectifs recherchés en priorité dans les actions de formation continue de l'entreprise ?

7 | QUELLES ÉVOLUTIONS STRATÉGIQUES DES ENTREPRISES AVEC L'APPUI DE LA FORMATION ?

## ● La formation et le recrutement : deux pistes envisagées pour acquérir de nouvelles compétences



### Principaux modes d'acquisition envisagés des compétences déclarées manquantes

Unité : % d'entreprises ayant répondu à la question  
Source : Enquête CERC

### Trois solutions se démarquent nettement quant à l'acquisition de nouvelles compétences

Dans l'objectif de combler les compétences manquantes dans leur entreprise, environ la moitié des professionnels utilise la formation avec un organisme externe (58%), le recrutement (57%) ou la formation interne (50%).

Le recours à la sous-traitance (12%) et à l'externalisation via un cabinet, une entreprise ou un organisme (8%) constituent des solutions peu mobilisées.

7 | QUELLES ÉVOLUTIONS STRATÉGIQUES DES ENTREPRISES AVEC L'APPUÏ DE LA FORMATION ?

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

# VUE D'ENSEMBLE DES PRINCIPAUX MÉTIERS

## Vue d'ensemble des principaux métiers

	Ensemble (tous métiers)	Ingénieur études	Géomètre- topographe	Constructeur de routes	Constructeur en voirie urbaine	Constructeur de réseaux de cana.	Constructeur en ouvrages d'art	Conducteur d'engins de TP	Monteur de réseaux électriques	Monteur en éclairage public	Mécanicien d'engins	Métiers d'encadrement
<b>Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement en CDI / CDD / Intérim</b>	86%	dont 27%	dont 29%	dont 21%	dont 13%	dont 35%	dont 8%	dont 56%	dont 19%	dont 9%	dont 24%	dont 73%
Taille des bulles proportionnelle au nombre de projets de recrutements												
<b>Raisons de recrutements citées par les entreprises :</b>												
<b>1ère raison :</b> Faire face aux mouvements de personnel	79%	+++	+++	+++	+	+++	+	++++	Hausse durable de l'activité	Hausse durable de l'activité	+++	++++
<b>2ème raison :</b> Hausse durable de l'activité	55%	+++	+++	+++	+	+++	+	++++	Faire face aux mvts. de personnel	Faire face aux mvts. de personnel	+	++++
<b>Part d'entreprises qui ont des projets de recrutement en alternant/stagiaires</b>	77%	dont 23%	dont 21%	dont 25%	dont 13%	dont 32%	dont 7%	dont 39%	dont 13%	dont 5%	dont 20%	dont 49%
Taille des bulles proportionnelle au nombre de projets de recrutements												
<b>Raisons de recrutements citées par les entreprises :</b>												
<b>1ère raison :</b> Intégration dans l'entreprise avant un poste plus pérenne	69%	+++	+++	+++	+	++++	+	++++	+	+	+++	++++
<b>2ème raison :</b> Pratique habituelle / partenariat avec les centres de formation	48%	+++	+++	+++	+++	++++	+	++++	Hausse durable de l'activité	Hausse durable de l'activité	+++	++++

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

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

## Vue d'ensemble des principaux métiers [suite]

	Ensemble (tous métiers)	Ingénieur études	Géomètre- topographe	Constructeur de routes	Constructeur en voirie urbaine	Constructeur de réseaux de cana.	Constructeur en ouvrages d'art	Conducteur d'engins de TP	Monteur de réseaux électriques	Monteur en éclairage public	Mécanicien d'engins	Métiers d'encadrement
<b>Part d'entreprises rencontrant des difficultés de recrutement sur ces métiers</b>	88%	dont 24%*	dont 22%	dont 14%	dont 10%	dont 29%	dont 7%	dont 38%	dont 19%	dont 10%	dont 23%	dont 66%
<b>Difficultés de recrutement rencontrées citées par les entreprises</b>												
<b>1<sup>ère</sup> difficulté :</b> Pénurie de candidats	74%	++	++	++	+	++++	+	++	++	+	++	++++
<b>2<sup>ème</sup> difficulté :</b> Des réponses aux offres mais des candidats qui manquent d'expérience/de formation	35%	++	Concurrence avec les entreprises	++	++	++	Concurrence avec les entreprises	++++	Concurrence avec les entreprises	++	Concurrence avec les entreprises	Concurrence avec les entreprises
<b>Part d'entreprises envisageant des formations métiers sur ce métier pour 2021</b>	79%	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Taille des bulles proportionnelle à la part d'entreprises												

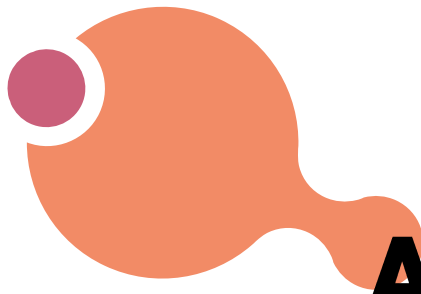
\* 88% des entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Parmi elles, 24% rencontrent des difficultés pour recruter des ingénieurs d'études.

**Exemple d'interprétation :** les métiers d'encadrement sont ceux qui recensent les plus forts besoins de recrutement que ce soit en CDI/ CDD/ Intérim ou en alternants/ stagiaires. Les difficultés de recrutement s'avèrent importantes sur ces métiers avec une pénurie de candidats très marquée qui accroît la concurrence entre les entreprises. Il s'agit de métiers où des formations métiers sont particulièrement envisagées pour 2021.

### 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





# **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 plus.**

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).

Les résultats nationaux sont obtenus par consolidation des études régionales.



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



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

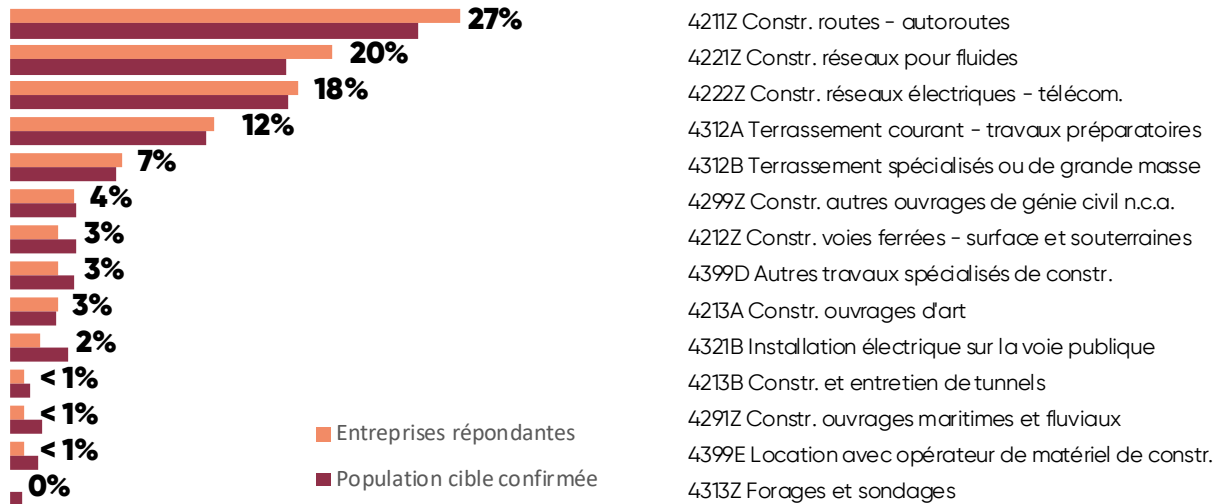
**359**  
**Entreprises**  
**répondantes** à  
l'enquête, soit



**53%**  
de la **population**  
**cible confirmée**,  
représentant

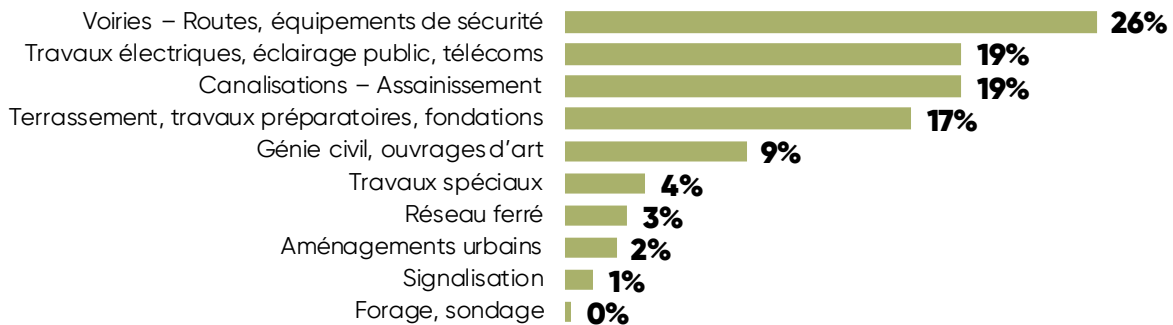
**50%**  
de **l'effectif salarié**

## ● Caractéristiques de l'échantillon



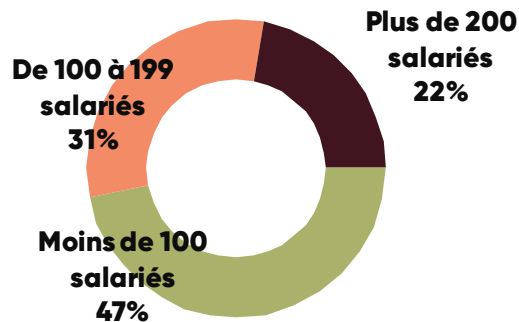
### Structure de l'échantillon par code APE par rapport à la population cible confirmée

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC



### Activité principale exercée par les entreprises de l'échantillon

Unité : % 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 : % 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.



## Les administrateurs du GIE Réseau des CERC :



## Le réseau des CERC :

**CERC Auvergne-Rhône-Alpes**  
Tél. : 04-72-61-06-30  
[contact@cercara.fr](mailto:contact@cercara.fr)  
[www.cercara.fr](http://www.cercara.fr)

**CERC Bourgogne-Franche-Comté**  
Site Dijon (siège) : 03-80-48-05-29  
Site Besançon : 03-80-48-05-29  
[cercbfc@gmail.com](mailto:cercbfc@gmail.com)  
[www.cerc-actu.com](http://www.cerc-actu.com)

**CERC Bretagne**  
Tél. : 02-99-30-23-51  
[contact@cellule-eco-bretagne.asso.fr](mailto:contact@cellule-eco-bretagne.asso.fr)  
[www.cellule-eco-bretagne.asso.fr](http://www.cellule-eco-bretagne.asso.fr)

**CERC Centre-Val de Loire**  
Tél. : 02-36-17-46-11  
[cerbtpcentre@gmail.com](mailto:cerbtpcentre@gmail.com)  
[www.cerbtp-centre.asso.fr](http://www.cerbtp-centre.asso.fr)

**CERC Corse**  
Tél. : 04-95-51-79-49  
[cerccorse@gmail.com](mailto:cerccorse@gmail.com)  
[www.cerec-btp.org](http://www.cerec-btp.org)

**CERC Guyane**  
Tél. : 05-94-38-56-88  
[contact@cercguyane.gf](mailto:contact@cercguyane.gf)  
[www.cercguyane.gf](http://www.cercguyane.gf)

**CERC Grand Est**  
Antenne de Metz : 03-87-62-81-45  
Antenne de Strasbourg : 03-88-13-08-29  
Antenne de Reims : 03-26-48-42-06  
[contact.cerc@i-carre.net](mailto:contact.cerc@i-carre.net)  
[www.cerc-grandest.net](http://www.cerc-grandest.net)

**CERC Hauts-de-France**  
Site de Lille (siège) : 03-20-40-53-39  
Site d'Amiens : 03-22-82-25-44  
[cerc.hauts-de-france@i-carre.net](mailto:cerc.hauts-de-france@i-carre.net)  
[www.cerc-hautsdefrance.fr](http://www.cerc-hautsdefrance.fr)

**CERC Ile-de-France**  
Tél. : 01-40-61-82-20  
[cerc-idf@cerc-idf.fr](mailto:cerc-idf@cerc-idf.fr)  
[www.cercidf.fr](http://www.cercidf.fr)

**CERC La Réunion**  
Tél. : 02-62-40-28-16  
[cerbtp@i-carre.net](mailto:cerbtp@i-carre.net)  
[www.btp-reunion.net](http://www.btp-reunion.net)

**CERC Martinique**  
Tél. : 05-96-75-80-08  
[contact@cerc-martinique.fr](mailto:contact@cerc-martinique.fr)  
[www.cerc-martinique.fr](http://www.cerc-martinique.fr)

**CERC Normandie**  
Tél. : 02-31-85-44-71  
[contact@cerc-normandie.fr](mailto:contact@cerc-normandie.fr)  
[www.cerc-normandie.fr](http://www.cerc-normandie.fr)

**CERC Nouvelle-Aquitaine**  
Site Limoges (siège) : 05-55-11-21-50  
Site Bordeaux : 05-47-47-62-43  
Site de Poitiers : 05-49-41-47-37  
[nouvelle-aquitaine@cerc-na.fr](mailto:nouvelle-aquitaine@cerc-na.fr)  
[www.cerc-na.fr](http://www.cerc-na.fr)

**CERC Occitanie**  
Site de Toulouse (siège) : 05-61-58-65-42  
[stephanie.fourcade@i-carre.net](mailto:stephanie.fourcade@i-carre.net)  
Site Montpellier : 04-67-65-08-83  
[emmanuelle.sourisseau@i-carre.net](mailto:emmanuelle.sourisseau@i-carre.net)  
[www.cercoccitanie.fr](http://www.cercoccitanie.fr)

**CERC Pays de la Loire**  
Tél. : 02-51-17-65-54  
[contact@cerc-paysdelaloire.fr](mailto:contact@cerc-paysdelaloire.fr)  
[www.cerc-paysdelaloire.fr](http://www.cerc-paysdelaloire.fr)

**CERC Provence-Alpes-Côte d'Azur**  
Tél. : 04-88-22-66-50  
[cerc.paca@i-carre.net](mailto:cerc.paca@i-carre.net)  
[www.cerc-paca.fr](http://www.cerc-paca.fr)



### GIE Réseau des CERC

Tél. : 04-72-61-06-34 | [gie-cerc@orange.fr](mailto:gie-cerc@orange.fr)  
[www.cerc-actu.com](http://www.cerc-actu.com) | Suivez-nous : @GieReseauCerc