

Enquête qualitative « emploi-formation » dans les entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics

Centre-val de Loire



Édition Octobre 2022



LE RECRUTEMENT



Quels besoins en recrutement ?



Quelles sont les difficultés de recrutement ?



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



LA FORMATION CONTINUE



Quels besoins en formation?



Quelles difficultés de mise en place de formation continue ?



Quels besoins en compétences et en accompagnement?



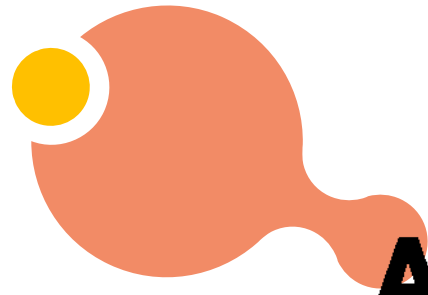
Contexte

En février 2019, les membres de la Commission Paritaire Régionale Emploi et Formation ont validé un Plan de développement stratégique de la filière BTP en Centre-Val de Loire avec pour priorité de développer les indicateurs permettant d'obtenir une **vision prospective**, de **valoriser les métiers** et d'**accompagner** les réflexions stratégiques des entreprises en identifiant notamment leurs **besoins en compétences**



Objectif

- **Identifier les besoins** dans les territoires par branche et par famille de métiers du BTP
- **Anticiper** les évolutions et **renforcer l'attractivité** des **métiers** du BTP
- **Adapter l'offre de formation** pour répondre aux besoins en compétences des entreprises
- Répondre aux enjeux de **recrutement** et de **développement** des **compétences**
- **Enrichir** les **données emploi/formation** du secteur, afin d'alimenter les réflexions des partenaires sur le sujet



Approche méthodologique & caractéristiques de l'échantillon

● Méthodologie du terrain d'enquête

Une **première étude** ayant été réalisée en partenariat avec le GIE réseau des CERC sur les **entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et plus**, l'étude actuelle a été réalisée **auprès des entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics (de moins de 50 salariés)**.



Une phase préalable a été nécessaire pour identifier le ou les contact(s) cible(s).



Questionnaires sur la plateforme **en ligne Sphinx**.



Relance par **mail** et **téléphone** auprès des entreprises



Etude réalisée **de mars à Septembre 2022**.

16 entreprises répondantes (50 sal. et plus)
575 M€ de Chiffre d'affaires (50 sal. et plus)
2 900 salariés (50 sal. et plus)



Travaux Publics

116 entreprises répondantes (hors 50 sal. et plus)
200 M€ de Chiffre d'affaires soit (hors 50 sal. et plus)
1 230 salariés à minima (hors 50 sal. et plus)

Bâtiment

1 149 entreprises répondantes
2 Mds€ de Chiffre d'affaires soit **37% du CA régional**
13 150 salariés à minima soit **1 salarié sur 3**

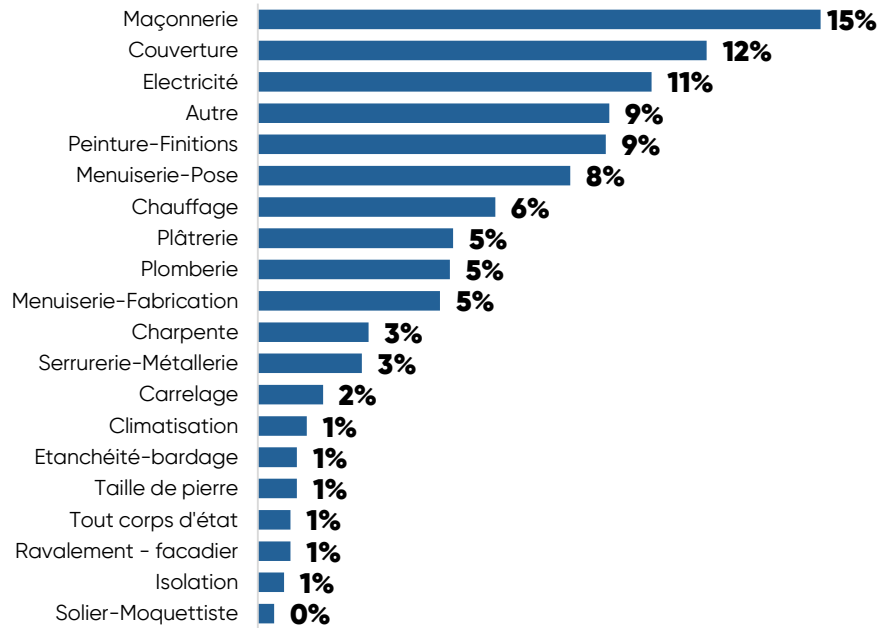
1 265
Entreprises répondantes à l'enquête, soit



2,2 Mds €
de chiffre d'affaires B&TP

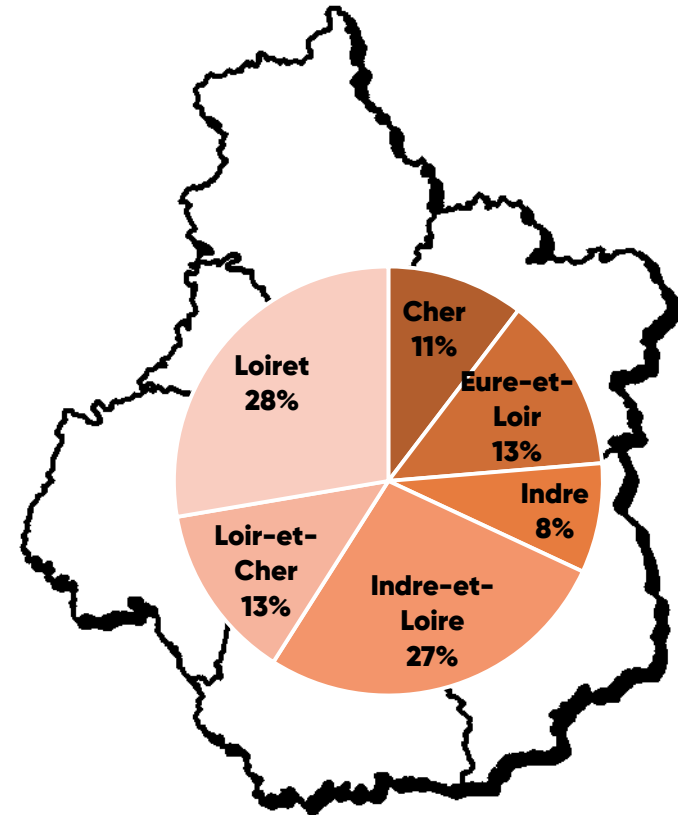
14 400
Salariés B&TP

● Caractéristiques des répondants



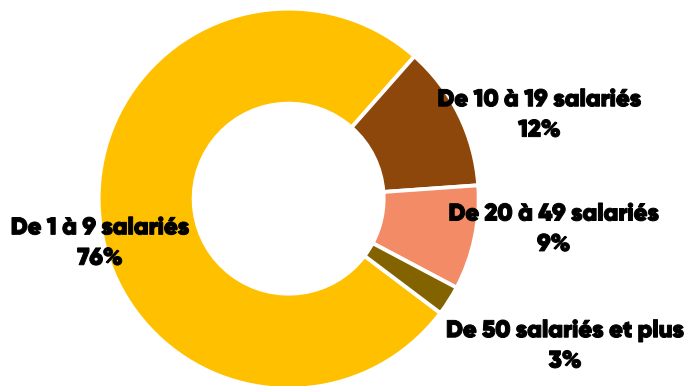
Activité principale exercée par les entreprises répondantes

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



Localisation des entreprises répondantes (siège)

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



Taille des entreprises répondantes

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

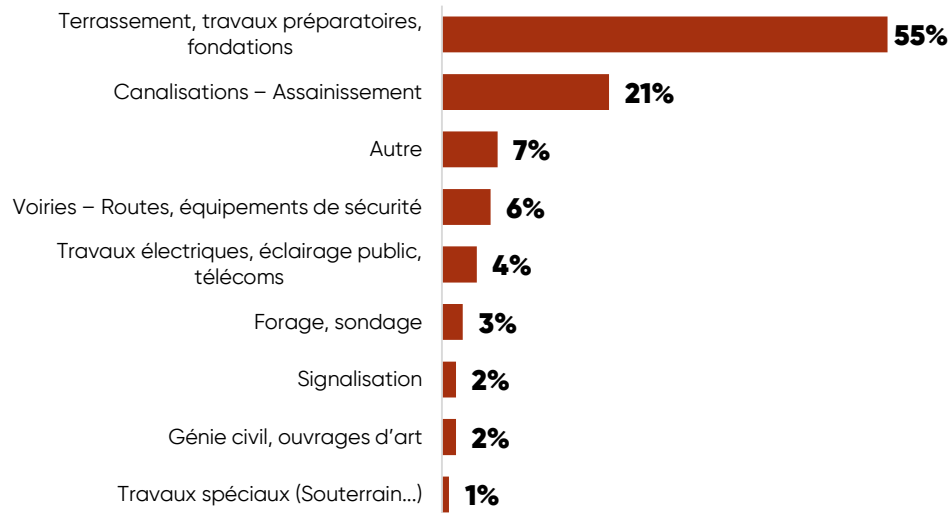
Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

Quel était l'effectif salarié de votre entreprise au 31 décembre 2021 (hors apprentis, alternants et stagiaires) ?



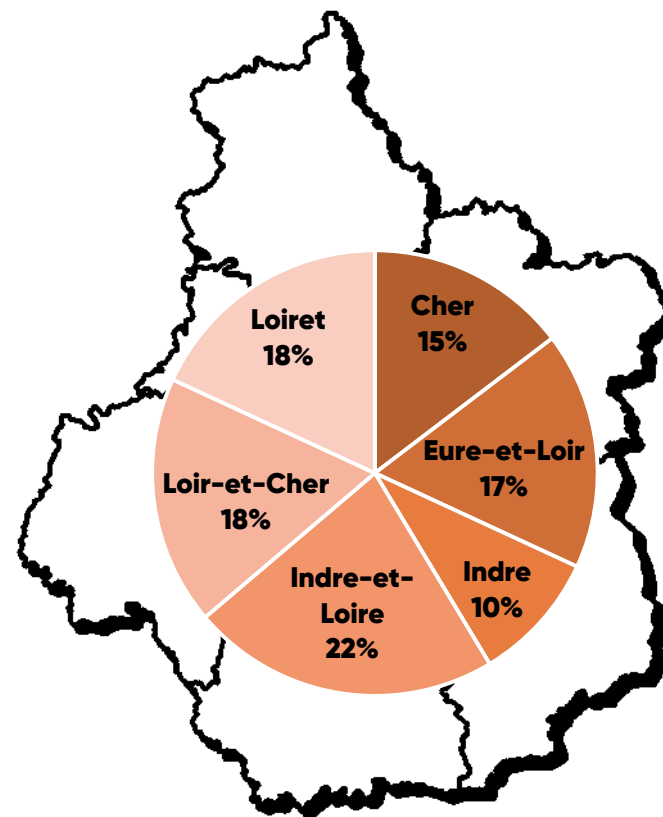
Département du siège de l'entreprise

● Caractéristiques des répondants



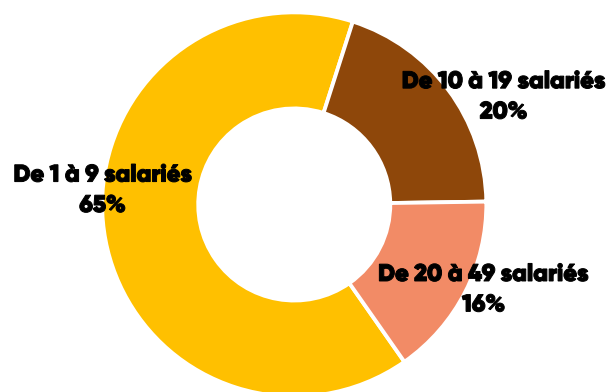
Activité principale exercée par les entreprises répondantes

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



Localisation des entreprises répondantes (siège)

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



Taille des entreprises répondantes

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

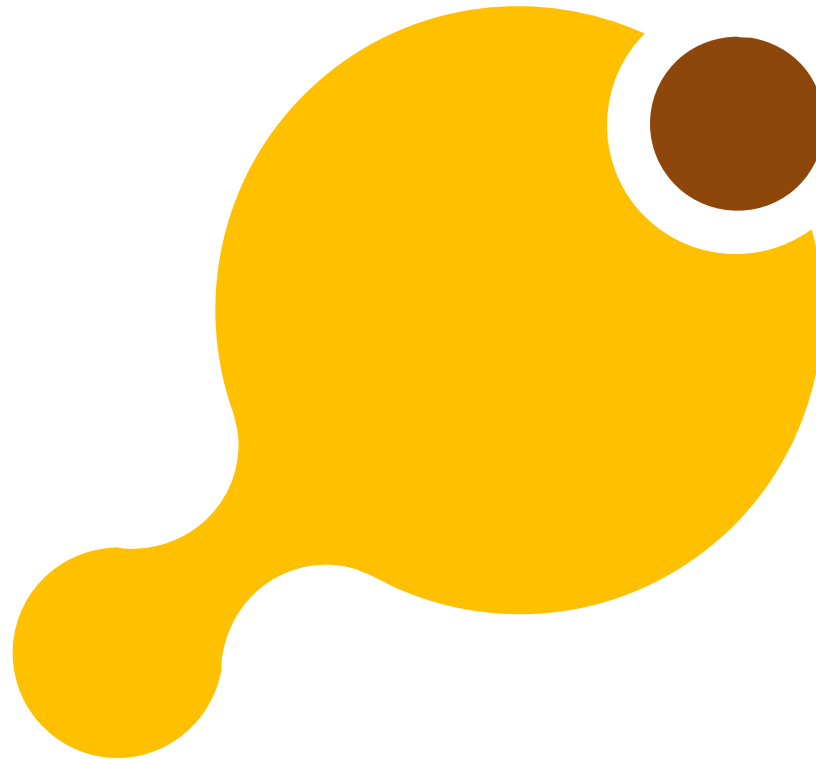
Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

Quel était l'effectif salarié de votre entreprise au 31 décembre 2021 (hors apprentis, alternants et stagiaires) ?

Quel département est le siège de votre entreprise ?

i Le périmètre de l'étude pour les Travaux Publics ne concerne que les entreprises de moins de 50 salariés

LE RECRUTEMENT





Quels besoins en recrutement ?

● **Des besoins en recrutement généralisés qui concernent 6 entreprises sur 10**

92% **Ont des projets de recrutements en CDI / CDD / Intérim**
+ de 1500 recrutements envisagés

56% **Ont des projets de recrutements en apprentis / contrats pro / stagiaires**
+ de 700 recrutements envisagés

49%

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

57%
envisagent de recruter

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 CVdL

Des besoins de salariés et d'alternants/ stagiaires

Tous les profils d'entreprises témoignent de besoins en recrutement en cours ou pour les 12 prochains mois. A noter que les entreprises des départements du Cher, de l'Indre-et-Loire et du Loir-et-Cher envisagent davantage de recruter.

Ces projets de recrutement concernent les contrats de types CDI, CDD, intérim (92%) et les contrats d'alternants ou stagiaires (56% des entreprises).

Au global auprès des entreprises répondantes, ce sont à minima près de 2300 recrutements qui sont en cours ou prévus d'ici mi-2023.

Pour les entreprises qui n'envisagent pas de recruter, certaines ont déclaré avoir abandonné leur projet de recrutement ou avoir un effectif déjà suffisant.

Q1. Avez-vous des projets de recrutements en cours ou avez-vous prévu de recruter sur les 12 prochains mois (y compris alternants et stagiaires) ?



● Des besoins en recrutement généralisés qui concernent 6 entreprises sur 10

98%

Ont des projets de recrutements en CDI / CDD / Intérim
+ de 150 recrutements envisagés

77%

Ont des projets de recrutements en apprentis / contrats pro / stagiaires
+ de 50 recrutements envisagés

35%

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

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

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

57%
envisagent de recruter

Enquête TP
+ de 50 salariés

Au global entre mi 2021 et mi 2022, les entreprises de Travaux publics de 50 salariés et plus prévoient à minima **150 recrutements en CDI/CDD/Intérim** et **100 en apprentis/contrats pro/stagiaires**.

Source : Enquête CERC, 2021.

Des besoins de salariés et d'alternants/ stagiaires

Tous les profils d'entreprises témoignent de besoins en recrutement en cours ou pour les 12 prochains mois. A noter que les entreprises des départements du Cher, de l'Indre et de l'Indre-et-Loire envisagent davantage de recruter.

Ces projets de recrutement concernent les contrats de types CDI, CDD, intérim (98%) et les contrats d'alternants ou stagiaires (77% des entreprises).

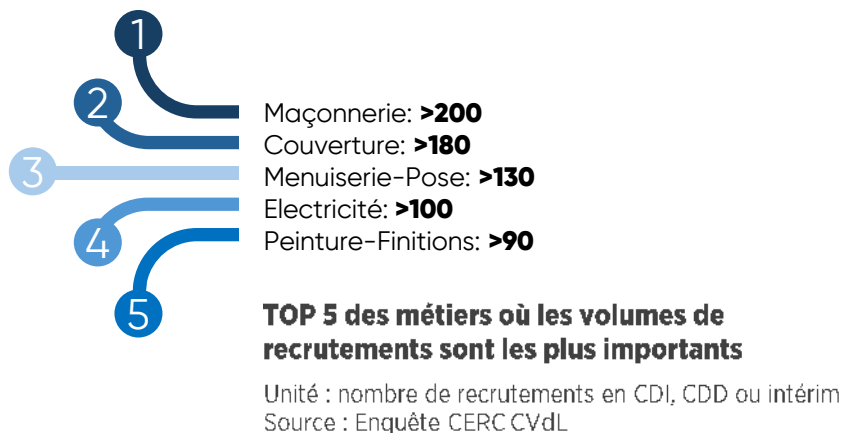
Au global auprès des entreprises répondantes, ce sont à minima plus de 200 recrutements qui sont en cours ou prévus d'ici mi-2023.

Pour les entreprises qui n'envisagent pas de recruter, certaines ont déclaré avoir abandonné leur projet de recrutement ou avoir un effectif déjà suffisant.

Q1. Avez-vous des projets de recrutements en cours ou avez-vous prévu de recruter sur les 12 prochains mois (y compris alternants et stagiaires) ?

i Le périmètre de l'étude pour les Travaux Publics ne concerne que les entreprises de moins de 50 salariés

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



◀ **CDI, CDD, Intérim**



>220

Encadrement intermédiaire (tout type de contrat confondu)

▶ **Alternants, stagiaires**



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

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

Des besoins importants sur les métiers de maçonnerie, de couverture et d'électricité notamment qui recouvrent près d'1/3 des besoins en recrutement.

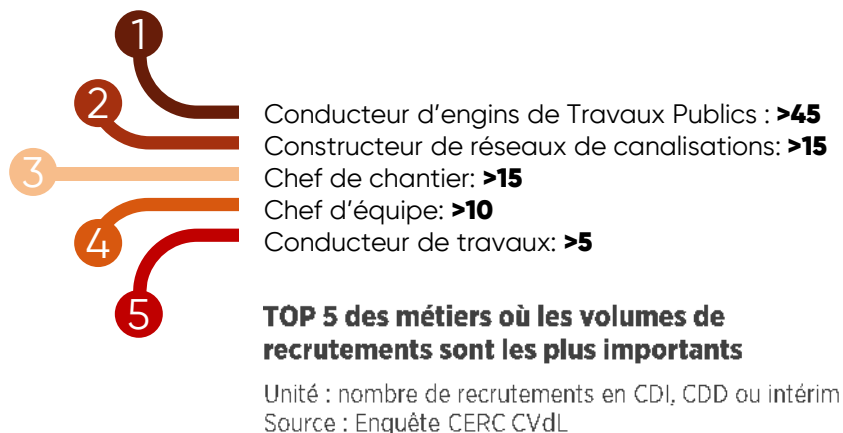
En volume, les métiers sur lesquels davantage de recrutements sont envisagés dans le Bâtiment se recoupent entre les recrutements en CDI/ CDD/ Intérim et les recrutements d'alternants/ stagiaires.

Ces deux modes peuvent être envisagés de façon concomitante pour recruter de manière pérenne. Cependant, les entreprises se heurtent également à des difficultés de recrutement qui les obligent à recourir à d'autres types de contrats et un accompagnement sur des formations sur mesure.

Q2. Pour chacun des métiers ci-dessous, combien de personnes envisagez-vous de recruter en CDI/CDD ou intérim? (hors alternants et stagiaires)?

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

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



◀ **CDI, CDD, Intérim**



>40

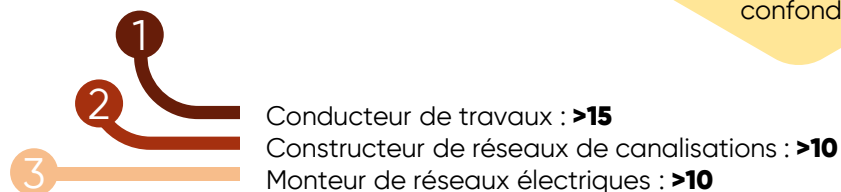
Encadrement intermédiaire (tout type de contrat confondu)

Des besoins importants sur des métiers transverses : conducteurs d'engins de TP et métiers d'encadrements ainsi que sur les constructeurs de réseaux de canalisations qui recouvrent plus de la moitié des besoins en recrutement.

En volume, les métiers sur lesquels davantage de recrutements sont envisagés ne se recoupent pas nécessairement dans les Travaux Publics entre les recrutements en CDI/ CDD/ Intérim et les recrutements d'alternants/ stagiaires.

Ces deux modes peuvent être envisagés de façon concomitante pour recruter de manière pérenne. Cependant, les entreprises se heurtent également à des difficultés de recrutement qui les obligent à recourir à d'autres types de contrats et un accompagnement sur des formations sur mesure.

▶ **Alternants, stagiaires**



Q2. Pour chacun des métiers ci-dessous, combien de personnes envisagez-vous de recruter en CDI/CDD ou intérim? (hors alternants et stagiaires)?

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

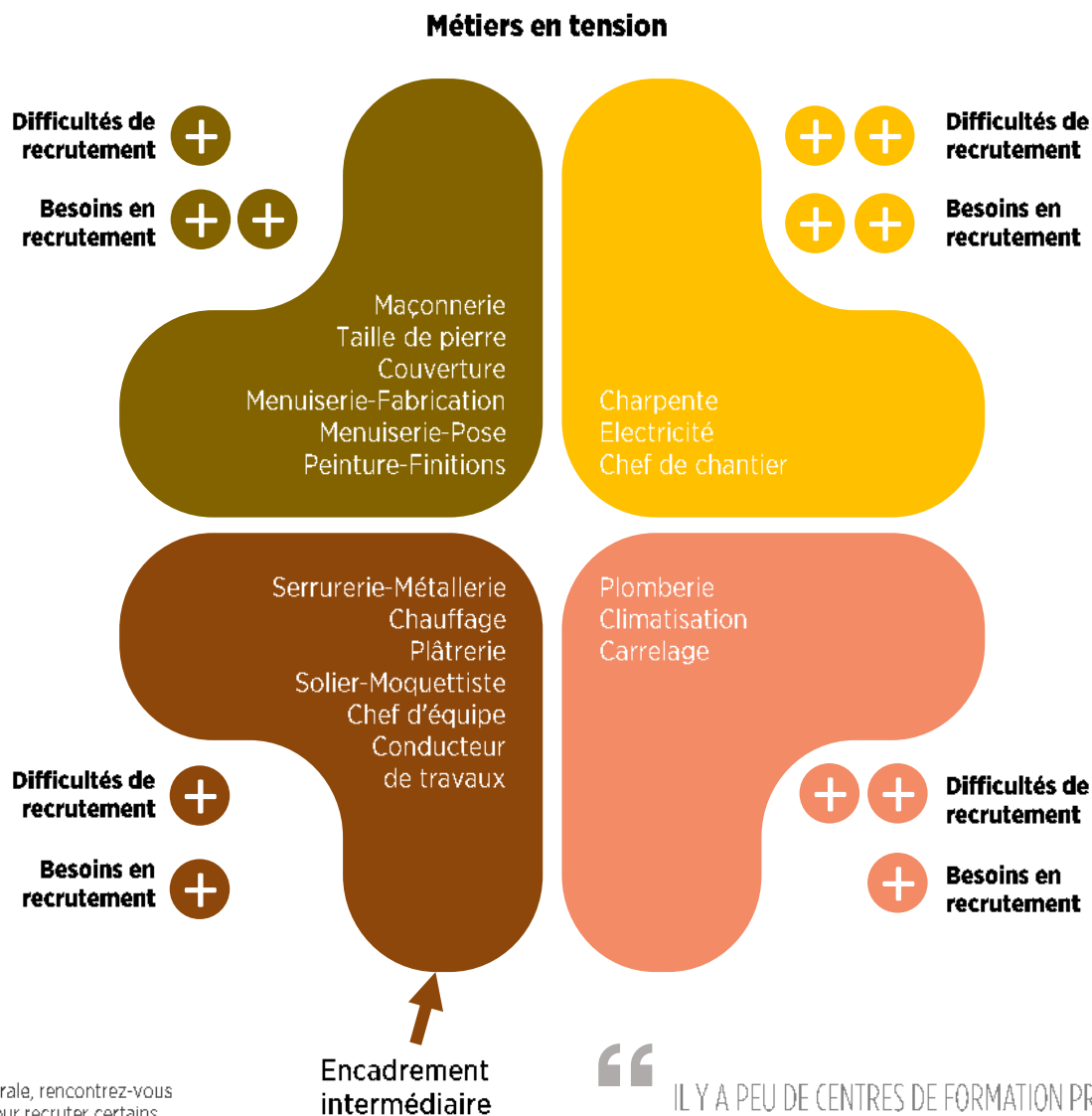


Le périmètre de l'étude pour les Travaux Publics ne concerne que les entreprises de moins de 50 salariés



Quelles sont les difficultés de recrutement ?

● Des recrutements particulièrement complexes pour certains métiers



“ NOUS SOUHAITONS FORMER UN APPRENTI CHARPENTIER/COUVREUR MAIS PAS DE CANDIDAT ”

“ SUR LE SECTEUR DE PITHIVIERS, J'AI APPELÉ TOUTES LES SOCIÉTÉS DE TRAVAIL PAR INTÉRIM IL Y A UN AN. J'ATTENDS TOUJOURS MON ÉLECTRICIEN... ”

68%
rencontrent des difficultés

Une pénurie de candidats décriée pour les métiers de la charpente, de l'électricité et de l'encadrement (en particulier les chefs de chantier)

Le métiers de Taille de pierre, Menuiserie-Fabrication, Couverture et Chef de chantier sont ceux où les besoins de recrutements sont les plus forts, créant une inadéquation entre l'offre et la demande.

“ LES CHEFS DE CHANTIER SONT DES POSTES À FORTE DEMANDE ET QUI ONT COMME PRÉ REQUIS DE L'EXPÉRIENCE AVEC UNE BASE SOLIDE ”

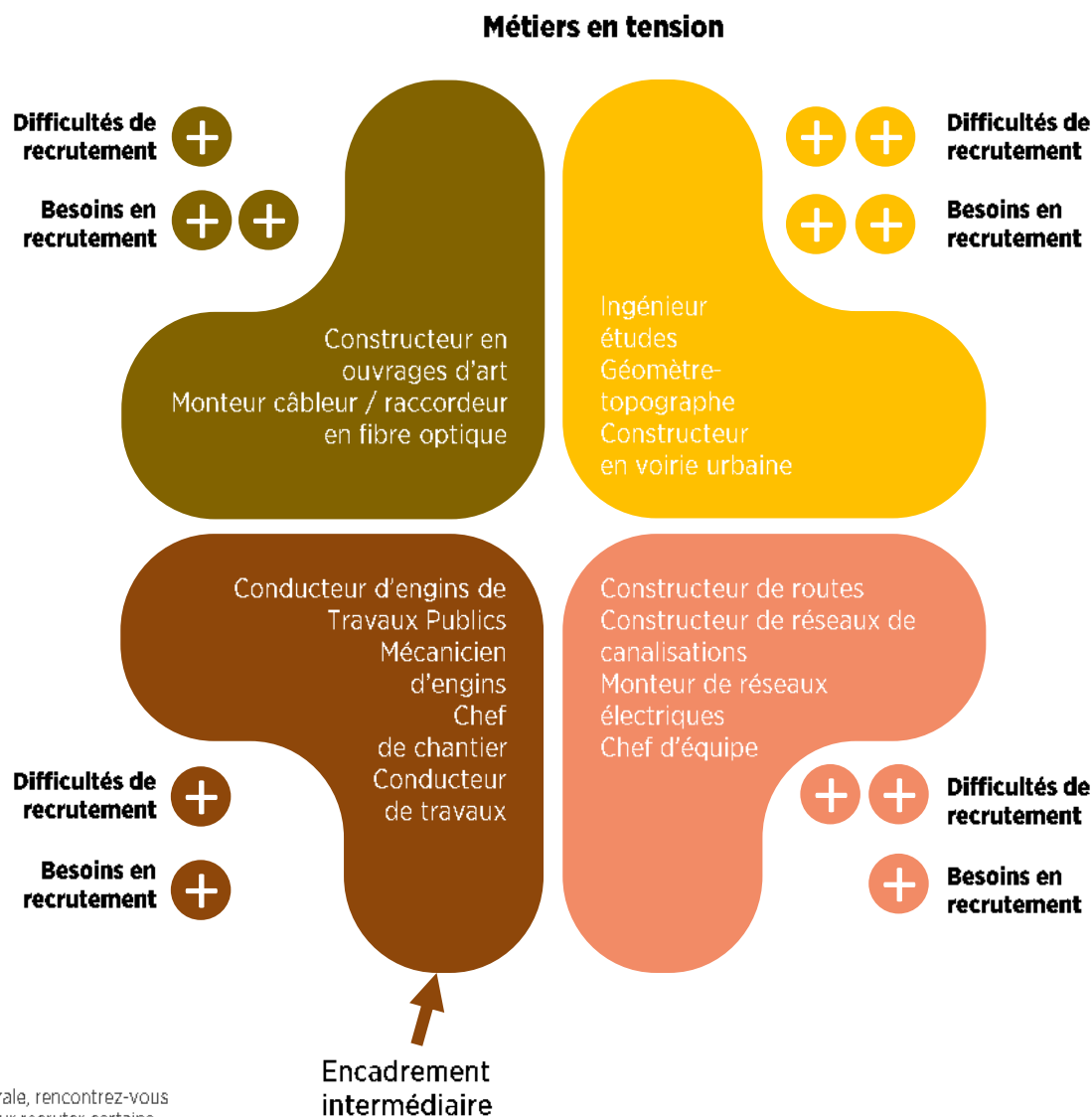
“ IL Y A PEU DE CENTRES DE FORMATION PROCHES QUI PROPOSENT LA FORMATION DE CARRELEUR ”

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 quelles raisons principalement

Des recrutements particulièrement complexes pour certains métiers

74%
rencontrent
des difficultés



Une pénurie de candidats décriée pour les ingénieurs d'études, Géomètre-topographe et Constructeurs en voirie urbaine

Le métiers de Constructeur en ouvrage d'art, Constructeur en voirie urbaine, ingénieur d'études et Géomètre-Topographe sont ceux où les besoins de recrutements sont les plus forts, créant une inadéquation entre l'offre et la demande.

“ NOUS SOMMES À LA RECHERCHE DE CHEFS DE CHANTIER AINSI QUE D'OUVRIERS MANŒUVRE. NOUS RECRUTONS FACILEMENT DES APPRENTIS ”

i Le périmètre de l'étude pour les Travaux Publics ne concerne que les entreprises de moins de 50 salariés

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 quelles raisons principalement



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

● Un arsenal de dispositifs mobilisés pour parvenir à recruter, au-delà des méthodes « classiques »

6 entreprises sur 10 ont recours aux agences d'intérim dans les Travaux Publics, contre 4 sur 10 dans le Bâtiment. Ces derniers privilégient notamment le recours à Pôle emploi

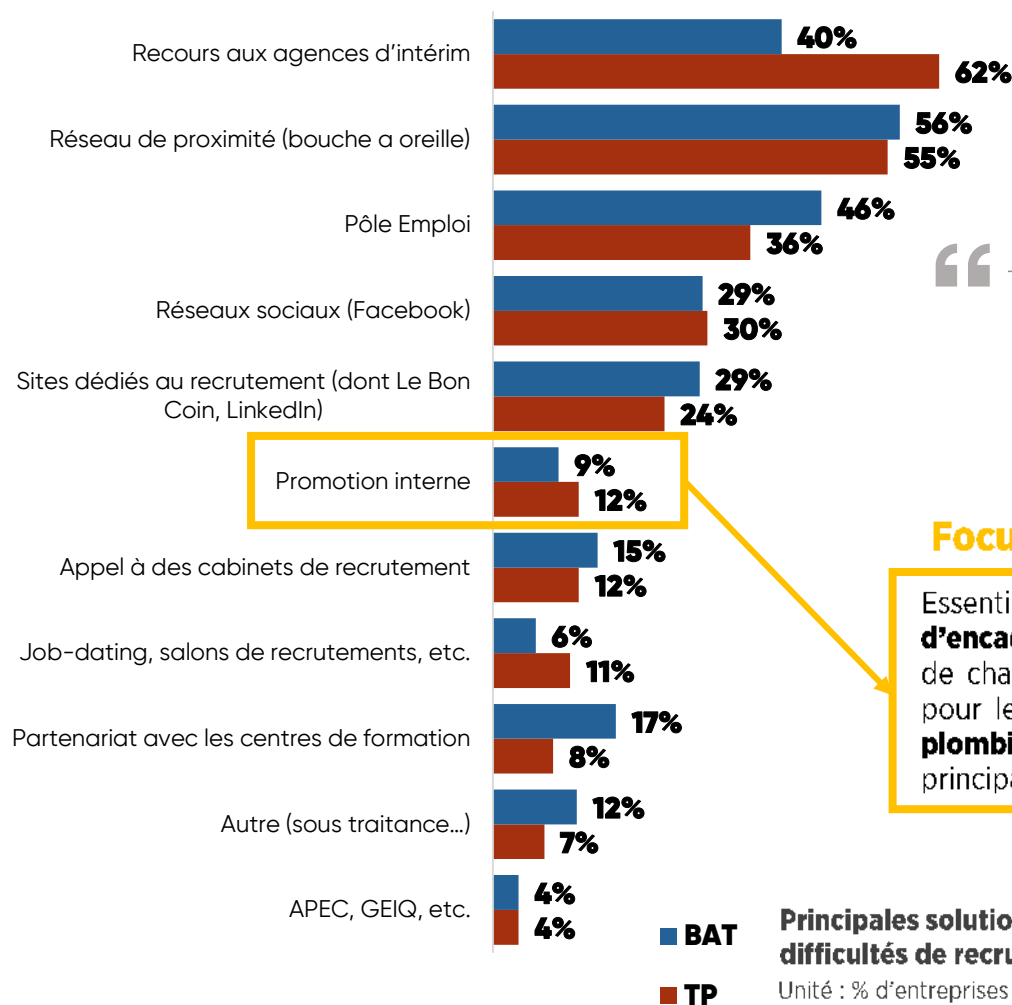
Face aux difficultés de recrutement rencontrées, les entreprises expriment la nécessaire combinaison d'un ensemble de moyens pour parvenir à recruter.

La très large majorité a recours aux agences d'intérim et au réseau de proximité puis à Pôle emploi. Dans une moindre mesure, la promotion interne est également utilisée et concerne particulièrement les métiers d'encadrement (chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux) et certains métiers plus techniques.

Si elles utilisent des moyens classiques de publication d'annonces via différents canaux de diffusion, la prise de contact direct avec les écoles et les centres de formations est privilégiée, en particulier dans le Bâtiment. Elles ont également recours à d'autres solutions telles que le bouche à oreille.

Dans certains cas, le projet de recrutement est abandonné et l'entreprise préfère réduire son activité.

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



“ TOUTE L'ÉQUIPE A ÉTÉ COMPOSÉE PAR LE BIAS DU RÉSEAU DE PROXIMITÉ (SOUS-TRAITANT, VOISIN ET CONNAISSANCE PROCHE) ”

Focus promotion interne

Essentiellement sur les **métiers d'encadrement** (chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux) pour les Travaux Publics et **maçon, plombier et couvreur** principalement, pour le Bâtiment

Principales solutions mises en place par rapport aux difficultés de recrutement

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

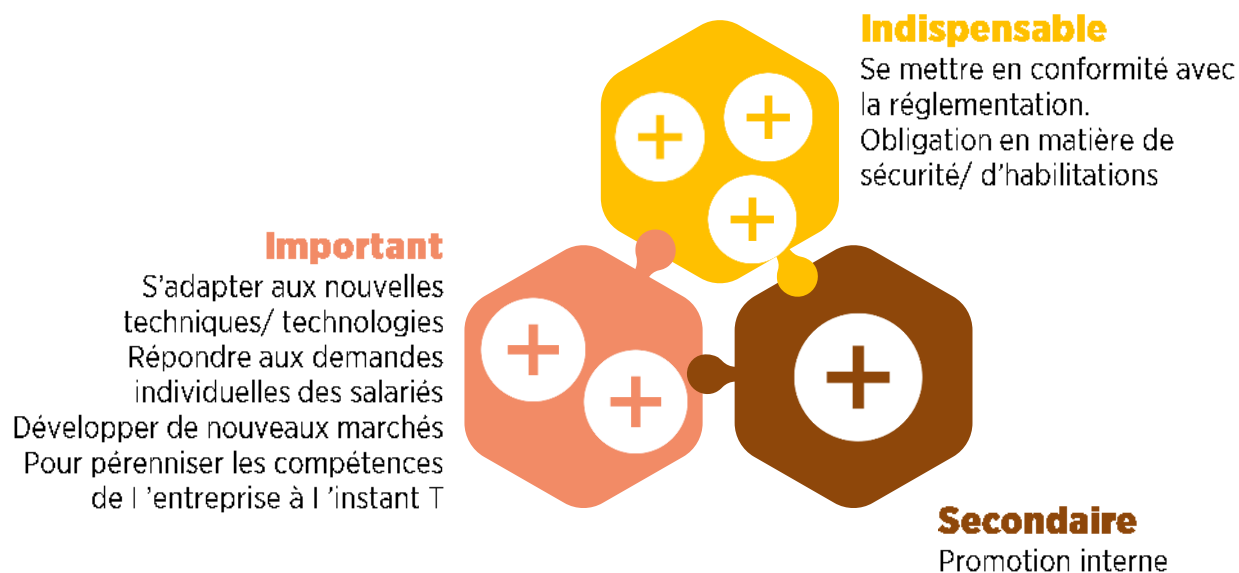
“ NOUS MISON PRINCIPALEMENT SUR LA FORMATION SUIVIT D'UNE SPÉCIALISATION OU D'UNE EMPLOI APRÈS LE PREMIER DIPLÔME DE L'APPRENTIS ”

i Le périmètre de l'étude pour les Travaux Publics ne concerne que les entreprises de moins de 50 salariés

LA FORMATION CONTINUE

An abstract graphic consisting of several overlapping shapes. A large, irregular brown shape is the central element. To its right, there is a smaller, solid orange circle. Below the main brown shape, there is a smaller, solid brown circle. The overall composition is minimalist and modern.

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



Objectifs recherchés en priorité dans les actions de formation continue pour 2022-2023

Source : Enquête CERC CVdL

Un objectif d'adaptation aux nouvelles techniques / technologies qui devient plus prégnant

Pour 2022-2023, **les formations obligatoires (réglementaires, sécurité, habilitations...)** apparaissent **indispensables** pour une large majorité des entreprises (**59% pour les Travaux Publics contre 53% pour le Bâtiment**). Répondre aux demandes individuelles des salariés (66%) est un objectif important pour la majorité des entreprises. Le développement de nouveaux marchés est une stratégie plus clivante : indispensable (20%), Important (48%) et secondaire (32%).

L'adaptation aux **nouvelles techniques/ technologies**, devient **important** voir **indispensable** pour plus de **80%** des entreprises répondantes.

A l'inverse, la promotion interne est plus secondaire pour les entreprises (40% pour le Bâtiment contre 48% pour les Travaux Publics).

Q11 Dans les années à venir, vos objectifs recherchés en priorité dans les actions de formation continue vont être...

i Le périmètre de l'étude pour les Travaux Publics ne concerne que les entreprises de moins de 50 salariés

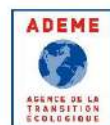
Cette action bénéficie du soutien financier de :



Avec le concours des membres de la CERC



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités



CERC Centre-Val de Loire

Tél. : 02.36.17.46.11 | cerbtppcentre@gmail.com
www.cerc-centrevaldeloire.fr/ Suivez-nous : @CERCVal

