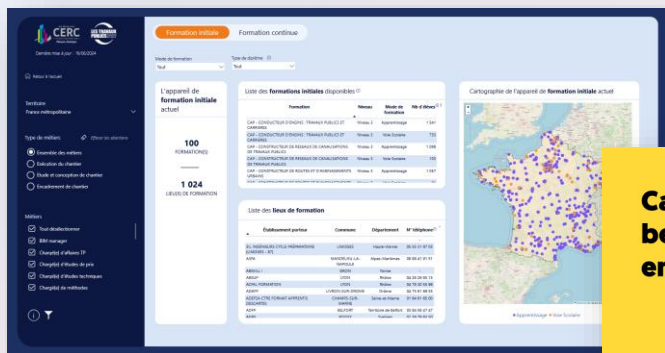


Présentation des travaux Réseau des CERC

Réunion Présidents et Directeurs CFC
TP et CFA TP

FNTP-22 novembre 2024



Deux missions Réseau des CERC

01

ANALYSE DE L'OFFRE ACTUELLE

Offrir une cartographie complète de l'offre de formation pour chaque région, sur les métiers Travaux Publics, en formation initiale ou formation continue

02

ENQUÊTE SUR LES BESOINS PROSPECTIFS

Enquête auprès des entreprises régionales de Travaux Publics sur les besoins prospectifs en emploi et compétences, avec appui du réseau des FRTP



Phase 1 : L'offre actuelle de formation Travaux Publics en région

Cartographie complète de l'offre actuelle via un outil de datavisualisation

[Outil interactif "Offre de formation Travaux Publics"](#)

Phase 2 : enquête auprès des entreprises régionales de Travaux Publics

Cartographie prospective
des besoins en de
recrutement des
entreprises



**Cartographie prospective des
besoins en recrutement des
entreprises de Travaux Publics**



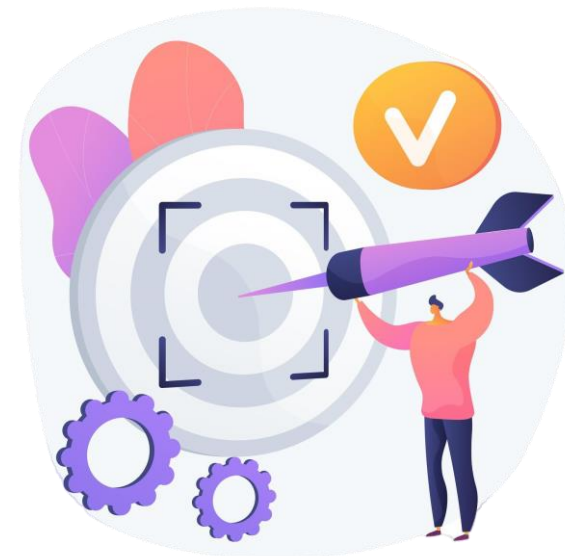
UN RÉSEAU DES
CERC
UNION DES
"Honneur, Ambition"

Octobre 2024

association
TP D'AVENIR

**LES TRAVAUX
PUBLICS**

Objectifs de la partie prospective



- **Identifier les besoins en compétences des entreprises de Travaux Publics à horizon 3 ans**
- **Evaluer l'adéquation de l'offre de formation actuelle à ces futurs besoins**



Méthode utilisée



MÉTHODE DE RECUEIL & CIBLE

Enquête on-line et par
téléphone auprès des
responsables recrutements
des établissements de
Travaux Publics en région



COLLABORATION

Appui du réseau des F RTP



PÉRIODE D'ENQUÊTE

Avril à septembre 2024



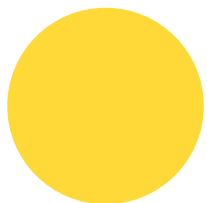
Questionnaire d'enquête

- Signalétique de l'établissement
- Intention de recrutement à horizon 3 ans
- Décomposition du nombre de salariés actuels et/ ou du nombre de projets de recrutements envisagés d'ici 3 ans par métier
- Adéquation de l'offre de formation actuelle à ces futurs besoins en compétences et raisons associées
- Compétences complémentaires souhaitées par métier
- Autres remarques éventuelles pour adapter l'offre de formation

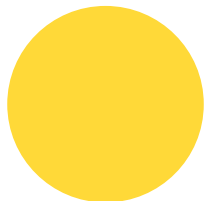
[Accéder au questionnaire](#)



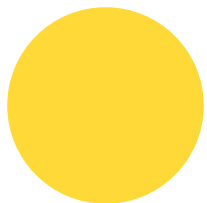
Résultats France



603
répondants



représentant
73 845
salariés



soit
24%
de l'ensemble des salariés
des Travaux Publics



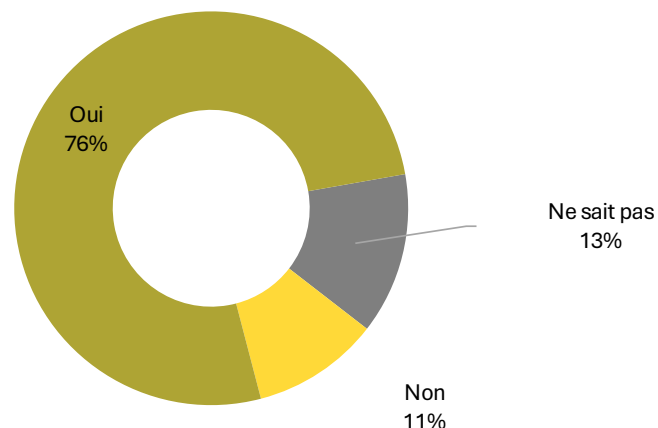
Intention de recruter

Malgré le contexte économique, une très large majorité des entreprises témoignent de leur intention de recruter dans les trois années à venir.

Seules 11% des entreprises n'ont pas l'intention de recruter d'ici à 3 ans, cette fraction atteint 26% pour le terrassement, travaux préparatoires, fondations.

Intention de recruter dans les trois années à venir

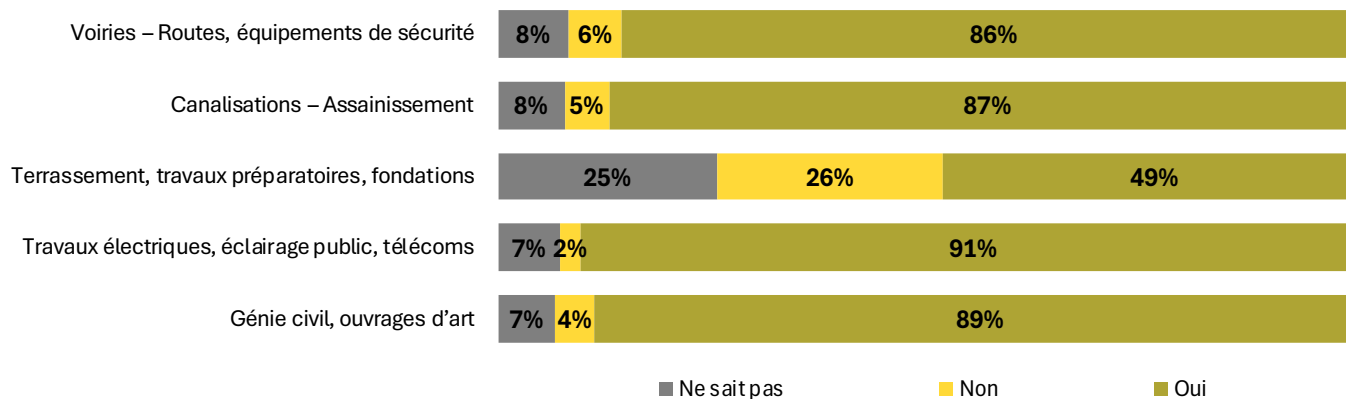
Q1. Avez-vous l'intention de recruter dans les trois années à venir ?



Intention de recruter

Intention de recruter dans les trois années à venir par secteur d'activité principal

Q1. Avez-vous l'intention de recruter dans les trois années à venir ?



Projets de recrutements

Plus de 19 000 projets de recrutements actuellement recensés, qui représentent 30% de l'effectif actuel des entreprises du périmètre.

Recensement des projets de recrutements

19 382 projets de recrutements recensés

46 recrutements en moyenne par entreprise



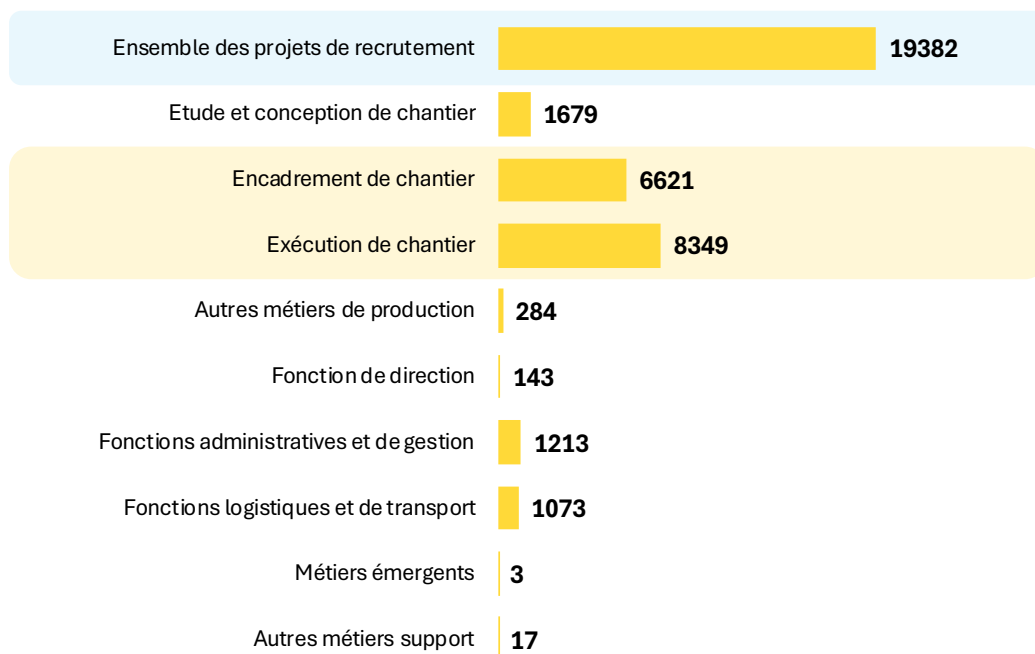
Périmètre : 417 entreprises ayant l'intention de recruter d'ici 3 ans et ayant déclaré des projets de recrutements par métier



Projets de recrutements

Nombre minima de projets de recrutements envisagés par grande catégorie

Q2a. Pour chacun des métiers suivants, pourriez-vous indiquer le nombre de salariés (y compris apprentis) actuellement dans votre entreprise et le nombre de projets de recrutement que vous envisagez d'ici 3 ans ?



Des recrutements envisagés principalement sur les **métiers d'exécution de chantier** mais également dans les **métiers d'encadrement de chantier**



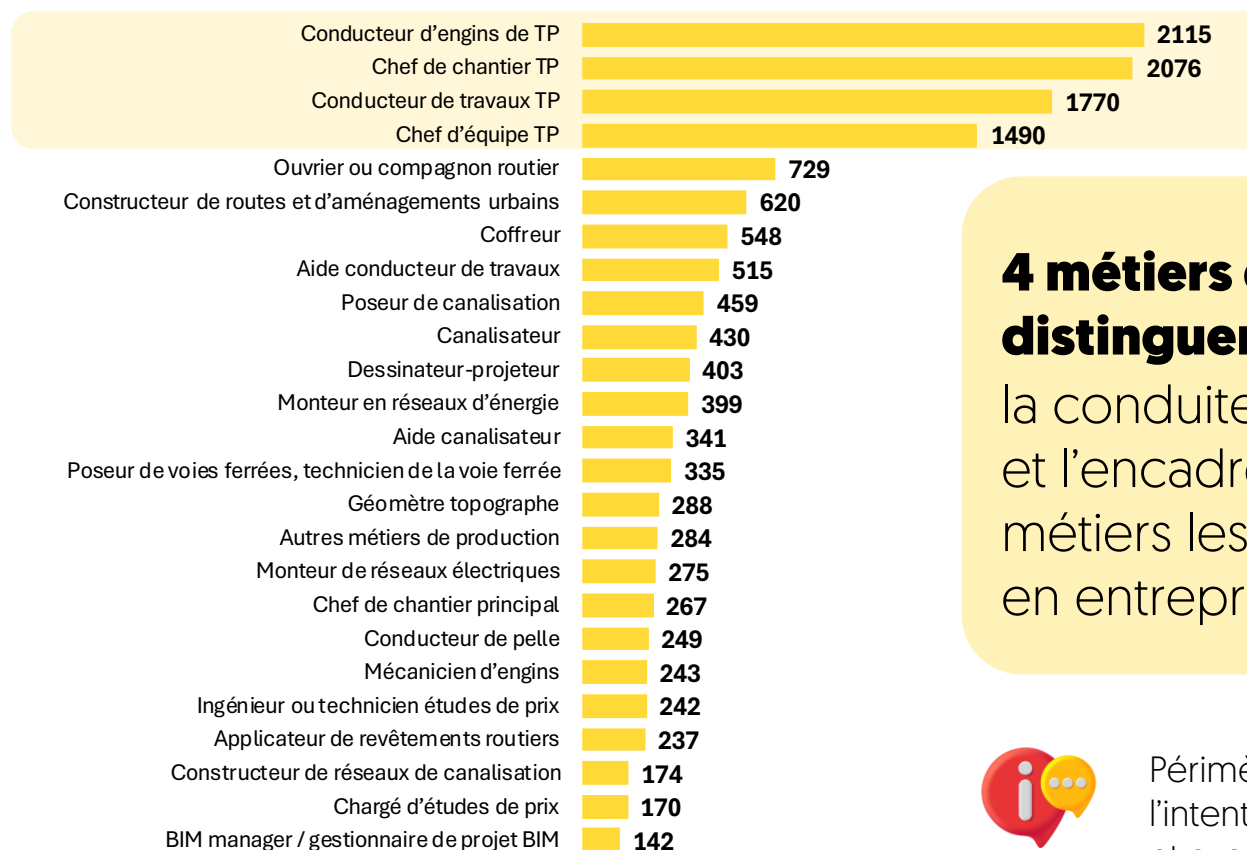
Périmètre : 417 entreprises ayant l'intention de recruter d'ici 3 ans et ayant déclaré des projets de recrutements par métier



Projets de recrutements

Nombre minima de projets de recrutement envisagés TOP 25 des métiers de production

Q2a. Pour chacun des métiers suivants, pourriez-vous indiquer le nombre de salariés (y compris apprentis) actuellement dans votre entreprise et le nombre de projets de recrutement que vous envisagez d'ici 3 ans ?



4 métiers de production se distinguent logiquement :

la conduite d'engins
et l'encadrement de chantier,
métiers les plus représentés
en entreprise



Périmètre : 417 entreprises ayant l'intention de recruter d'ici 3 ans et ayant déclaré des projets de recrutements par métier



Projets de recrutements

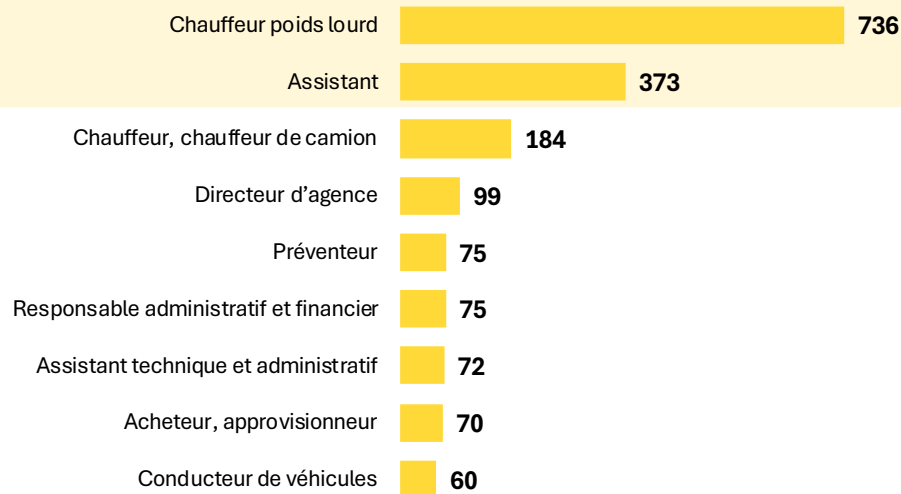
Côté métiers supports, ce sont logiquement les chauffeurs poids lourds et les assistants administratifs et de gestion où les besoins sont les plus importants,
correspondant aux effectifs les plus présents en entreprise



Périmètre : 417 entreprises ayant l'intention de recruter d'ici 3 ans et ayant déclaré des projets de recrutements par métier

Nombre minima de projets de recrutement envisagés - TOP des métiers support

Q2a. Pour chacun des métiers suivants, pourriez-vous indiquer le nombre de salariés (y compris apprentis) actuellement dans votre entreprise et le nombre de projets de recrutement que vous envisagez d'ici 3 ans ?



Projets de recrutements

Q2a. Pour chacun des métiers suivants, pourriez-vous indiquer le nombre de salariés (y compris apprentis) actuellement dans votre entreprise et le nombre de projets de recrutement que vous envisagez d'ici 3 ans ?



En comparant les besoins en recrutement par rapport au nombre de salariés actuels, certains métiers apparaissent particulièrement en tension :

- + Monteur en réseaux d'énergie
- + BIM manager / gestionnaire de projet BIM / coordinateur BIM



Et dans une moindre mesure :

- + Opérateur d'installations industrielles
- + Electromécanicien de maintenance industrielle



Périmètre : 410 entreprises ayant l'intention de recruter d'ici 3 ans et ayant déclaré des projets de recrutements par métier et leur nombre de salariés actuels par métier



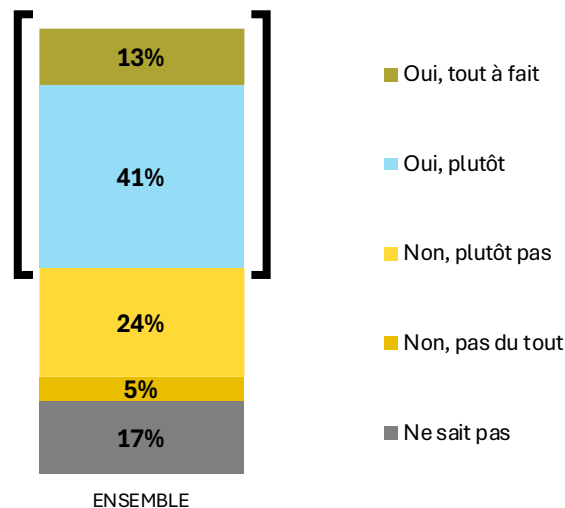
Offre de formation

Plus de la moitié des entreprises considère que l'offre de formation actuelle correspond à leurs futurs besoins.

29% des répondants ne sont cependant pas satisfaits de l'offre actuelle. Cette part monte à 43% pour le segment des travaux électriques, éclairage public et télécom.

Adéquation de l'offre de formation actuelle aux futurs besoins des entreprises

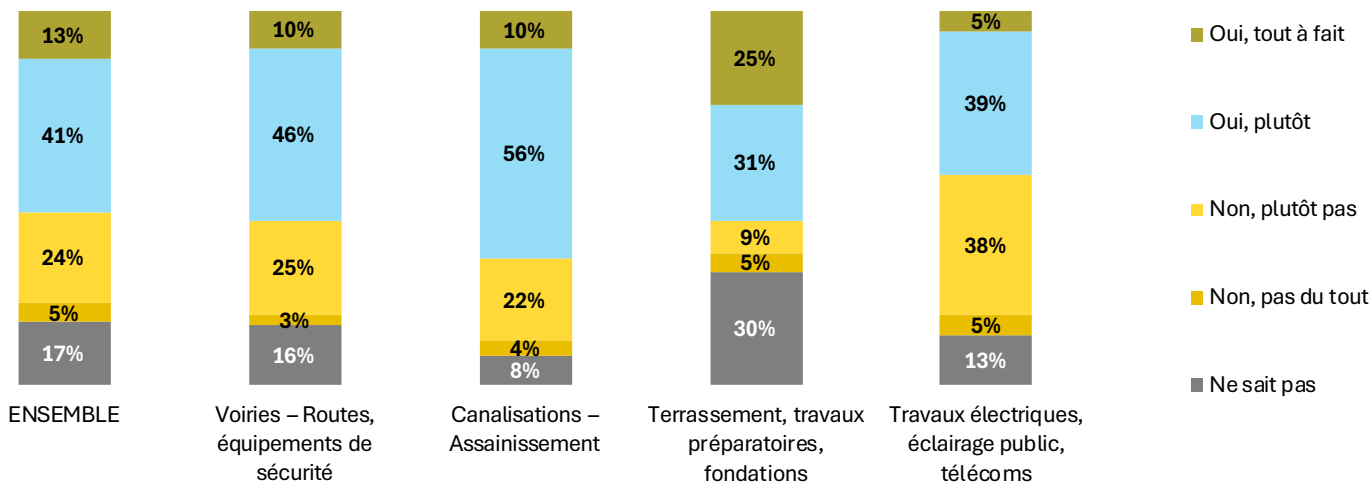
Q3. En termes de contenu, l'offre de formation actuelle vous paraît-elle adaptée au regard de vos futurs besoins en compétences ?



Offre de formation

Adéquation de l'offre de formation actuelle aux futurs besoins des entreprises en fonction du secteur d'activité principal

Q3. En termes de contenu, l'offre de formation actuelle vous paraît-elle adaptée au regard de vos futurs besoins en compétences ?

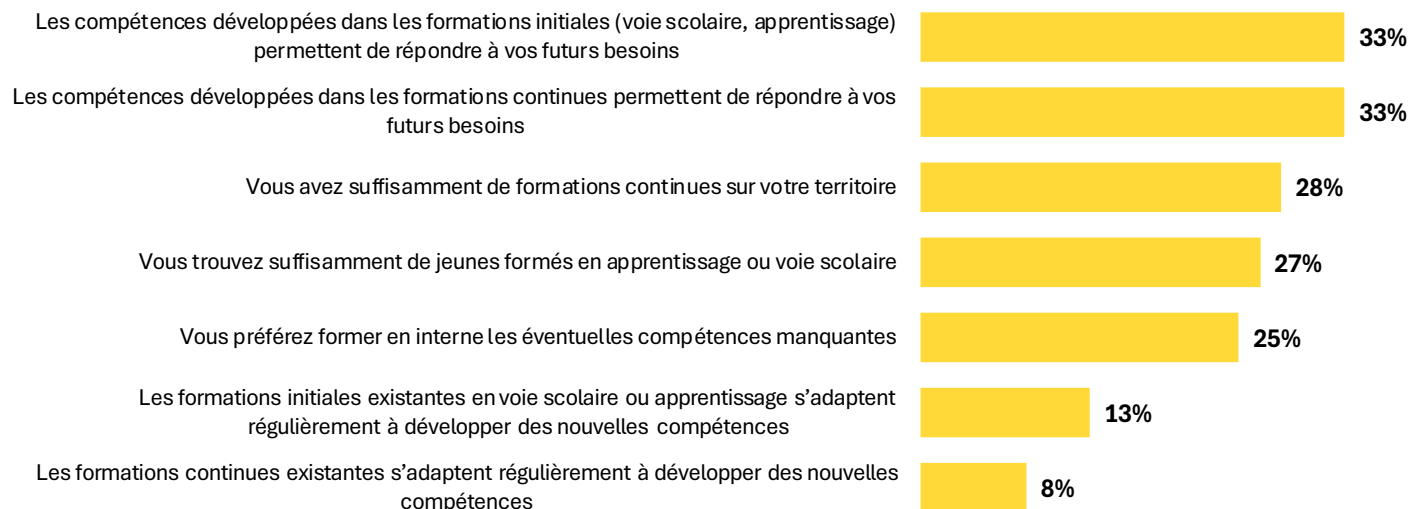


Offre de formation

Raisons citées par les entreprises jugeant l'offre de formation totalement adaptée à leurs futurs besoins

Q4a. Parmi les raisons suivantes, quelles sont toutes celles pour lesquelles l'offre de formation actuelle vous paraît tout à fait adaptée à vos futurs besoins en compétences ?

Le taux est calculé par rapport au nombre d'entreprises ayant coché au moins l'une des propositions



Périmètre : 60 entreprises répondantes considérant l'offre de formation actuelle totalement adaptée à leurs futurs besoins

Parmi les entreprises jugeant l'offre de formation actuelle totalement adaptée, les raisons les plus citées concernent l'adéquation entre les compétences développées et les futurs besoins.

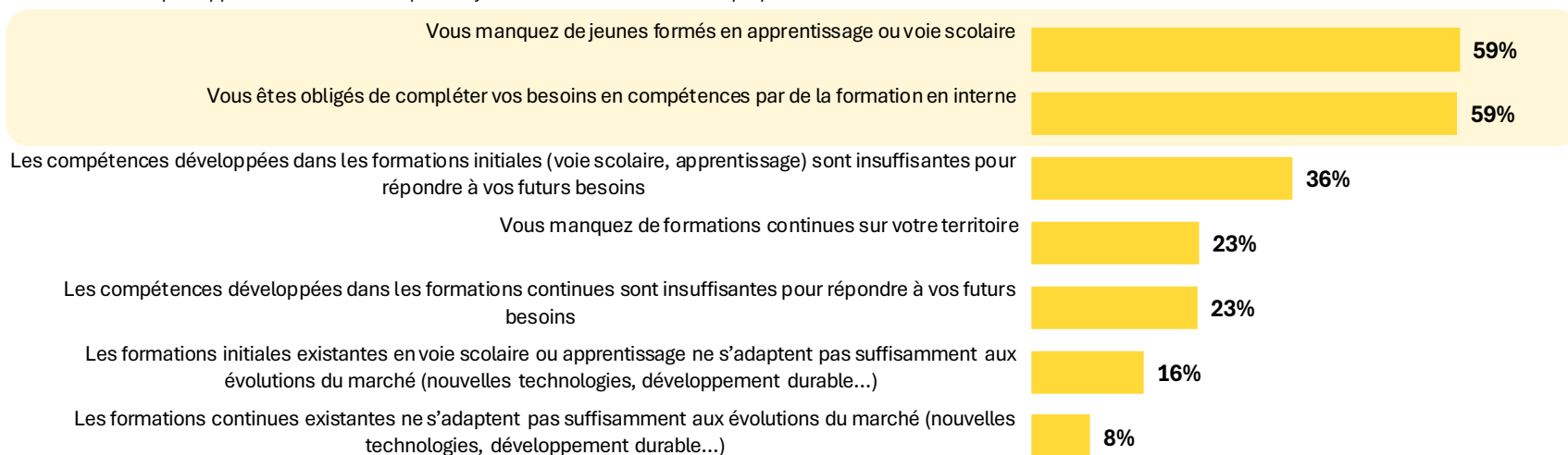


Offre de formation

Raisons citées par les entreprises jugeant l'offre de formation pas totalement adaptée à leurs futurs besoins

Q4b. Pour quelles raisons l'offre de formation actuelle ne vous paraît-elle pas totalement adaptée à vos futurs besoins en compétences ?

Le taux est calculé par rapport au nombre d'entreprises ayant coché au moins l'une des propositions



Périmètre : 367 entreprises répondantes considérant l'offre de formation actuelle pas totalement adaptée à leurs futurs besoins

Deux dysfonctionnements majeurs perçus dans l'offre de formation actuelle : la **nécessité de compléter par des formations internes** et la **pénurie de jeunes formés**



Verbatim



Des problématiques concrètes remontées par les entreprises qui seront creusées en région

Q3. En termes de contenu, l'offre de formation actuelle vous paraît-elle adaptée au regard de vos futurs besoins en compétences ?

Q4c. Pourriez-vous détailler votre réponse si possible par métier, type de formation (apprentissage, voie scolaire, formation continue...), type de diplôme ?

« Nous manquons d'une offre de formation continue "spécifique TP" pour faire monter en compétences les salariés issus de promotion interne * conducteur de travaux * chef de chantier/équipe * manager dans les TP * métiers des industries »

« Pénurie importante sur le métier de monteur réseaux électriques aéro-souterrains : peu ou pas de candidats en alternance et en CDI, métier très méconnu, pas assez d'offres de formation en alternance : pas assez de centre de formation, nécessité de déplacements hebdomadaires pour suivre les cours, les Bac Pro Melec et BTS Electrotechniques orientent essentiellement sur des métiers tertiaires et non dans les TP »

« Pour trouver de bon chauffeurs PL Formés TP il faut systématiquement que nous les formions en interne. Un chauffeur poids lourds n'est pas un chauffeur TP. Les conducteurs de pelles qui arrivent sur le marché ne sont pas formés suffisamment pour être mis en location dans des structures où on attend de la technicité et du rendement. Les matériels que nous utilisons ne sont pas le reflet de ce sur quoi ils sont formés. Nous travaillons avec du matériel 25T sur lequel nos chauffeurs n'ont pas droit à l'erreur. »



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

LES MEMBRES DU GIE RÉSEAU DES CERC



MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

