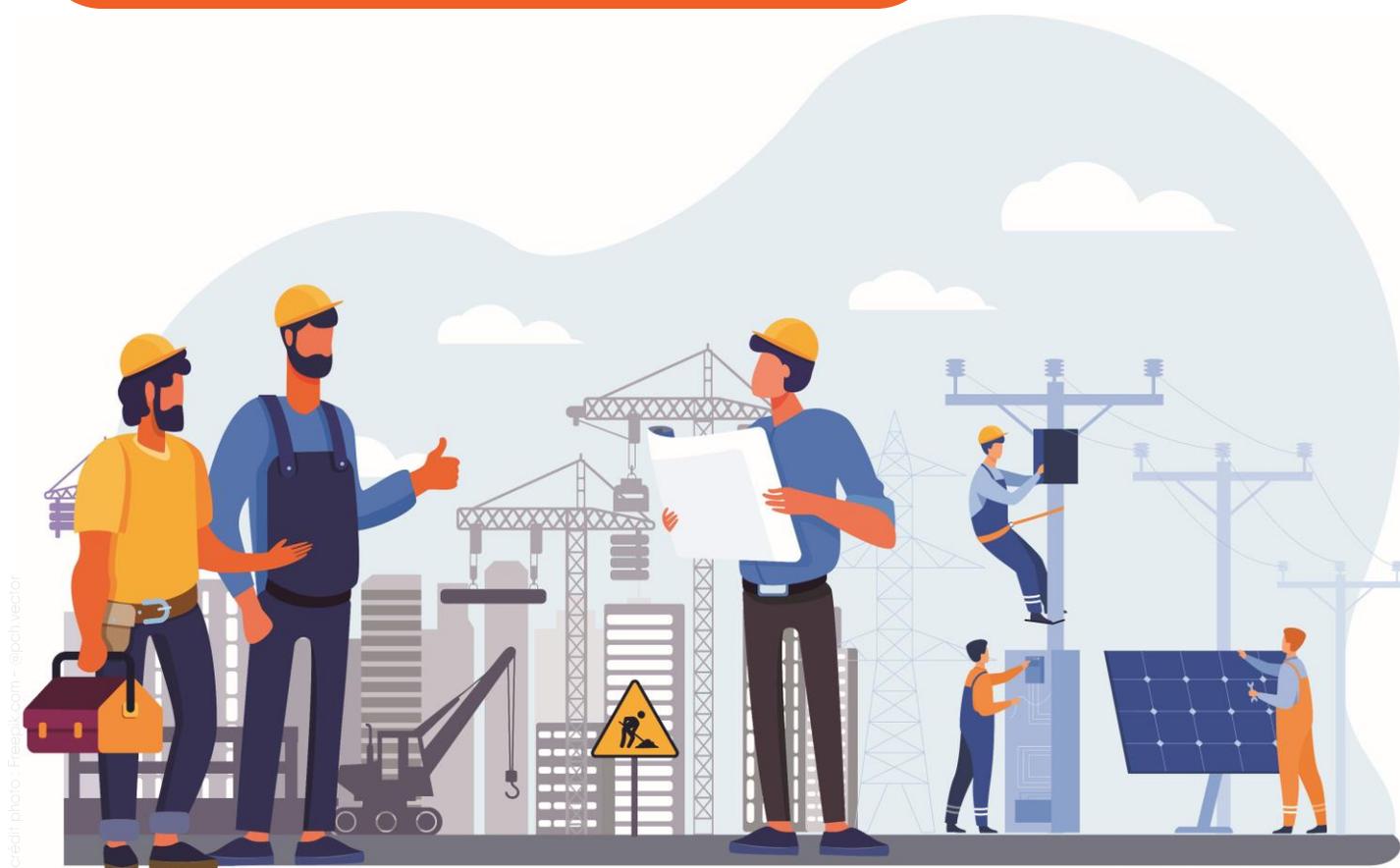


Activité, emploi et formation dans les Travaux Publics

Auvergne-Rhône-Alpes



Édition Mars 2022



sommaire

1

Au carrefour de l'activité, de l'emploi et de la formation : quels constats aujourd'hui en région ?

p.3

- 1.1 Quelles spécificités du tissu économique régional ?
- 1.2 Quel recours aux ressources disponibles ?
- 1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue aujourd'hui ?

2

Quelles tendances pour quels constats demain en région ?

p.17

- 2.1 Des entreprises marquées par la crise...
- 2.2 ...par une modification de la structure de l'emploi
- 2.3 Zoom sur les besoins des entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et plus

3

Baromètres prospectifs par domaine de métier et fonction en région

p.31

- 3.1 Constructeurs de réseaux de canalisations et assimilés
- 3.2 Constructeurs de routes et assimilés
- 3.3 Ouvriers VRD
- 3.4 Constructeurs en ouvrages d'art
- 3.5 Monteurs en réseaux
- 3.6 Terrassiers
- 3.7 Conducteurs d'engins
- 3.8 Mécaniciens d'engins
- 3.9 Conducteurs de véhicules
- 3.10 Opérateurs de centrale
- 3.11 Poseurs de voies

1

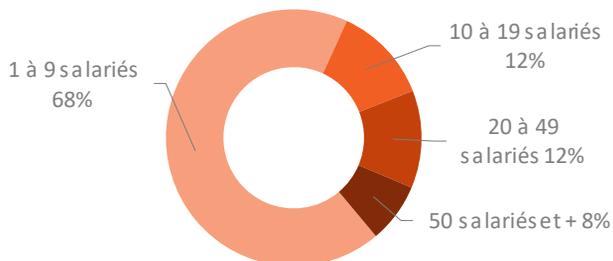
Au carrefour de l'activité, de l'emploi et de la formation : quels constats aujourd'hui en région ?

1.1 | Quelles spécificités du tissu économique régional ?

Forte atomisation du tissu économique Travaux Publics et concentration sur quelques domaines d'activité

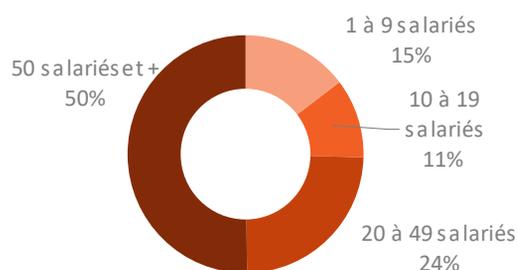
Répartition des établissements employant au moins un salarié par taille d'effectif salarié dans les Travaux Publics

Unité : nombre d'établissements - Source : INSEE REE au 31/12/2019 - Traitement Réseau des CERC



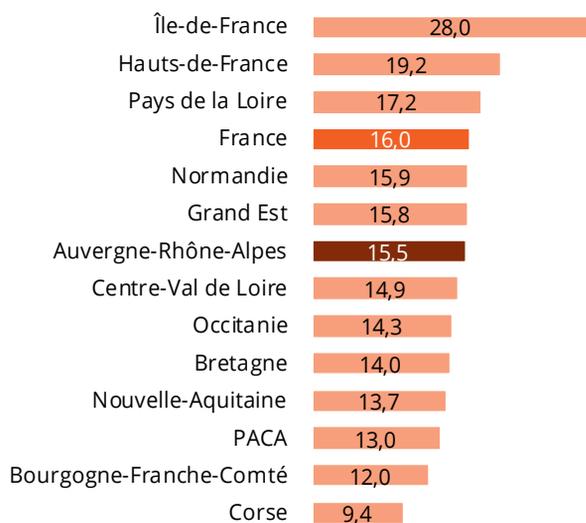
Répartition des effectifs salariés par taille d'établissement dans les Travaux Publics

Unité : nombre de salarié - Source : ACOSS-URSSAF au 31/12/2020 - Traitements Réseau des CERC



Nombre moyen de salarié par établissement Travaux Publics

Unité : nombre de salariés par établissement employant au moins 1 salarié - Source : ACOSS-URSSAF au 31/12/2020 - Traitements Réseau des CERC



2 753 ↑*
établissements employant au moins un salarié à fin 2020

39 794 ↑*
salariés

En 2020, plus de 2 750 établissements employeurs ont été recensés en Auvergne-Rhône-Alpes dans les Travaux Publics employant près de 39 800 salariés. Les entreprises de moins de 10 salariés sont majoritaires (68%) alors que celles de 50 salariés ou plus concentrent 50% des salariés des Travaux Publics d'Auvergne-Rhône-Alpes. Plus en détails, les activités de terrassement représentent près de la moitié des établissements (49%) et concentrent 27% des salariés.

En région Auvergne-Rhône-Alpes, 15,5 salariés sont en moyenne recensés par établissement Travaux Publics, un chiffre proche de la moyenne de France Métropolitaine (16 salariés).

Définitions

Etablissements employant au moins un salarié à fin 2020, source URSSAF-ACOSS : établissements ayant déclaré de la masse salariale au quatrième trimestre 2020, même s'ils n'ont plus de salariés au 31 décembre 2020.

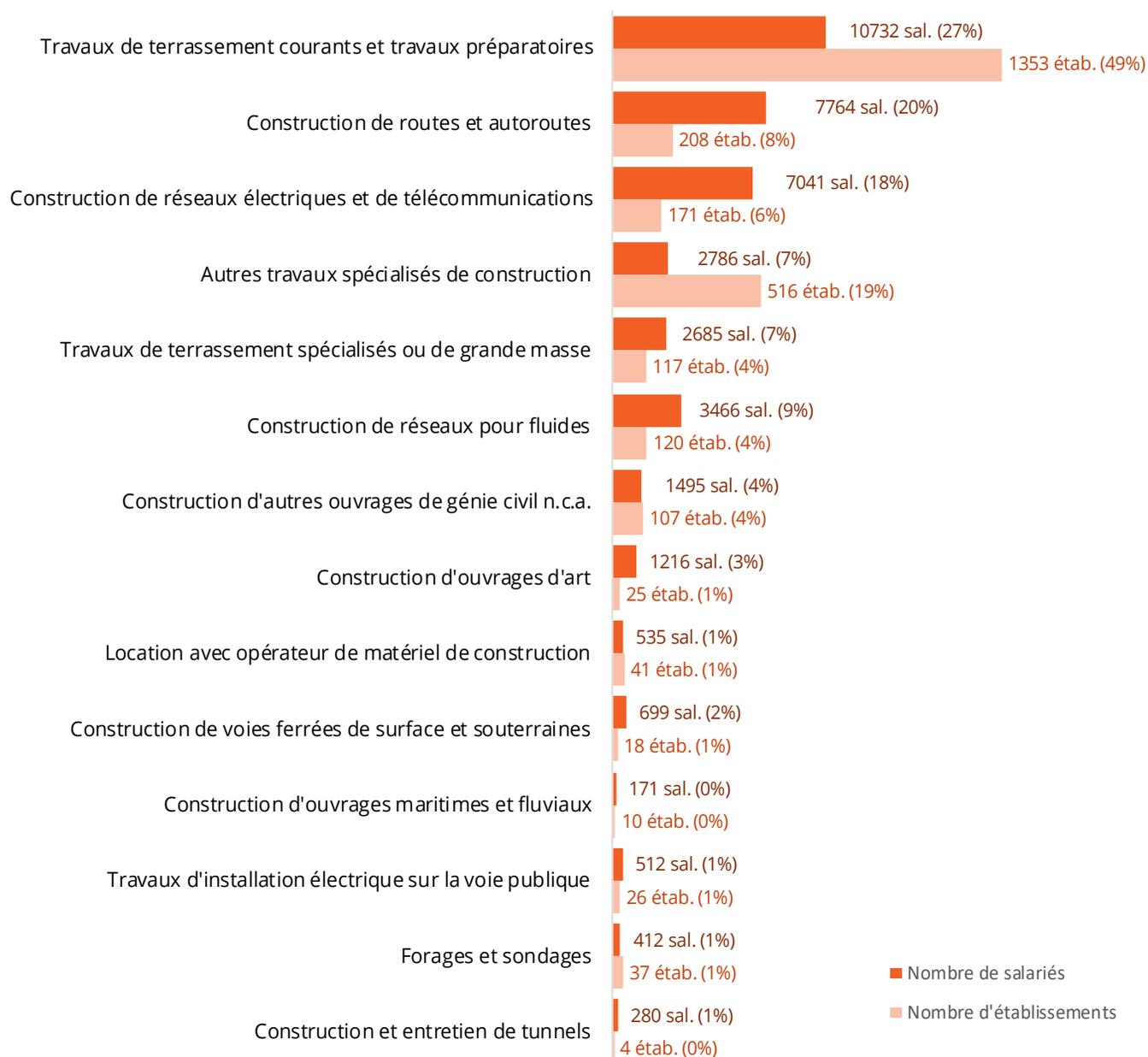
* Évolution 4 ans

Près de 2/3 de l'emploi sur 3 secteurs d'activités

Répartition par activité de l'établissement

Répartition des établissements des TP employant au moins un salarié à fin 2020

Unité : Nombre d'établissements | Source : ACOSS-URSSAF- Traitements Réseau des CERC

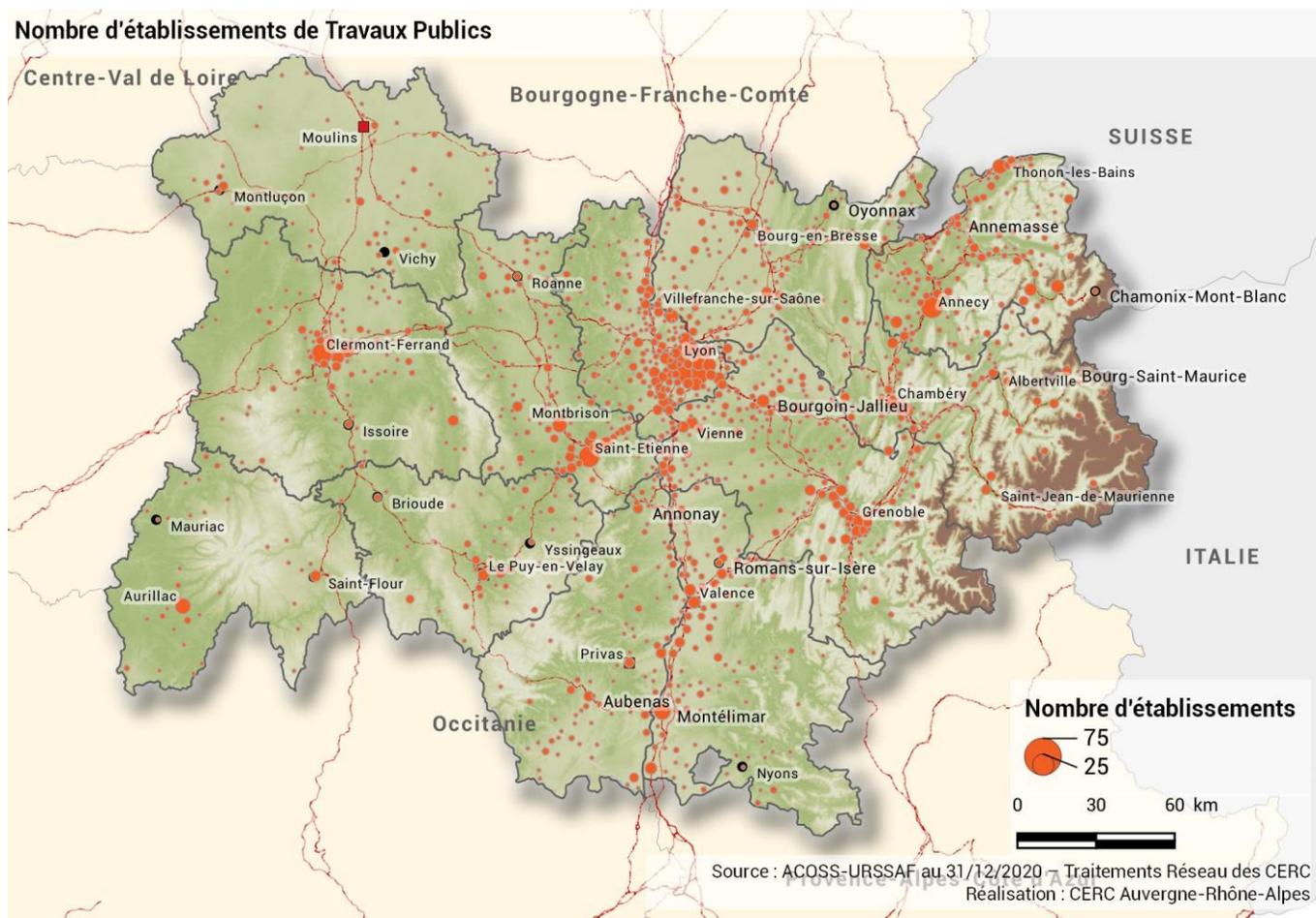


Avertissement

Répartition selon l'activité principale de l'entreprise définie par son code APE

Polarisation du tissu économique autour des centres urbains

Répartition des établissements sur les territoires



Assez naturellement, les établissements des Travaux Publics se concentrent essentiellement autour des grandes agglomérations de la région (Lyon, Saint-Etienne, Grenoble, Clermont-Ferrand).. La

concentration est particulièrement dense le long de la vallée du Rhône.

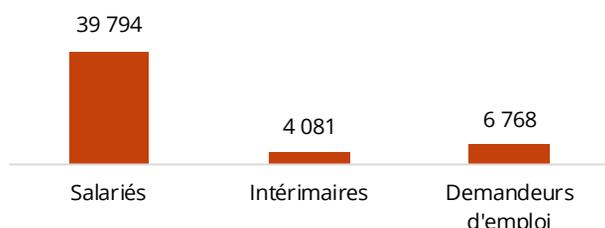
1.2 | Quel recours aux ressources disponibles ?

Mobilisation des ressources

Salariés, intérimaires, demandeurs d'emplois

Ressources dans les Travaux Publics

Unité : nombre de postes salariés 2020, d'intérimaires en ETP 2020, de demandeurs d'emploi en catégorie ABC 2020 - Sources : ACOSS, DARES, Pôle Emploi- Traitements Réseau des CERC



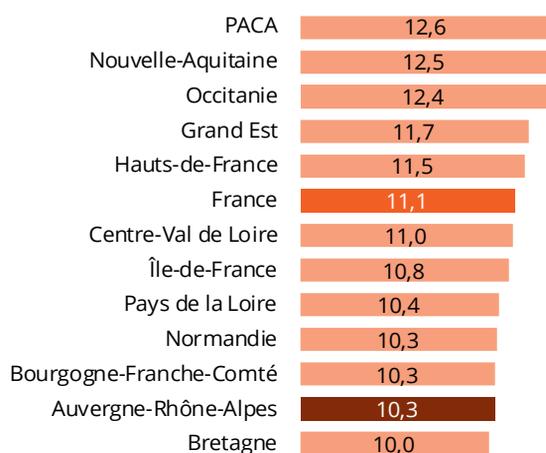
39 794 ↗*
salariés

4 081 ↗*
intérimaires

6 768 ↘*
demandeurs d'emploi

Nombre d'intérimaires pour 100 salariés des Travaux Publics en 2020

Unité : nombre de postes salariés, d'intérimaires en ETP
Source : ACOSS & DARES - Traitements Réseau des CERC



Au total, près de 39 800 postes sont mobilisés dans les entreprises de Travaux Publics sous un statut salarié. Viennent s'ajouter près de 4 100 intérimaires qui travaillent dans le secteur et près de 6 800 demandeurs d'emplois inscrits comme recherchant un métier dans le secteur des Travaux Publics qui pourraient renforcer les effectifs sous réserve d'adéquation avec le besoin des entreprises.

En matière de travail temporaire, le secteur fait appel à 10,3 intérimaires pour 100 salariés permanents ; soit un taux inférieur à la moyenne nationale qui s'établit à 11,1 intérimaires pour 100 salariés.

Définitions

Salariés (source ACOSS-URSSAF) : nombre de postes salariés des établissements ayant un code APE relevant des travaux Publics implanté dans la région au 31/12/2020, hors apprentis, intérimaires, stagiaires, stagiaires de la formation professionnelle, salariés détachés.

Intérimaires (source DARES) : nombre moyen d'intérimaires en ETP (équivalent temps plein) employés dans les établissements de Travaux Publics de la région au cours de l'année 2020.

Demandeurs d'emploi (source Pôle Emploi) : demandeurs d'emploi en catégorie ABC domiciliés dans la région à fin 2020 et déclarant chercher comme métier principal un emploi de production Travaux Publics.

* Évolution 4 ans

Concentration de l'effectif salarié

Répartition des effectifs dans les métiers de la production

Effectif salarié relevant des Travaux Publics en 2020

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC



Ressource mobilisée :

Production

23 630 salariés ↗*

Techniciens et cadres

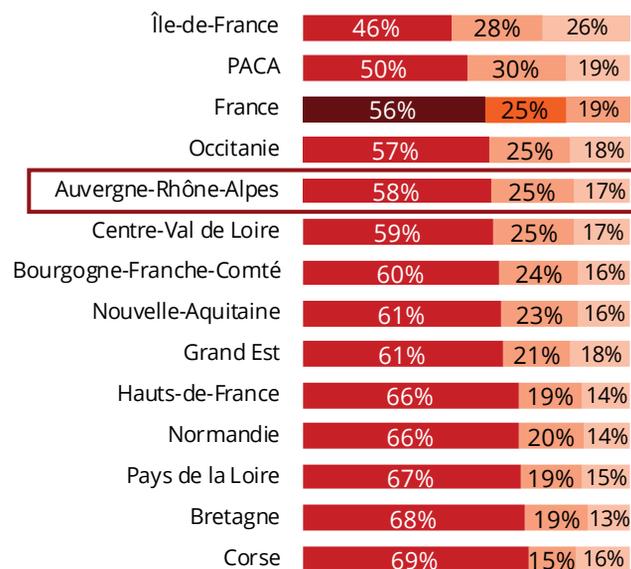
10 349 salariés ↗*

Administratifs et commerciaux

6 964 salariés ↗*

Répartition de l'effectif salarié relevant des Travaux Publics par région en 2020

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC



- Production
- Techniciens et cadres
- Administratifs et commerciaux

58% des salariés permanents exercent un métier de production, un niveau quasiment équivalent à la moyenne enregistrée en France métropolitaine. Parallèlement, 25% des effectifs se concentrent sur des postes de techniciens et d'encadrement, avec 2 profils largement majoritaires : les techniciens et les chefs de chantiers. Enfin, avec près de 7 000 salariés, l'administratif-commercial représente 17% des effectifs d'Auvergne-Rhône-Alpes.

Définitions

Salariés de la production : salariés ayant un métier de production Travaux Publics quelle que soit l'entreprise

Salariés des fonctions techniques et de l'encadrement : salariés des entreprises de Travaux Publics ayant un métier technique/d'encadrement

Salariés commerciaux et administratifs : salariés des entreprises de Travaux Publics ayant un métier commercial / administratif

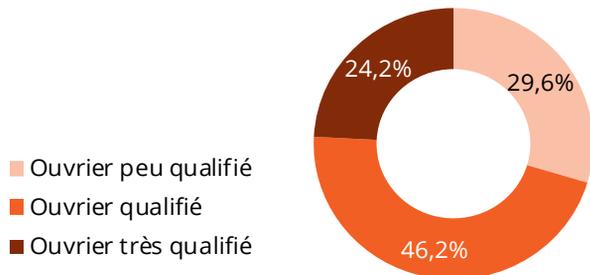
Y compris apprentis | * Évolution 4 ans

Disparité du niveau de qualification selon les métiers

Le niveau de qualification selon les métiers

Répartition des ouvriers selon leur qualification en 2020

Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC



70,4% ↘*
d'ouvriers qualifiés
ou très qualifiés

70% des ouvriers exerçant un métier Travaux Publics en Auvergne-Rhône-Alpes sont considérés comme qualifiés ou très qualifiés. Ce taux apparaît comme inférieur de 3 points comparé à la moyenne France métropolitaine.

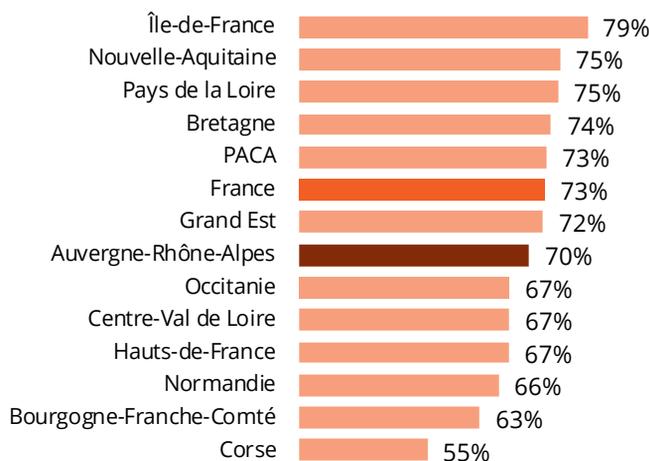
Toutefois, ce taux masque des disparités selon les métiers. Parmi les ouvriers les plus qualifiés figurent les constructeurs de routes (94% qualifiés ou très qualifiés), les constructeurs d'ouvrages d'art (94%) ou encore les monteurs en réseaux (80%).

A l'opposé, les poseurs de voies (22% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés), les terrassiers (39%) ainsi que les opérateurs de centrale (41%) apparaissent comme les moins qualifiés.

Par ailleurs, en prenant conjointement le niveau de qualification et l'âge, une relation entre ces 2 critères est visible ; l'âge et le niveau de technicité sont corrélés positivement.

Part des ouvriers qualifiés et très qualifiés dans les Travaux Publics en 2020

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC



Définition

Le niveau de qualification des ouvriers s'appuie sur le niveau, la position et le coefficient hiérarchique des ouvriers.

Peu qualifié : coefficient convention collective 100-110

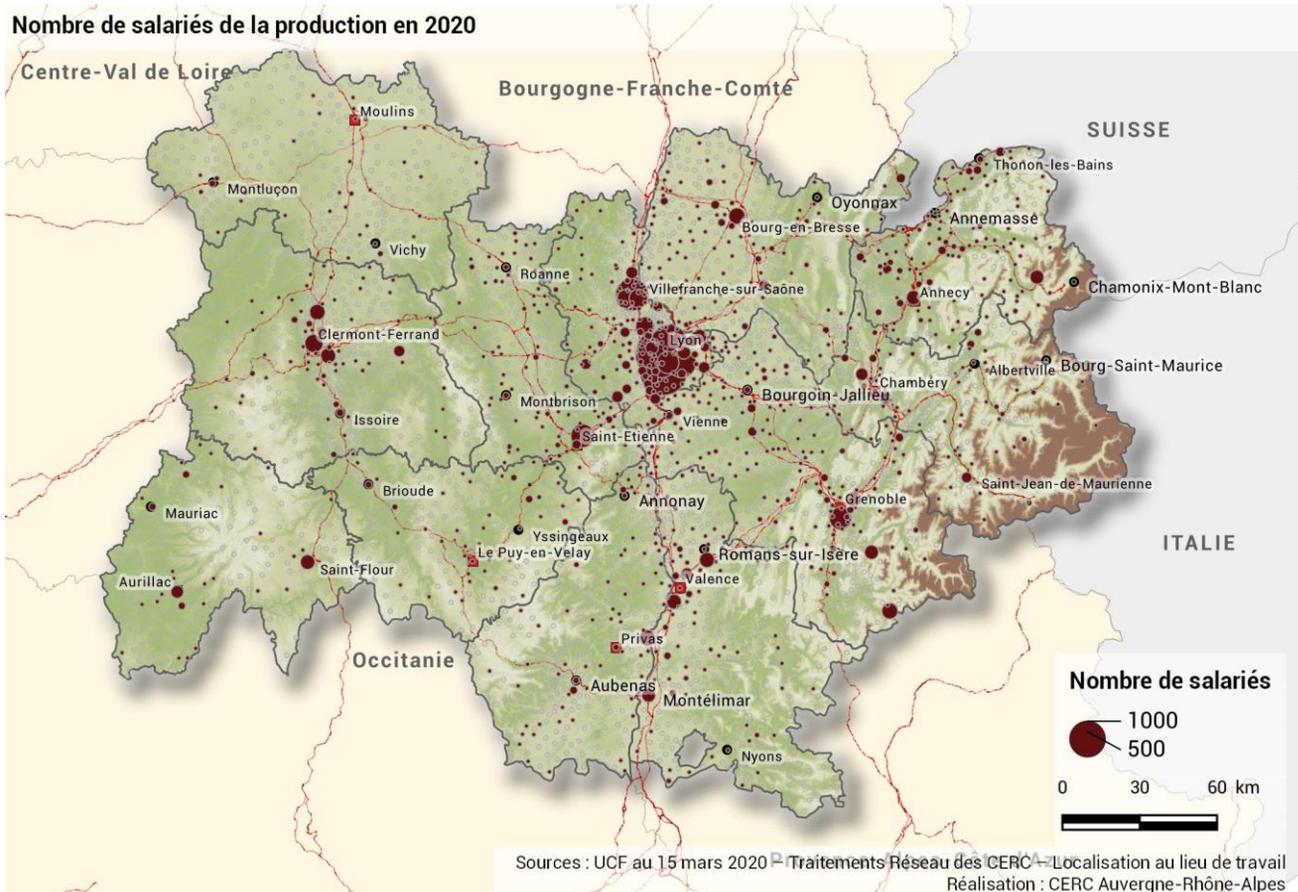
Qualifié : coefficient convention collective 125-140

Très qualifié : coefficient convention collective 165-180

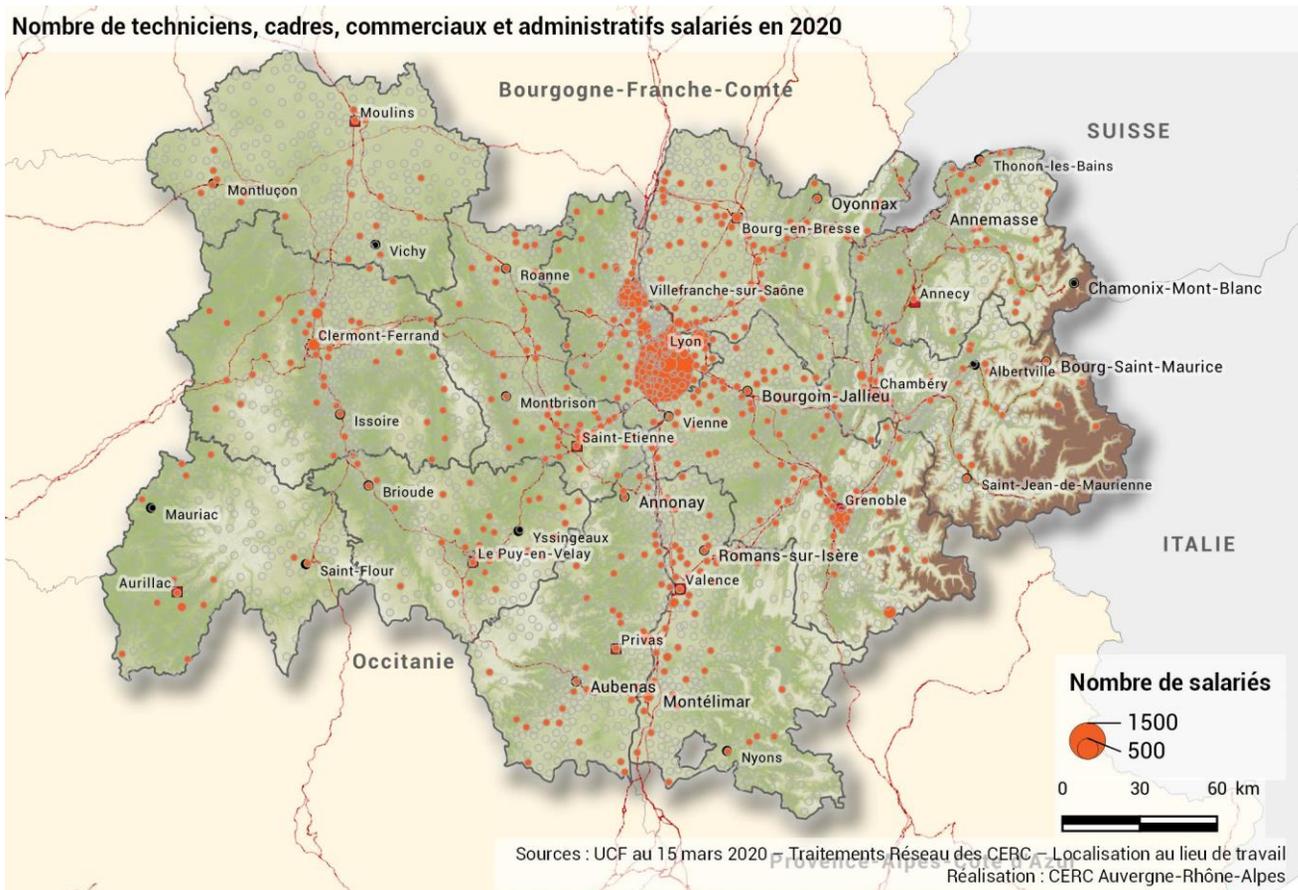
* Évolution 4 ans

Polarisation du nombre de salariés sur certains territoires

Nombre de salariés de la production en 2020



Nombre de techniciens, cadres, commerciaux et administratifs salariés en 2020

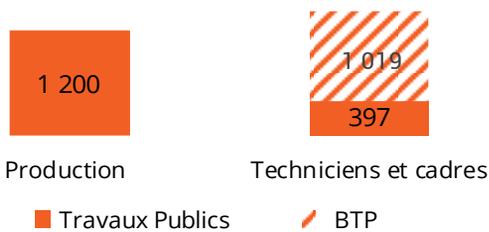


1.3 | Caractéristiques de la formation initiale et continue aujourd'hui ?

Concentration des jeunes en formation initiale sur certains métiers Les jeunes en formation initiale

Jeunes en formation initiale sur les métiers des Travaux Publics en 2020-2021

Unité : apprenants en formation initiale - Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC



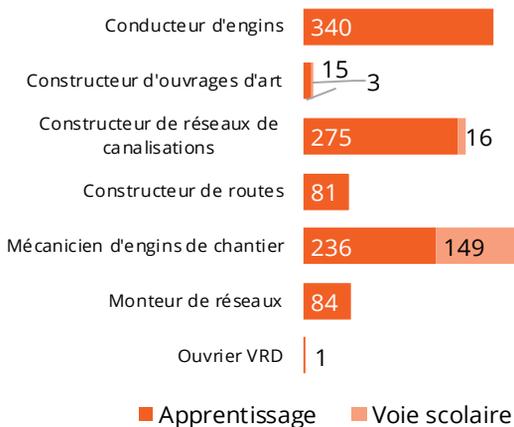
Production Travaux Publics
1 200 jeunes
dont 1 032 apprentis

Techniciens et cadres TP ou BTP
1 416 jeunes
dont 580 apprentis

soit 1 612 apprentis au total

Répartition des jeunes en formation initiale selon le métier de production TP en 2020-2021

Unité : apprenants en formation initiale Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

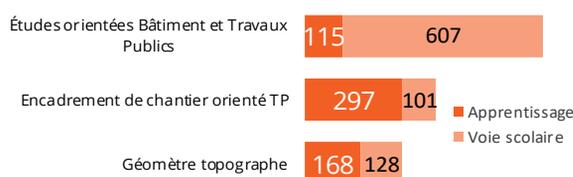


1 200 jeunes sont inscrits en formation initiale à des métiers de production des Travaux Publics sur la région ; soit l'équivalent de 7% des effectifs de production cette même année.

Toutefois, au sein des métiers de la production Travaux Publics, les effectifs en formation initiale se concentrent spécifiquement sur certains métiers : mécaniciens d'engins (385 jeunes) qui sont en proportion moins présents dans le volume salarié, conducteurs d'engins (340) ou encore constructeurs de réseaux de canalisations (291). L'apprentissage est largement privilégié à la voie scolaire, sur l'ensemble des métiers de ces métiers. Au total, l'apprentissage concerne 86% des jeunes en formation initial.

Répartition des jeunes en formation initiale selon le métier technique / d'encadrement BTP en 2020-2021

Unité : apprenants en formation initiale Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC



Côté formation aux métiers techniques / d'encadrement TP ou BTP, la très large majorité des jeunes s'orientent dans les métiers d'études techniques. La proportion d'apprenants en apprentissage est plus marginale (41%) concernant les formations « techniques et encadrement ».

Définition

Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la région en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier Travaux Publics

Avertissement

La méthode de comptage du nombre de jeunes en formation a été révisée en 2021. Aussi, les données ne sont pas comparables, en l'état, à celles présentées dans les précédents tableaux de bord.

Dans les métiers de production, 33% des formations conduisent à un diplôme de niveau 4 ou 5

Les jeunes en formation initiale

Répartition des jeunes en formation initiale selon le niveau de diplôme et le type de diplôme

Unité : apprenants en formation initiale Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

	Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		Total	
	CAP	MC	Autre	BAC PRO	BP	MC	Autre	BTS		Autre
Canalisateur	254		2	29			6		291	
Conducteur d'engins TP	290				50				340	
Constructeur de routes	81								81	
Constructeur d'ouvrages d'art	18								18	
Mécanicien d'engins TP	78			204			8	95	385	
Monteur de réseaux			33				51		84	
Ouvrier VRD			1						1	
Études orientées Bâtiment et Travaux Publics				428				270	24	722
Encadrement de chantier orienté TP				223				174	1	398
Géomètre topographe				106				190		296

Répartition des jeunes en formation initiale selon le niveau de diplôme et le type de formation

Unité : apprenants en formation initiale Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

	Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Total apprent.	Total voie scolaire	Part de l'apprent.
	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire			
Canalisateur	240	16	35				275	16	95%
Conducteur d'engins TP	290		50				340		100%
Constructeur de routes	81						81		100%
Constructeur d'ouvrages d'art	15	3					15	3	83%
Mécanicien d'engins TP	51	27	115	97	70	25	236	149	61%
Monteur de réseaux	33		51				84		100%
Ouvrier VRD	1						1		100%
Études orientées Bâtiment et Travaux Public				428	115	179	115	607	16%
Encadrement de chantier orienté TP			173	50	124	51	297	101	75%
Géomètre topographe			20	86	148	42	168	128	57%

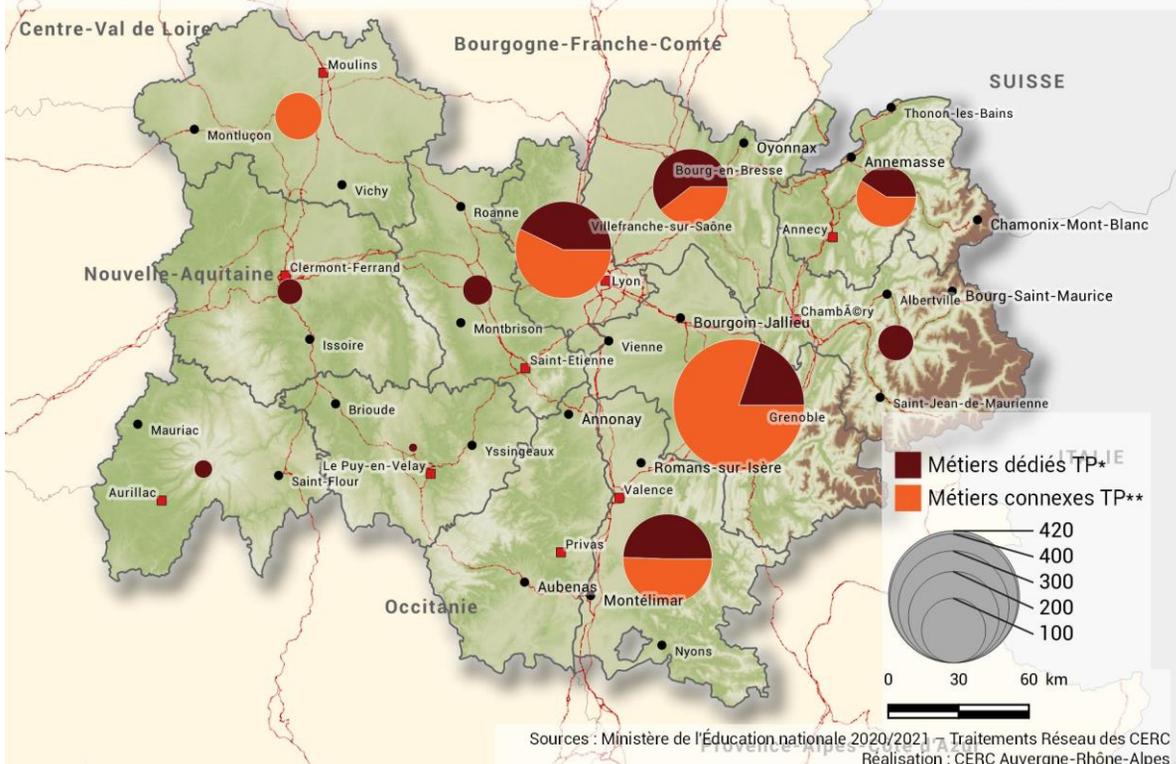
Définition

Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la région en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier Bâtiment

Cartographie de la formation initiale

Les jeunes en formation initiale

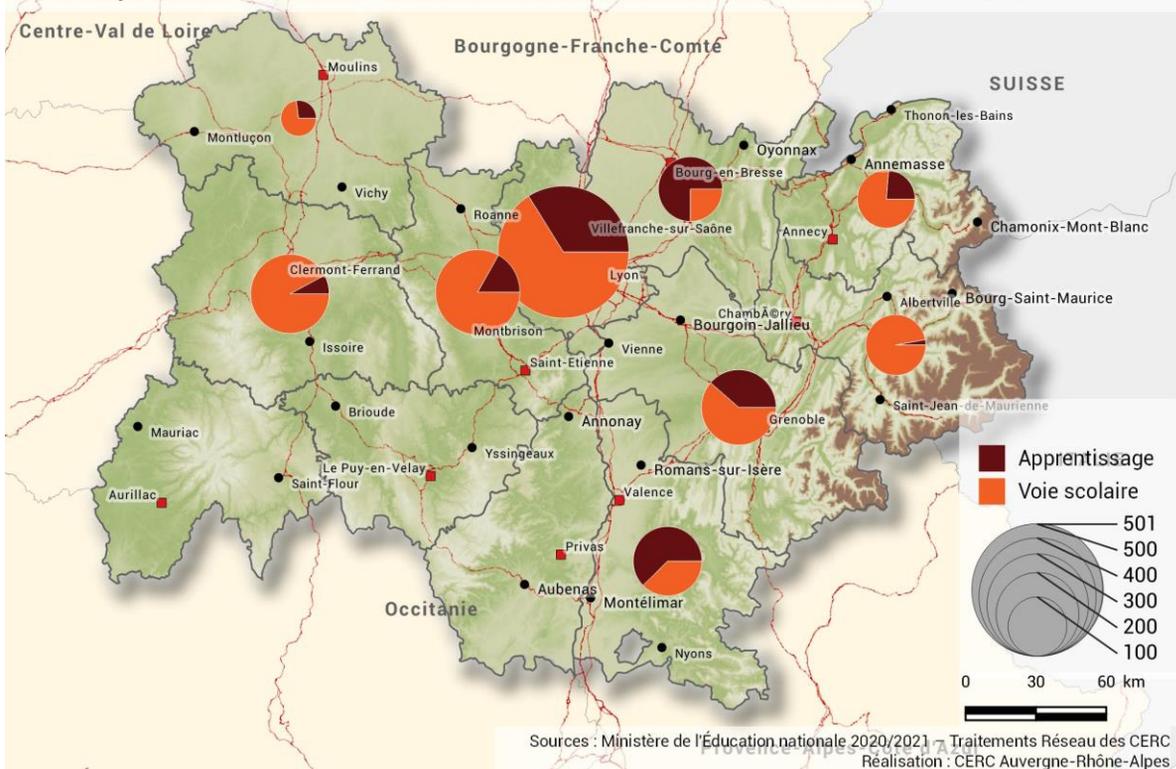
Nombre de jeunes en formation initiale sur les métiers de la production des Travaux Publics selon le métier préparé



Sources : Ministère de l'Éducation nationale 2020/2021 – Traitements Réseau des CERC
 Réalisation : CERC Auvergne-Rhône-Alpes

* Métiers dédiés TP : Canalisateur, Constructeur de routes, Constructeur d'ouvrages d'art, Monteur de réseaux, Ouvrier VRD
 ** Métiers connexes TP : Conducteur d'engins TP, Mécanicien d'engins TP

Nombre de jeunes en formation initiale sur les métiers d'encadrement des Travaux Publics selon le mode de formation



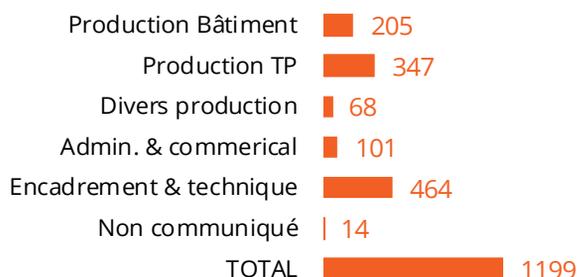
Sources : Ministère de l'Éducation nationale 2020/2021 – Traitements Réseau des CERC
 Réalisation : CERC Auvergne-Rhône-Alpes

52% des jeunes en apprentissage dans les entreprises de Travaux Publics se forment sur un métier de production

Les jeunes en apprentissage

Répartition des apprentis des entreprises de Travaux Publics par métier

Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2020 - Traitements Réseau des CERC



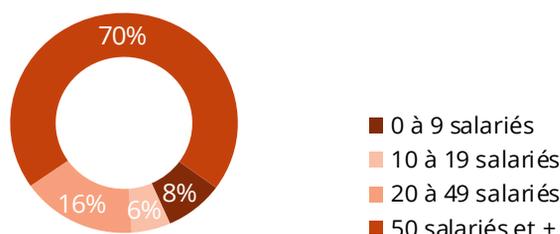
1 199 ↗*

apprentis formés dans des entreprises de TP en 2020 quel que soit le métier préparé
(métier de production Bâtiment ou Travaux Publics, assistant(e) de direction, marketing, comptabilité, etc.)

Près de 1 200 apprentis des centres de formations d'AuRA sont en contrat dans une entreprise de Travaux Publics, dont la majorité se forme sur des métiers de production (52%). Parallèlement, 47% sont formés à des postes d'encadrement, techniques ou administratifs/commerciaux. Les niveaux de formations des apprentis sont de ce fait assez élevés : 49% des apprentis préparent un diplôme de niveau 5 ou plus. Par ailleurs, 7 apprentis sur 10 sont accueillis par des entreprises de 50 salariés ou plus. A noter que les femmes représentent 10% des apprentis formés dans des entreprises de Travaux Publics.

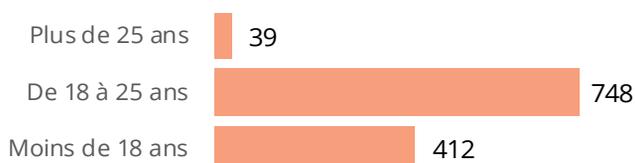
Répartition des apprentis des entreprises de Travaux Publics par taille de l'entreprise

Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2020 - Traitements Réseau des CERC



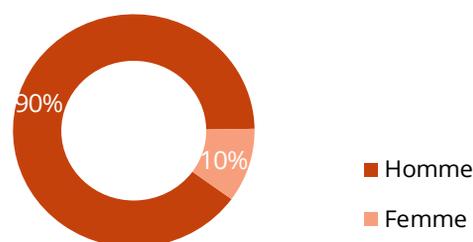
Répartition des apprentis des entreprises de Travaux Publics par âge

Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2020 - Traitements Réseau des CERC



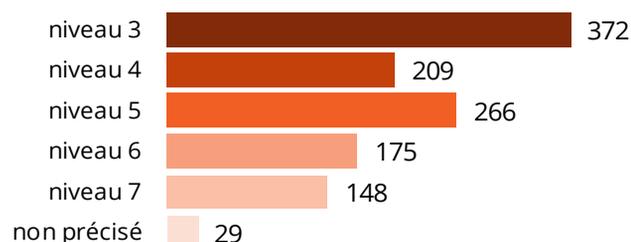
Répartition des apprentis des entreprises de Travaux Publics par genre de l'apprenti

Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2020 - Traitements Réseau des CERC



Répartition des apprentis des entreprises de Travaux Publics par niveau

Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2020 - Traitements Réseau des CERC



Définition

Le nombre d'apprentis analysé sur cette page est basé sur les dossiers directement instruits par Constructys au cours de l'année 2020 et concerne les apprentis des entreprises adhérentes à cet OPCO et ce quel que soit le métier préparé (métier de production Bâtiment ou Travaux Publics, assistant(e) de direction, marketing, comptabilité, etc.). Le périmètre des données 2020 est différent des données 2019 ; elles ne peuvent donc pas être comparées.

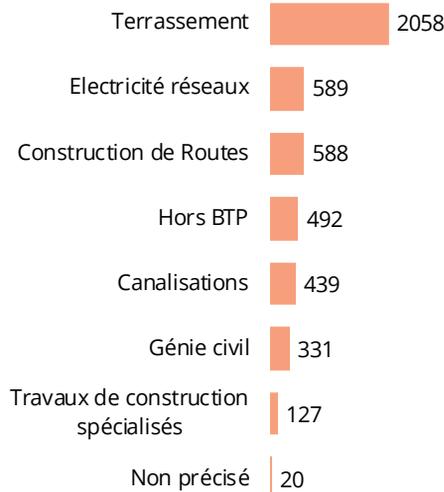
* Évolution 1 an

Disparités du recours à la formation continue selon les corps d'état

Les stagiaires en formation continue

Répartition du nombre de stagiaires dans les Travaux Publics en 2020 par corps d'état

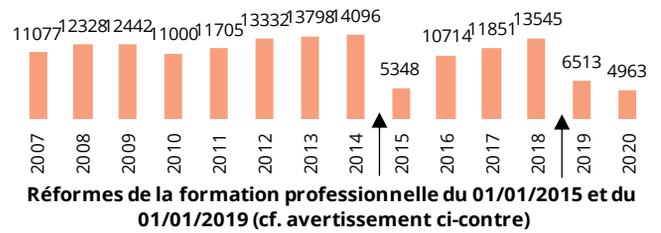
Unité : Nombre de stagiaires - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC



4 963 ↓*
stagiaires
dans les Travaux Publics en 2020

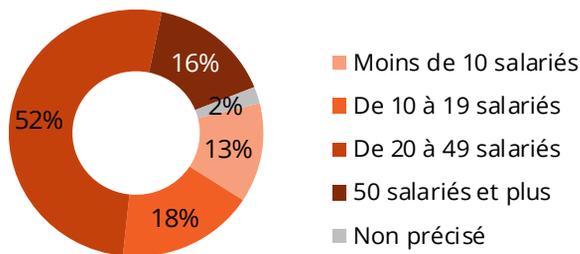
Evolution du nombre de stagiaires dans les Travaux Publics

Unité : nombre de stagiaires - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC



Répartition des stagiaires dans les Travaux Publics par taille d'entreprise en 2020

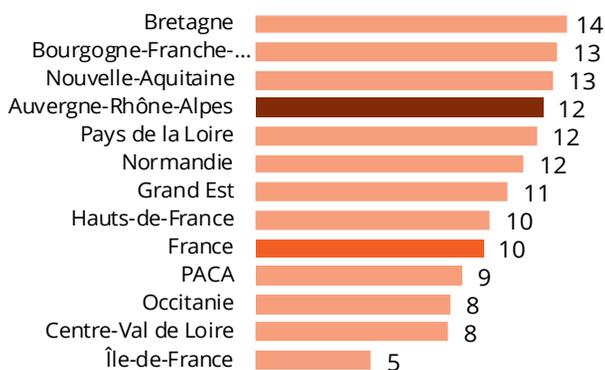
Unité : nombre de stagiaires - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC



Près de 5 000 stagiaires en formation continue ont été recensés dans les Travaux Publics en 2020. Les entreprises de terrassement concentrent les plus grands effectifs (2 058). Plus de 8 stagiaires sur 10 sont issus d'entreprises de moins de 50 salariés. Rapportée au nombre de salariés, la région Aura se place juste au dessus de la moyenne nationale (ratio de 12 en Aura VS 10 en France).

Nombre de stagiaires dans les Travaux Publics

Unité : nombre de stagiaires / nombre de postes salariés, hors contrats de professionnalisation - Source : ACOSS &



Définitions

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés ayant demandé un financement à Constructys et ayant suivi une formation continue au cours de l'année.

Un salarié ayant suivi deux formations au cours de l'année est comptabilisé deux fois. Ne sont pas pris en compte les demandeurs d'emploi, sauf pour les cas particuliers des stagiaires en POE et en CSP.

L'affectation d'un stagiaire à une région correspond au positionnement de l'entreprise du demandeur de la formation. Si cette information n'est pas disponible, la région dans laquelle le Constructys Régional a traité le dossier de demande de prise en charge fait foi.

⚠ Avertissement

Depuis janvier 2019, seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement de leur plan de développement des compétences par les opérateurs de compétences (OPCO). Les entreprises de 50 salariés et plus doivent, elles, l'autofinancer. Les actions de formations relevant du plan de développement des compétences des entreprises de plus de 50 salariés ne sont donc pas comptabilisées ici.

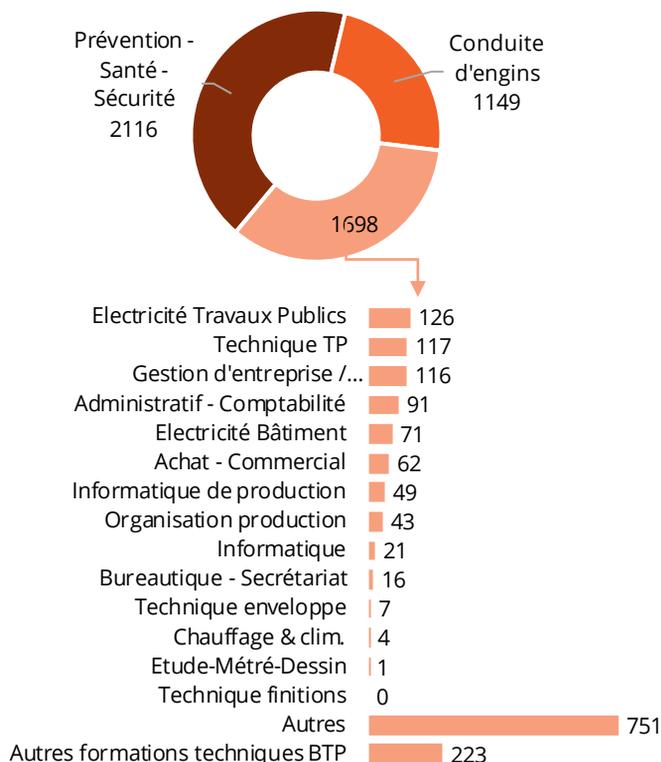
* Évolution 4 ans

La formation continue en 2020

Les stagiaires en formation continue

Répartition du nombre de stagiaires dans les Travaux Publics en 2020 par domaine de formation

Unité : Nombre de stagiaires - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC

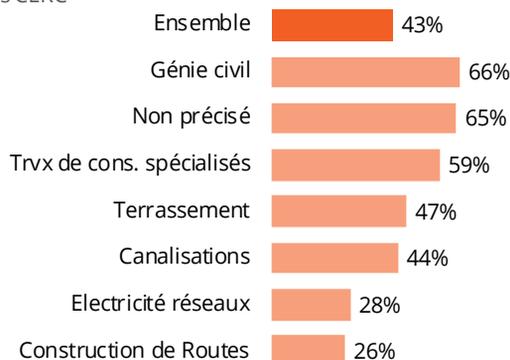


Avec **43%** ↘* des stagiaires en 2020, la **Prévention - Santé - Sécurité** est le 1^{er} domaine de formation

En 2020, avec plus de 2 100 stagiaires, la Prévention-Santé-Sécurité est le 1^{er} domaine de formation (43%) dans les Travaux Publics en Auvergne-Rhône-Alpes. Viennent ensuite les formations en conduite d'engins (23%) avec notamment les différents CACES.

Part des stagiaires ayant suivi une formation de prévention-santé-sécurité en 2020 par corps d'état

Unité : nombre de stagiaires - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC



Répartition des contrats de professionnalisation aux métiers Travaux Publics par taille d'entreprises en 2020

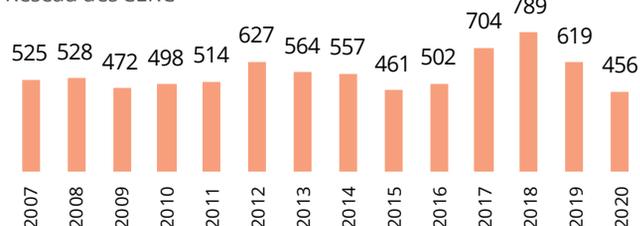
Unité : nombre de contrats - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC



456 ↘* **contrats de professionnalisation** aux métiers Travaux Publics en 2020

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation aux métiers Travaux Publics

Unité : nombre de contrats - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC



456 contrats de professionnalisation ont été recensés dans les entreprises de Travaux Publics en 2020. Parmi eux, 54% sont en contrat dans des entreprises de moins de 50 salariés et plus tandis que 23,5% le sont dans des entreprises de moins de 10 salariés.

* Évolution 4 ans

2

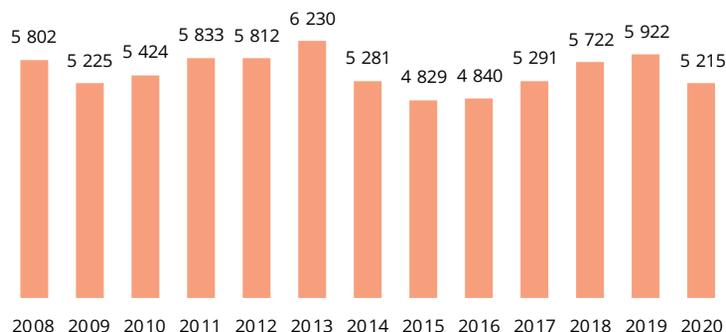
Quelles tendances pour quels constats demain en région ?

2.1 | Des entreprises marquées par la crise...

Recul de l'activité entre 2008 et 2015, redressement en cours L'activité des Travaux Publics

Evolution du chiffre d'affaires Travaux Publics

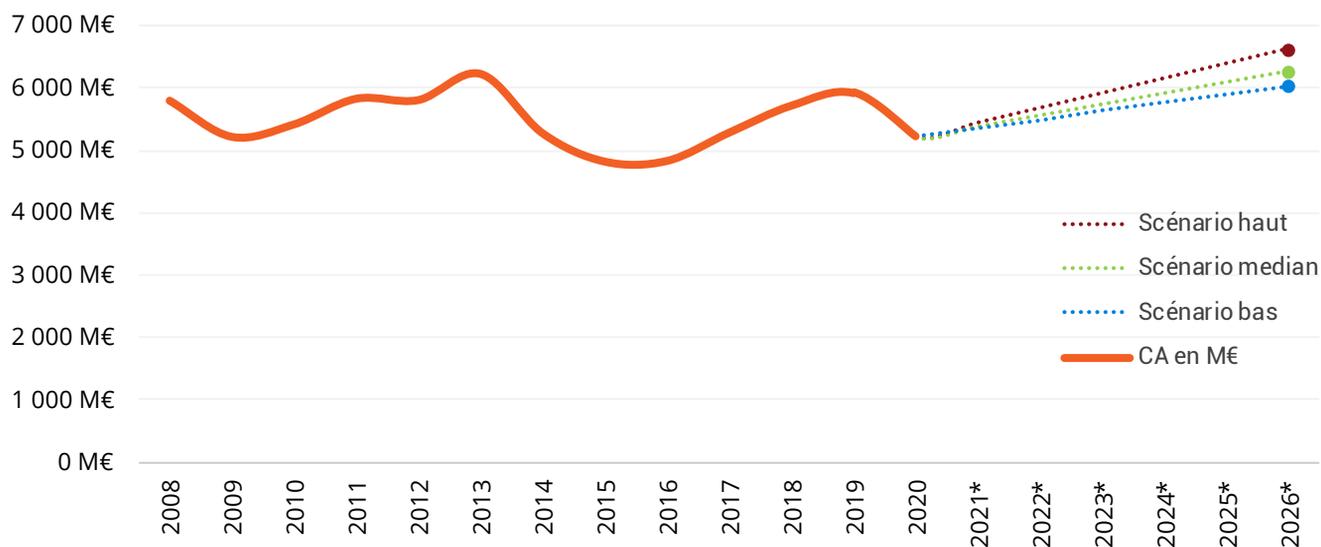
Unité : M€ / Source : Réseau des CERC



5 215 M€ ↗*
Chiffre d'affaires Travaux Publics 2020
-11,9%
Évolution 2019

Scénarios d'évolution du chiffre d'affaires Travaux Publics à horizon 5 ans

Unité : M€ / Source : Réseau des CERC



* Prévisions de CA en volume

Les scénarios présentés ici permettent d'établir un cadrage pour ensuite estimer les besoins en ressources à horizon 2026. Il ne s'agit pas de déterminer la vitesse de reprise du secteur à l'issue de la crise sanitaire mais plutôt de déterminer un niveau potentiel d'activité en 2026.

Aussi, le scénario bas correspond à un retour au niveau d'avant crise sanitaire avec un chiffre d'affaires 2025 équivalent à 2019 (+2% entre 2026 et 2019).

Les scénarios médian et haut correspondent, respectivement, à un accroissement de l'activité de 6% et 12% par rapport à 2019.

Le scénario retenu dans la suite des calculs est le scénario médian.

* Évolution 4 ans

2.2 | ...par une modification de la structure de l'emploi...

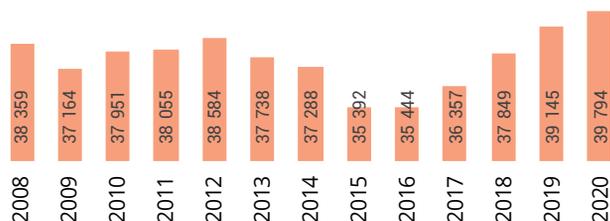
Hausse constante de l'emploi salarié depuis 2015

L'évolution de l'emploi par typologie d'entreprise

Evolution de l'effectif salarié

Unité : nombre de postes salariés

Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC



L'emploi salariés est en hausse constante depuis 2015 et atteint son plus haut niveau en 2020 (39 800 salariés). Par rapport à 2010, le volume d'emploi salarié dans les entreprises de Travaux Publics a augmenté de 5%. La hausse des effectifs salariés est particulièrement marquée pour les secteurs des forages et sondages (+58% entre 2010 et 2020), de la location avec opérateur de matériel de construction (+42%) ou encore de la construction d'ouvrages de génie civil (+42%).

+1 843 ↗*
emplois salariés
dans les TP entre 2010 et 2020

+211 ↗*
établissements employant
au moins un salarié
dans les TP entre 2010 et 2020

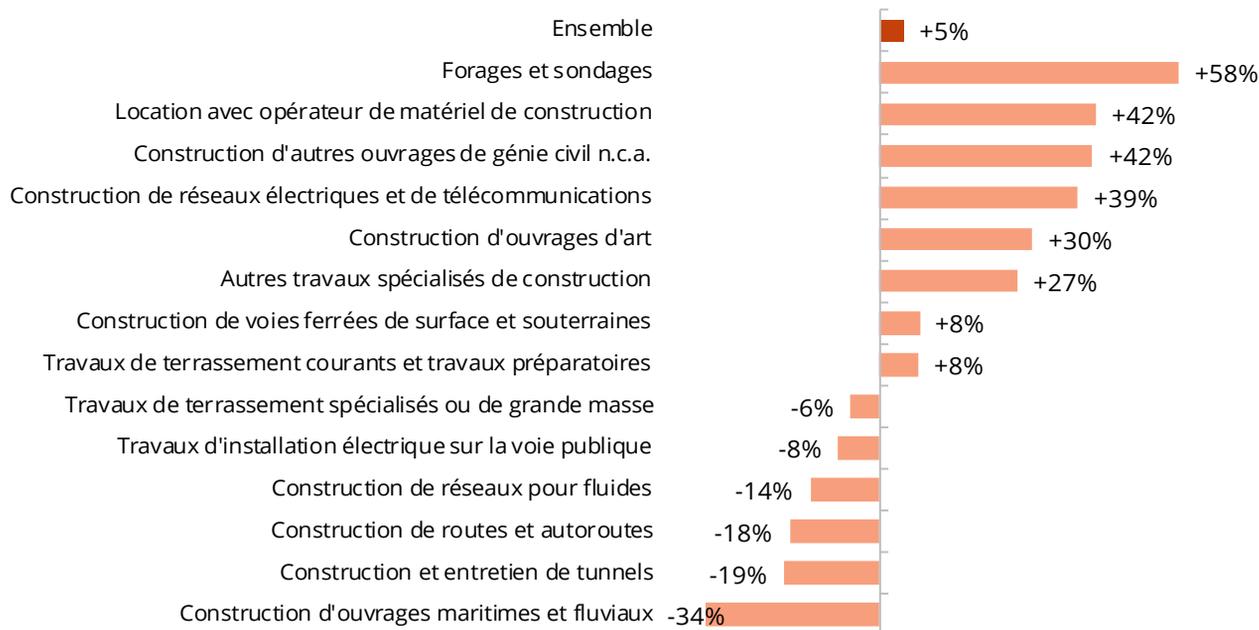
Définitions

Établissements employant au moins un salarié, source ACOSS-URSSAF : établissements ayant déclaré de la masse salariale au quatrième trimestre, même s'ils n'ont plus de salariés au 31/12.

Salariés (source ACOSS-URSSAF) : nombre de postes salariés des établissements ayant un code APE relevant des Travaux Publics implanté dans la région au 31/12/2020, hors apprentis, intérimaires, stagiaires, stagiaires de la formation professionnelle, salariés détachés

Evolution de l'effectif salarié des Travaux Publics par secteur d'activité entre 2010 et 2020

Unité : Nombre de postes salariés - Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC



* Évolution 10 ans

Impact en emploi

Impact en emploi à 5 ans

À partir des scénarios économiques établis précédemment (scénario médian page 19), du nombre de départs estimé (retraites ou sorties définitives), le besoin annuel en ressources est estimé à 1 200 personnes en Auvergne-Rhône-Alpes dans les métiers de production Travaux Publics.

Près des $\frac{3}{4}$ de ce besoin est uniquement dû au remplacement de départs en retraite compte-tenu de la pyramide des âges. Ce besoin est détaillé dans les baromètres métiers par domaine (p. 27)

Besoin annuel en ressources 2020-2026 **1 200**

Evolutions à la hausse marquées quelle que soit le statut

Les tendances par métier

Evolution des salariés Travaux Publics selon le statut

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2016 et 2020 - Traitements Réseau des CERC

	2020	Evol. 2020/2016	
Ouvriers	23 563	+13,2%	▲
ETAM	11 835	+36,3%	▲
Cadres (IAC)	5 545	+31,8%	▲
Ensemble	40 943	+21,5%	▲

Evolution 2020-2016

+13,2% ↗*

Ouvriers

+36,3% ↗*

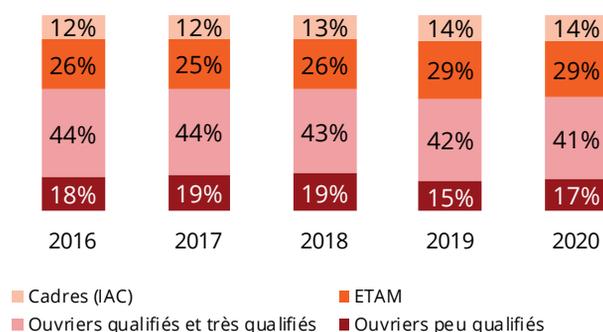
ETAM

+31,8% ↗*

Cadres (IAC)

Evolution des salariés TP selon le statut

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars - Traitements Réseau des CERC



Entre 2016 et 2020, les effectifs salariés ont connu des dynamiques différentes selon le statut d'emploi. La plus forte progression est à mettre à l'actif des ETAM (+36,3%), suivis des cadres (+31,8%). Les effectifs des ouvriers affichent une progression moins marquée (+13,2%).

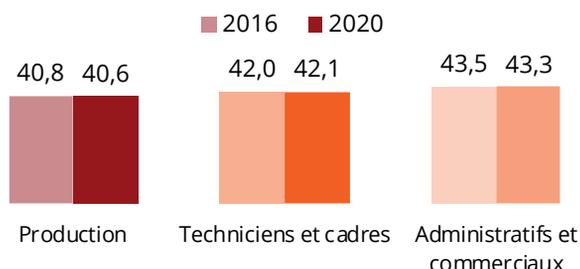
* Évolution 4 ans

Des modifications marginales de la pyramide des âges

Les tendances par métier

Âge moyen des salariés relevant des Travaux Publics

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 / 2016 - Traitements Réseau des CERC



Âge moyen des salariés en 2020

40,6 ans = *

Production

42,1 ans = *

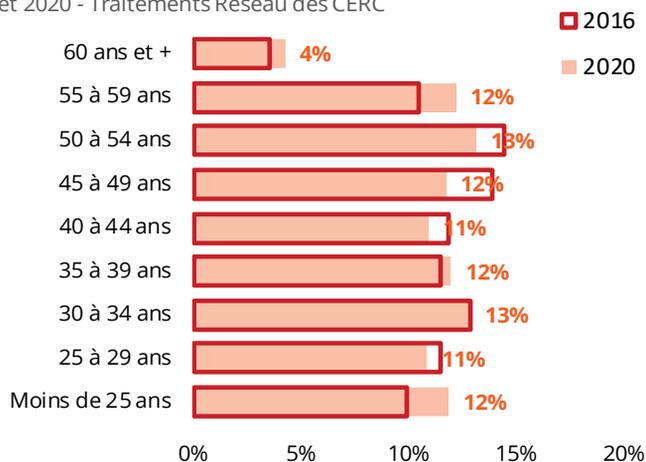
Techniciens et cadres

43,3 ans = *

Administratifs et commerciaux

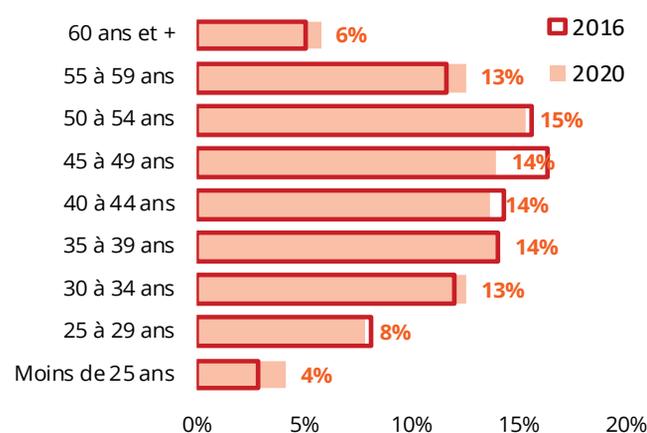
Pyramide des âges des salariés de la production en 2016 et 2020

Unité : nombre de salariés Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2016 et 2020 - Traitements Réseau des CERC



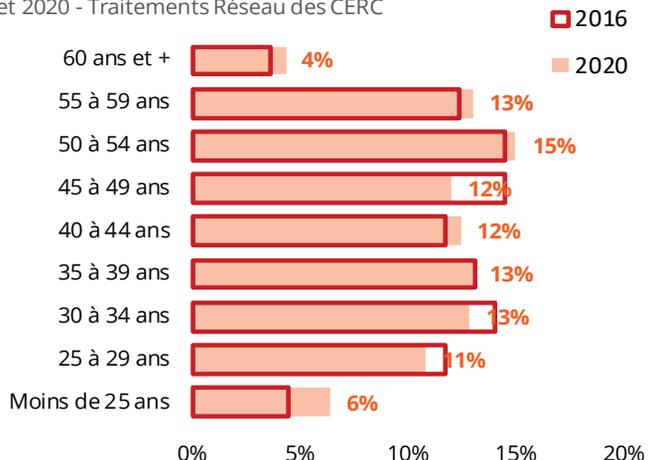
Pyramide des âges des salariés administratifs et commerciaux en 2016 et 2020

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2016 et 2020 - Traitements Réseau des CERC



Pyramide des âges des salariés des fonctions techniques et de l'encadrement en 2016 et 2020

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2016 et 2020 - Traitements Réseau des CERC



En 2020, les salariés de la production sont les plus jeunes (40,6 ans en moyenne) tandis que les techniciens et cadres (42,1 ans) ainsi que les administratifs et commerciaux (43,3 ans) apparaissent plus âgés.

Définitions

Salariés de la production : salariés ayant un métier de production Travaux Publics quelle que soit l'entreprise

Salariés des fonctions techniques et de l'encadrement : salariés des entreprises de Travaux Publics ayant un métier technique/d'encadrement

Salariés commerciaux et administratifs : salariés des entreprises de Travaux Publics ayant un métier commercial/administratif

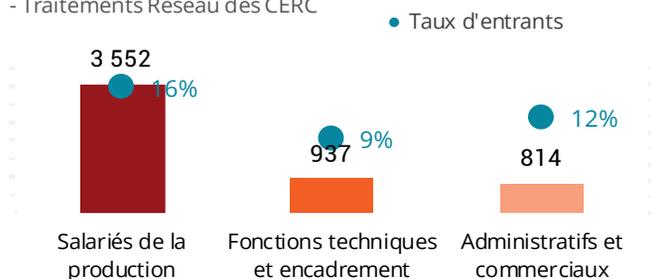
Y compris apprentis | * Évolution 4 ans

Des taux d'entrants disparates selon les métiers

Les tendances par métier

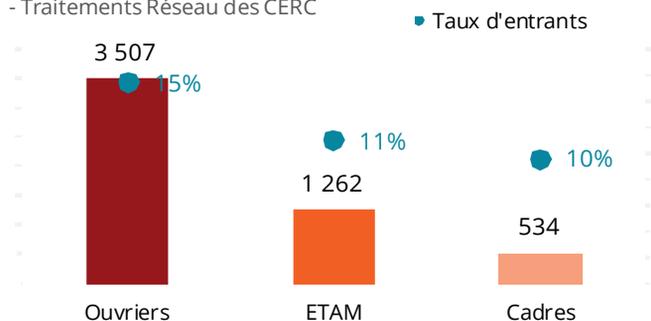
Effectif salarié entrant dans les Travaux Publics en 2020

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020
- Traitements Réseau des CERC



Effectif salarié entrant dans les Travaux Publics en 2020

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020
- Traitements Réseau des CERC



Taux d'entrants 2020



Taux d'entrants 2020



Définition

Taux d'entrants 2020 = nombre de salariés entrés en 2020 rapporté au nombre de salariés en poste au 15 mars 2020

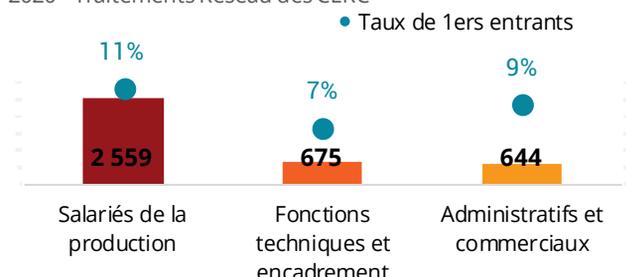
Hors apprentis | * Évolution 4 ans

Zoom sur les premiers entrants dans les Travaux Publics en 2020

Les tendances par métier

Effectif salarié entrant pour la première fois dans les Travaux Publics en 2020

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC

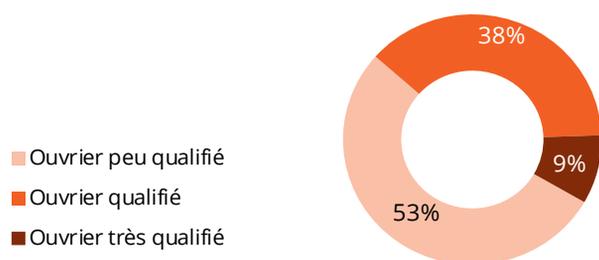


Taux de CDI des premiers entrants 2020



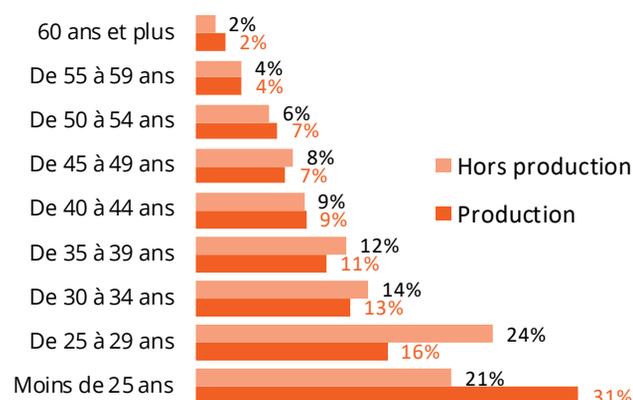
Répartition des ouvriers premiers entrants dans les Travaux Publics en 2020 selon leur qualification

Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC



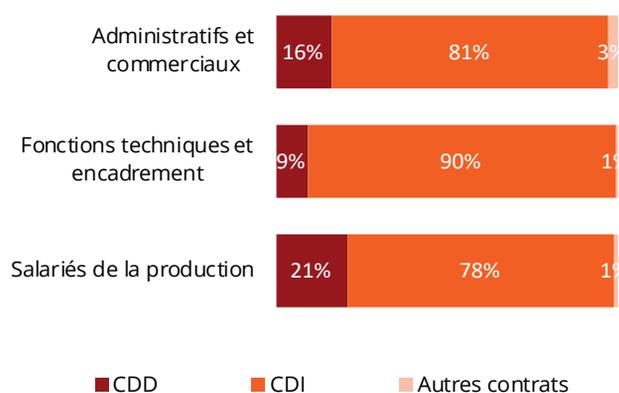
Pyramide des âges des premiers entrants

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC



Répartition des salariés premiers entrants dans les Travaux Publics en 2020 selon le contrat

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC



Près de 3 900 salariés sont entrés pour la 1^{ère} fois dans une entreprise de Travaux Publics, avec une répartition entre les différentes spécialisations conforme à la population des salariés dans son ensemble. Le taux de premiers entrants diffère légèrement selon la spécialisation considérée avec un niveau plus faible chez les techniciens/cadres (7%). Au sein des métiers de la production de Travaux Publics, les métiers vers lesquels se dirigent les premiers entrants sont globalement proportionnels au volume de salarié. Le CDI est largement plébiscité par les entreprises représentant, selon le domaine, entre 78% et 90% des contrats des premiers entrants.

Définition

Taux de premiers entrants 2020= nombre de salariés premiers entrants en 2020 rapporté au nombre de salariés en poste au 15 mars 2020

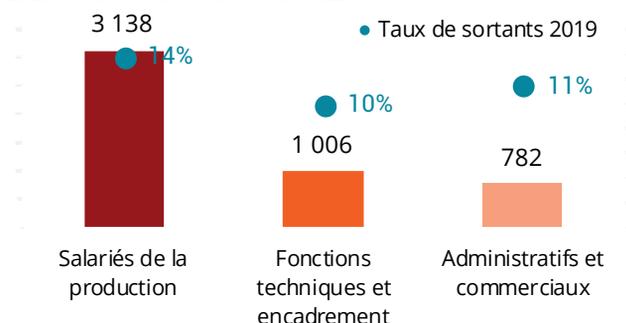
Hors apprentis | * Évolution 4 ans

Des taux de sortants disparates selon les métiers

Les tendances par métier

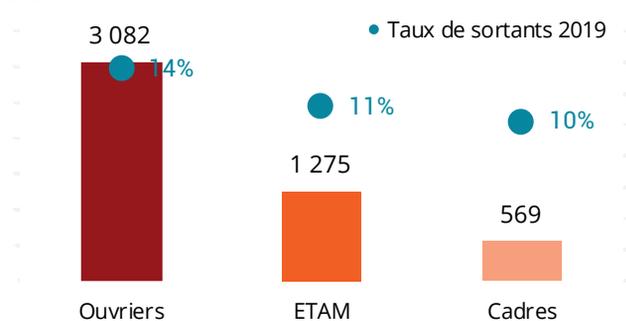
Effectif salarié sortant des Travaux Publics en 2019

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC



Effectif salarié sortant des Travaux Publics en 2019

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC



Taux de sortants 2019



Taux de sortants 2019



Définition

Taux de sortants 2019 = nombre de salariés sortis en 2019 rapporté au nombre de salariés en poste au 15 mars 2020

Hors apprentis | * Évolution 4 ans

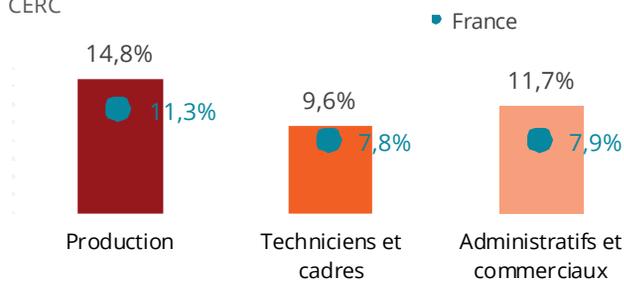
Une évolution du taux de turn-over et des recrutements plus ou moins difficiles selon les corps d'état

Les tendances par métier

Taux de turn over dans les Travaux Publics

en 2020

Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC



Définitions

Taux de turnover : somme des salariés* entrés en 2020 et des salariés* sortis en 2019 divisée par deux rapportée au nombre de salariés en poste au 15 mars 2020. * Y compris apprentis

* Hors apprentis

Indice de fluidité de recrutement des entreprises : note attribuée en fonction du taux de recrutements difficiles de l'enquête BMO

Taux de turn-over 2020

14,8% ↗*
Production
11,3% France

9,6% =*
Techniciens et cadres
7,8% France

11,7% =*
Administratifs et commerciaux
7,9% France

3 630 ↗*
projets de recrutements

56,8% ↗*
d'offres difficiles

* Évolution 4 ans

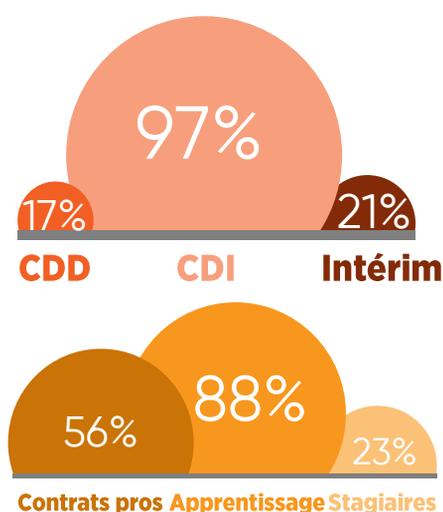
2.3 | Zoom sur les besoins des entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et plus

Besoins en recrutement

Des besoins importants dans les entreprises de 50 salariés et plus

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

Unité : % d'entreprises ayant au moins un projet de recrutement (somme > 100% : plusieurs types de contrat possibles) - Source : Enquête CERC



Des besoins en recrutements étendus qui concernent 9 entreprises sur 10

97% des entreprises ayant des projets de recrutement envisagent de recruter au moins un CDI, type de contrat privilégié pour tous les métiers.

Les recrutements de CDI, CDD, intérim envisagés représentent 6% de l'effectif salariés des entreprises de 50 salariés et plus.

Parallèlement, les 3/4 des entreprises envisagent de recruter au moins un alternant ou stagiaire

Pour les alternants/ stagiaires, les recrutements envisagés relèvent principalement de contrats d'apprentissage. Les recrutements d'alternants/ stagiaires envisagés représentent 4% des effectifs salariés.

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, apprentis, contrats pro., stagiaires) - Source : Enquête CERC



Au global, tous métiers confondus et tous types de contrats confondus (CDI, CDD, intérim, apprenti, contrat pro., stagiaire), plus de 900 recrutements ont été recensés auprès des entreprises de 50 salariés et plus ayant exprimé au moins un besoin.

Sur certains métiers, les besoins s'avèrent particulièrement élevés en moyenne par entreprise, complexifiant les recrutements : les constructeurs de réseaux de canalisations, les monteurs de réseaux électriques ainsi que les monteurs en éclairage public et les monteurs câbleurs/ raccordeurs en fibre optique.



Retrouvez l'ensemble des résultats de l'étude ici : www.cercara.fr/publications/edec/

Difficultés à recruter généralisées

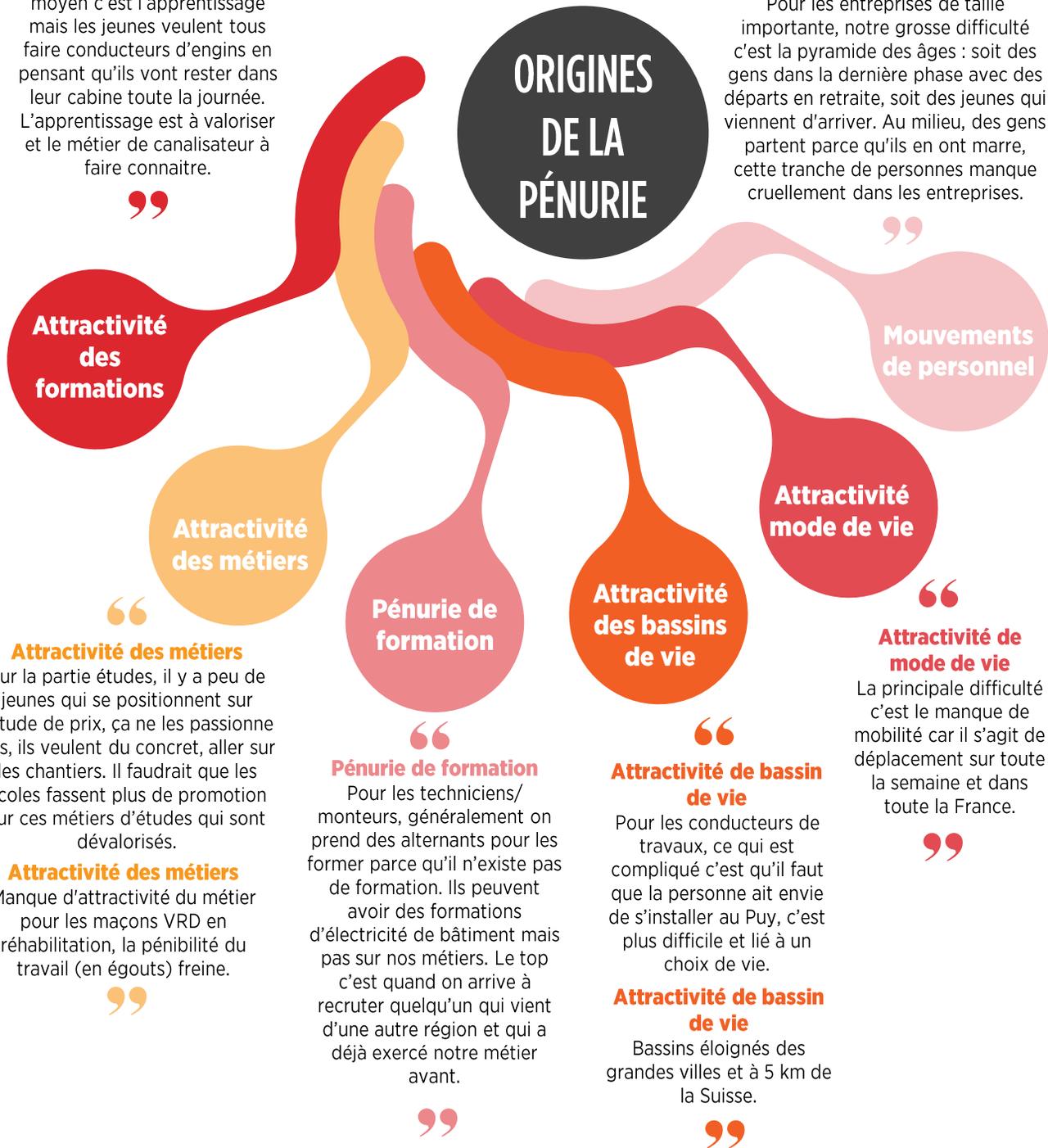
Des difficultés de recrutements remontées par 9 entreprises sur 10

Retours des entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et plus sur la pénurie de candidats

Source : Enquête CERC

Attractivité des formations
Le métier de canalisateur n'est pas connu, ça fait 20 ans qu'on a les mêmes problèmes. Le seul moyen c'est l'apprentissage mais les jeunes veulent tous faire conducteurs d'engins en pensant qu'ils vont rester dans leur cabine toute la journée. L'apprentissage est à valoriser et le métier de canalisateur à faire connaître.

Mouvements de personnel
On a perdu beaucoup de compétences au niveau des salariés ouvriers très qualifiés, maçons VRD, conducteurs d'engins ou canalisateurs très confirmés qui sont partis (en retraite ou ailleurs)
Pour les entreprises de taille importante, notre grosse difficulté c'est la pyramide des âges : soit des gens dans la dernière phase avec des départs en retraite, soit des jeunes qui viennent d'arriver. Au milieu, des gens partent parce qu'ils en ont marre, cette tranche de personnes manque cruellement dans les entreprises.



Attractivité des métiers
Sur la partie études, il y a peu de jeunes qui se positionnent sur l'étude de prix, ça ne les passionne pas, ils veulent du concret, aller sur les chantiers. Il faudrait que les écoles fassent plus de promotion sur ces métiers d'études qui sont dévalorisés.

Attractivité des métiers
Manque d'attractivité du métier pour les maçons VRD en réhabilitation, la pénibilité du travail (en égouts) freine.

Pénurie de formation
Pour les techniciens/monteurs, généralement on prend des alternants pour les former parce qu'il n'existe pas de formation. Ils peuvent avoir des formations d'électricité de bâtiment mais pas sur nos métiers. Le top c'est quand on arrive à recruter quelqu'un qui vient d'une autre région et qui a déjà exercé notre métier avant.

Attractivité de bassin de vie
Pour les conducteurs de travaux, ce qui est compliqué c'est qu'il faut que la personne ait envie de s'installer au Puy, c'est plus difficile et lié à un choix de vie.

Attractivité de bassin de vie
Bassins éloignés des grandes villes et à 5 km de la Suisse.

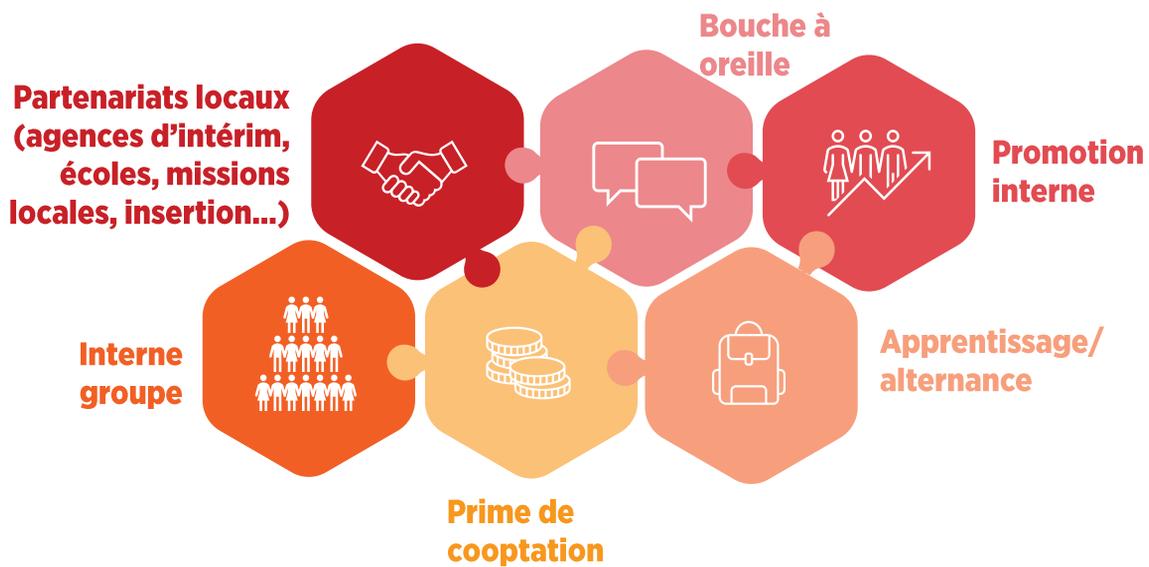
Attractivité de mode de vie
La principale difficulté c'est le manque de mobilité car il s'agit de déplacement sur toute la semaine et dans toute la France.



Retrouvez l'ensemble des résultats de l'étude ici : www.cercara.fr/publications/edec/

Un arsenal de dispositifs mobilisés pour parvenir à recruter

Et au-delà des méthodes « basiques », d'autres solutions basées sur le réseau



“ CE QUI MARCHE C'EST LE BOUCHE À OREILLE, LA COOPTATION DES SALARIÉS, LES CONNAISSANCES DES UNS ET DES AUTRES. LES ANNONCES ÇA MARCHE QUASIMENT PLUS, C'EST TROP BANALISÉ. 1 RECRUTEMENT SUR 2 C'EST QUELQU'UN DE L'ENTREPRISE QUI M'ENVOIE UNE CONNAISSANCE, LES GENS SE SENTENT PLUS RASSURÉS, ILS ONT UNE PRÉSENTATION PLUS OBJECTIVE DU SALARIÉ QUI TRAVAILLE DÉJÀ CHEZ NOUS. ”

“ ON MET DES ANNONCES PARTOUT. ON A FAIT APPEL À NOS BOITES D'INTÉRIM AVEC LESQUELLES ON TRAVAILLE BEAUCOUP. LES RÉSEAUX SOCIAUX, ON A ESSAYÉ. DANS LE JOURNAL, C'EST TROP CHER POUR METTRE DES OFFRES. PÔLE EMPLOI NOUS AVAIT ENVOYÉ DES OFFRES AVEC DES CANDIDATS DE TOUTE LA FRANCE MAIS LE SOUCI C'EST QU'ILS NE SE SONT PAS PRÉSENTÉS. ON EST QUAND MÊME PLUSIEURS ENTREPRISES DE TP DANS LE CANTAL ET ON N'EST PAS LES SEULS À CHERCHER. ON NE SERAIT PAS CONTRE ALLER CHERCHER À LA CONCURRENCE. MAINTENANT ON FAIT DE LA PROMOTION INTERNE. ON FAIT BEAUCOUP DE BOUCHE À OREILLE ET ON VA ESSAYER LA MISSION LOCALE ET LES ÉCOLES (CFA EGLETONS, UNIVERSITÉ DE CLERMONT...). ”

“ ON PARVIENT À REMPLACER PAR DE L'INTERNE GROUPE ET ON TRAVAILLE AVEC DES AGENCES D'INTÉRIM QUI NOUS TROUVENT LES PROFILS DONT ON A BESOIN. ”

Différents réseaux activés pour recruter

Au-delà des moyens de publication « basique » des offres, les entreprises ont également recours à d'autres solutions telles que le bouche à oreille (allant jusqu'à l'instauration de prime de cooptation), le réseau interne du groupe ou les partenariats locaux avec les agences d'intérim, les écoles pour le recrutement d'apprentis/alternants, les missions locales d'emploi, les organismes d'insertion, etc. Par ailleurs, la promotion interne est largement utilisée (59%), de même que le recours aux alternants/stagiaires : 75% ayant un projet de recrutement, principalement en amont d'une intégration pérenne dans l'entreprise.



Retrouvez l'ensemble des résultats de l'étude ici : www.cercara.fr/publications/edec/

Les besoins en futures formations

Le numérique comme axe stratégique majeur des futures formations

Axes stratégiques des futures formations des entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et plus

Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC



Numérique 31%

Dématérialisation (documents de chantier, marchés publics...) / Nouveaux outils : topographie, cannes GPS, dispositif 3D / Nouvelles technologies : Smart City, SmartGrid, IRVE... / BIM, digitalisation des outils de gestion, de planification...



Environnement 22%

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



Sécurité 22%

Prévention, santé, sécurité sur les chantiers



Management 20%

Formations des personnels d'encadrement



Compétences techniques 18%

Savoir-faire techniques spécifiques aux métiers

• • • Autres 18%

Formations obligatoires, suivi des normes, structuration des plans de développement des compétences, formation des jeunes...



Environnement, sécurité et formations métiers (techniques ou encadrement) restent des axes de formation importants

Un axe majeur se distingue dans les stratégies de formations futures : le développement du numérique (digitalisation des outils et process, nouvelles technologies, dématérialisation). L'orientation environnementale (économie circulaire, écoconduite, développement durable) ainsi que la sécurité représentent également des axes importants avec une volonté des entreprises de limiter voire d'éradiquer les accidents du travail.



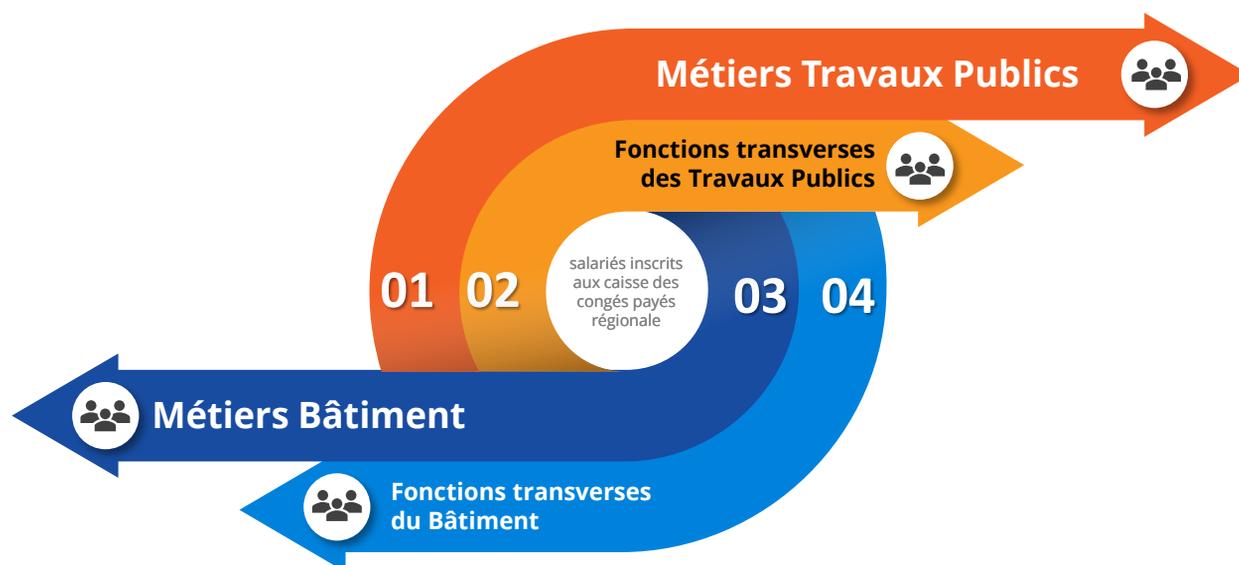
Retrouvez l'ensemble des résultats de l'étude ici : www.cercara.fr/publications/edec/

3

Baromètres prospectifs par domaine de métier et fonction en région

Analyses métiers

Les salariés inscrits aux caisses des congés payés



Métiers de production Travaux Publics

Salariés exerçant un métier de production directe orienté Travaux Publics (incluant les conducteurs d'engins et de véhicules ainsi que les mécaniciens d'engins) quelle que soit l'activité de l'entreprise dans laquelle il exerce.

Métiers de production du Bâtiment

Salariés exerçant un métier de production directe orienté Bâtiment quelle que soit l'activité de l'entreprise dans laquelle il exerce.

Fonctions transverses dans une entreprise de Travaux Publics

Salariés ayant un métier études & encadrement ou administratif & commercial exerçant dans une entreprise de Travaux Publics.

Fonctions transverses dans une entreprise de Bâtiment

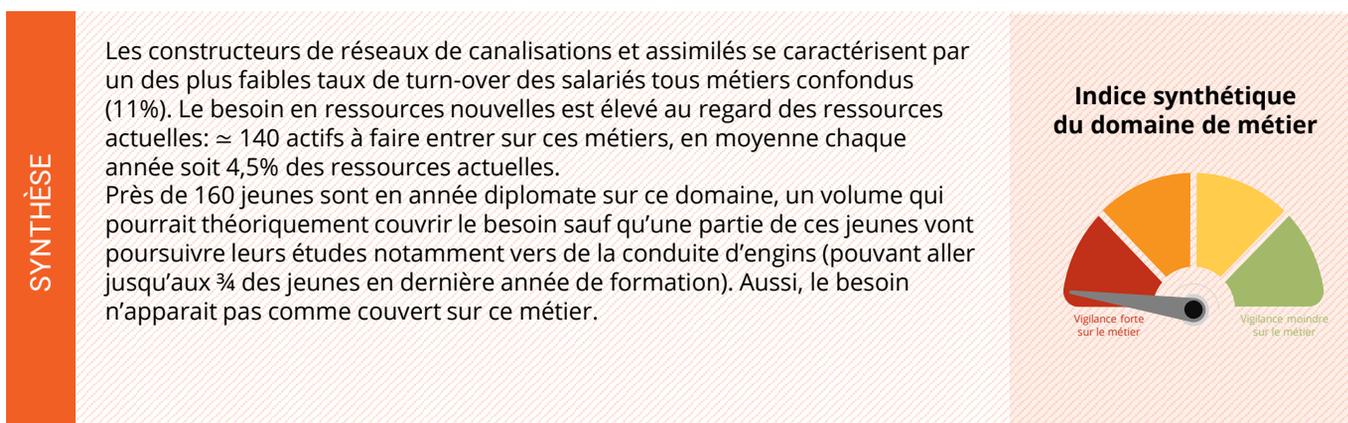
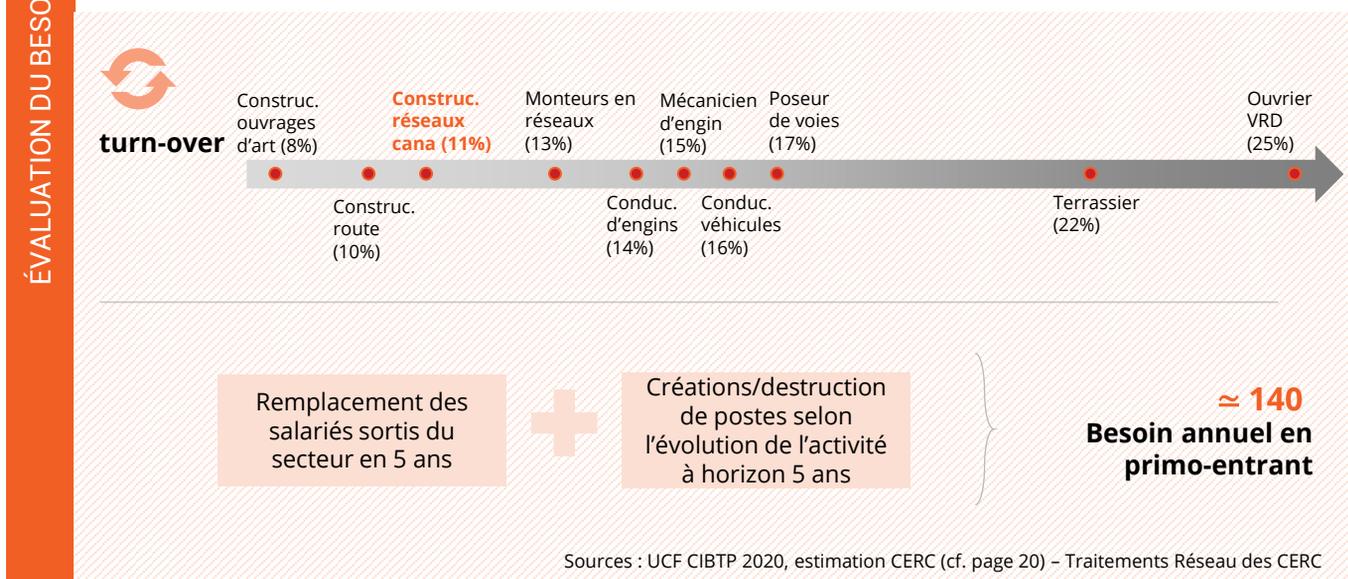
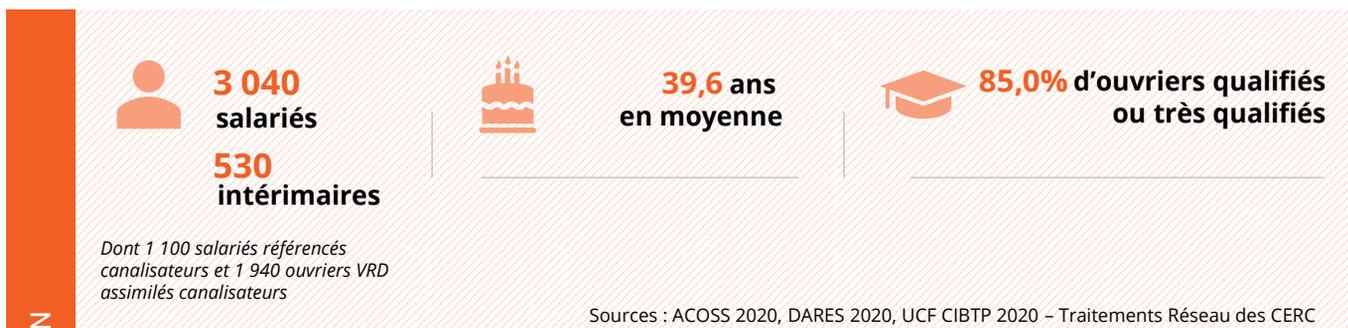
Salariés ayant un métier études & encadrement ou administratif & commercial exerçant dans une entreprise de Bâtiment.

Répartition des salariés de la production des Travaux Publics selon 11 métiers

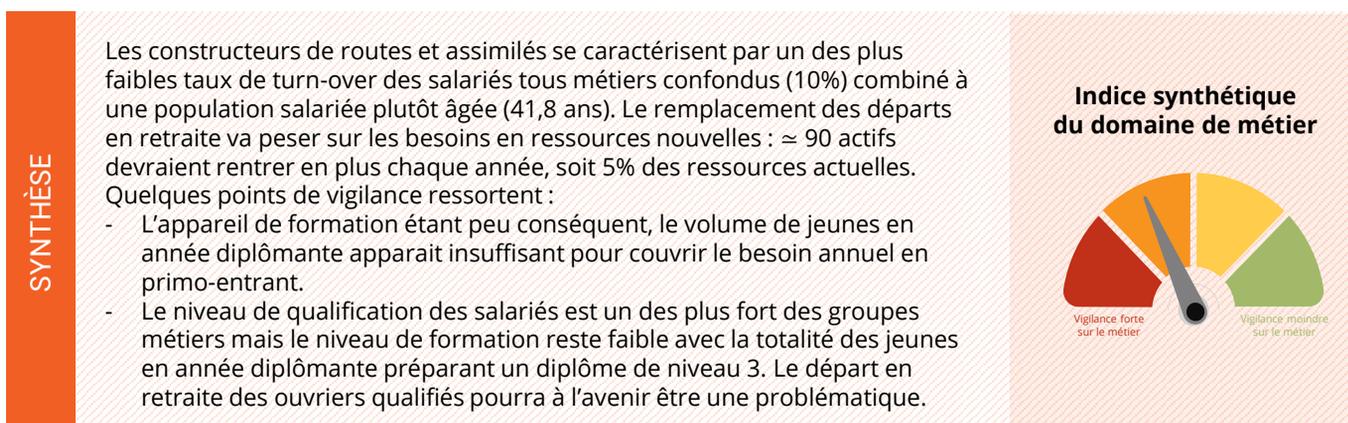
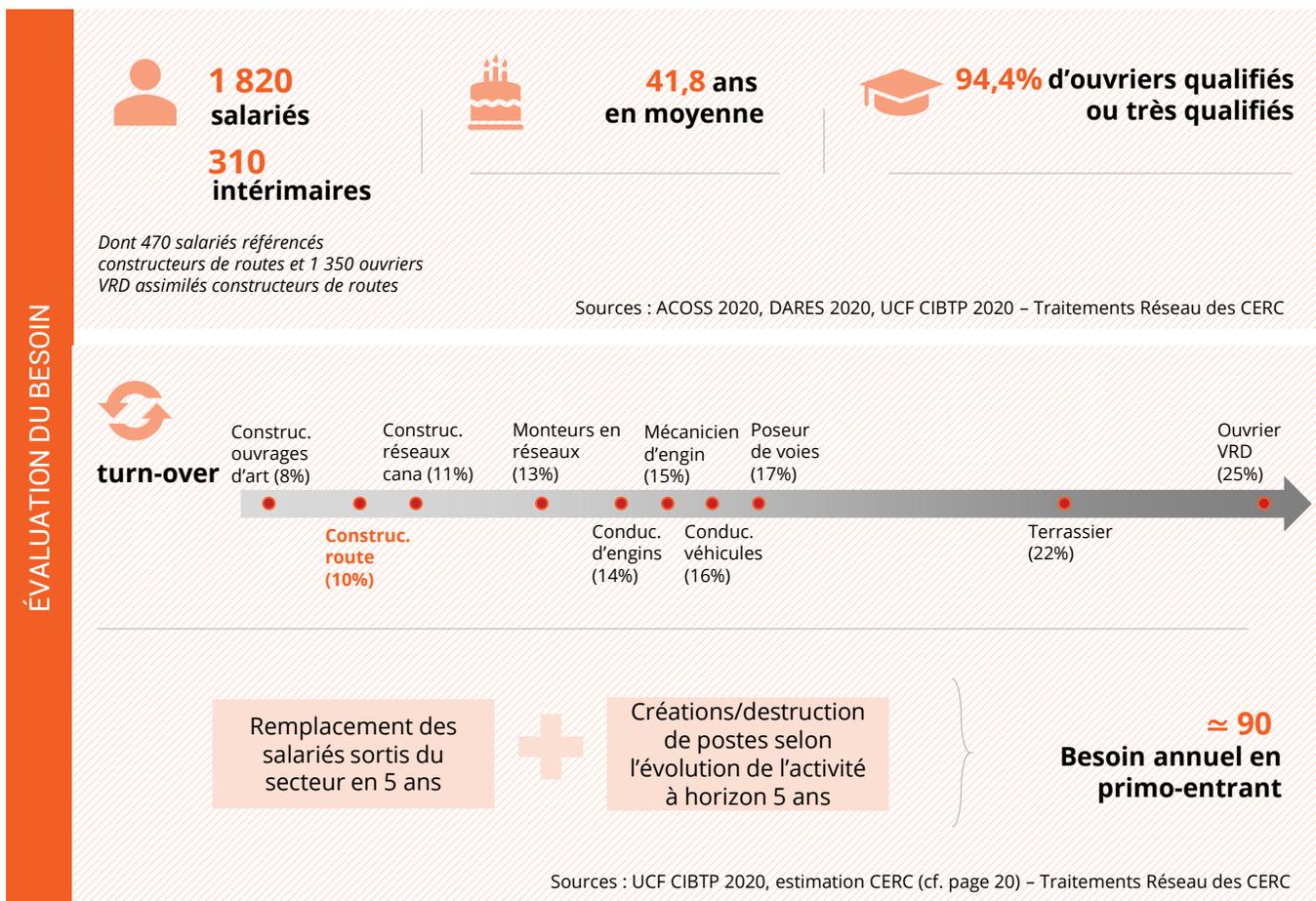
Cette répartition s'appuie sur le métier du salarié

- Constructeurs de réseaux de canalisations et assimilés
- Constructeurs de routes et assimilés
- Ouvriers VRD
- Constructeurs en ouvrages d'art
- Monteurs en réseaux
- Terrassiers
- Conducteurs d'engins
- Mécaniciens d'engins
- Conducteurs de véhicules
- Opérateurs de centrale
- Poseurs de voies

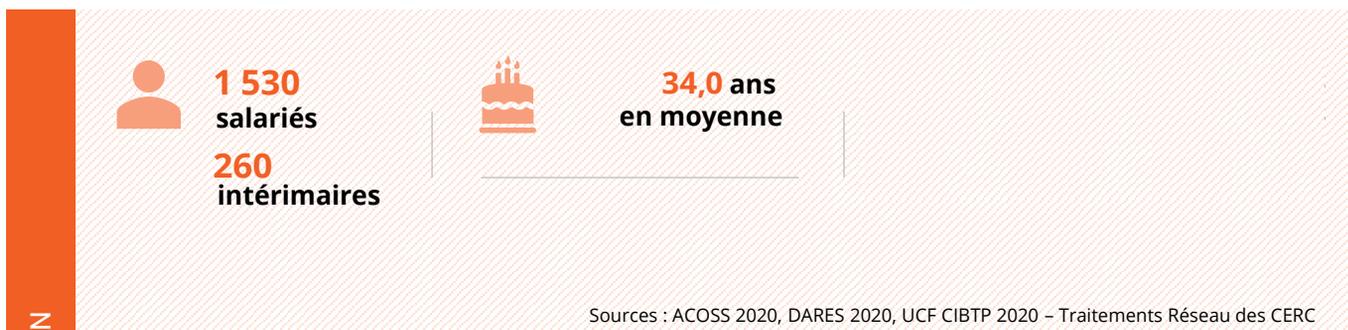
3.1 | Constructeurs de réseaux de canalisations et assimilés



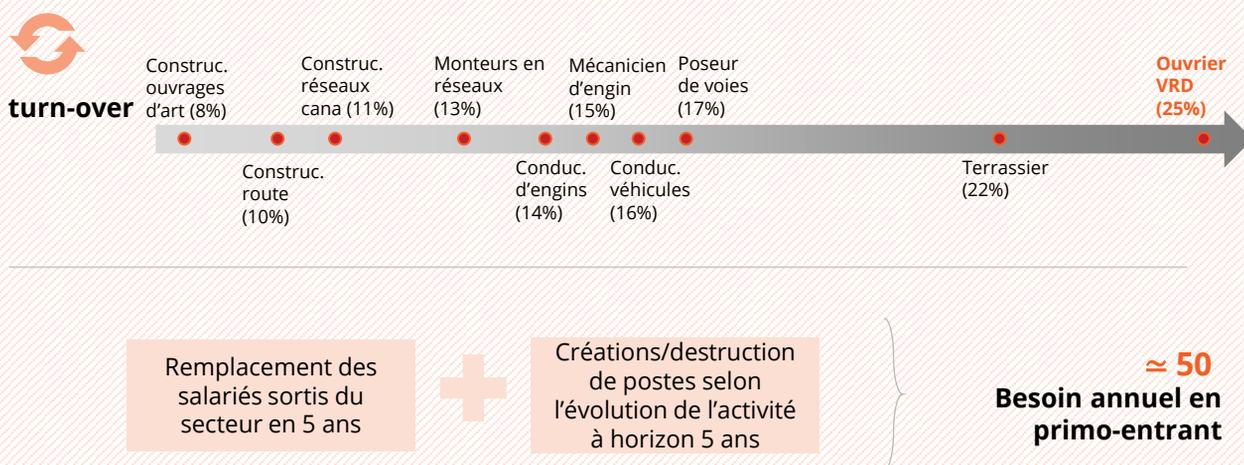
3.2 | Constructeurs de routes et assimilés



3.3 | Ouvriers VRD

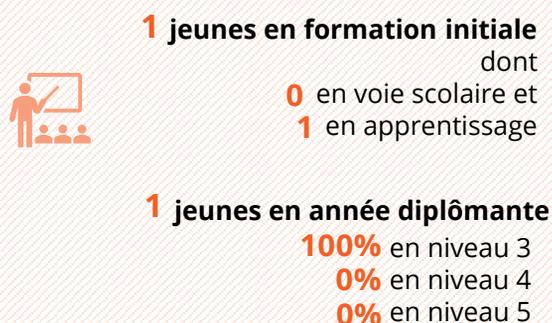


ÉVALUATION DU BESOIN



Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC (cf. page 20) – Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION



Sources : Rectorat 2020-2021 – Traitements Réseau des CERC

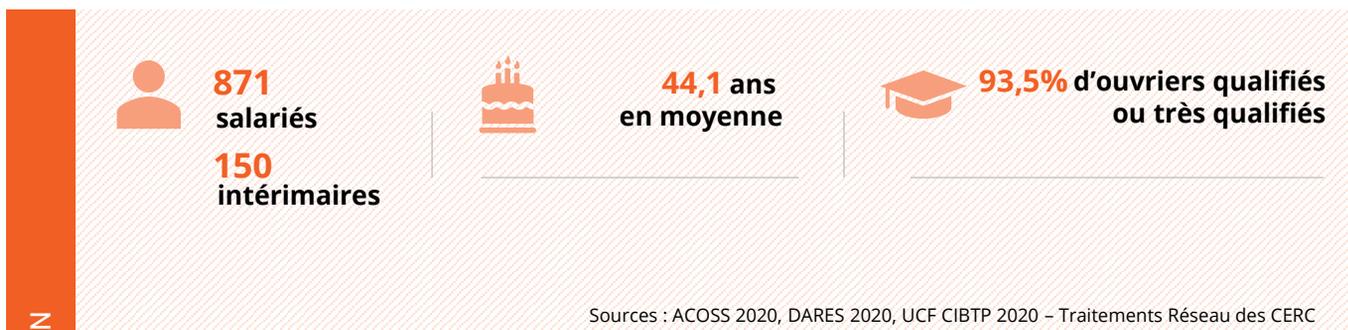
SYNTHÈSE

Les ouvriers VRD se caractérisent par le plus fort taux de turn-over des salariés tous métiers confondus (25%) combiné à une population salarié parmi les plus jeunes (34 ans). Le besoin annuel en primo-entrant est conséquent alors que les métiers VRD ne disposent que de peu de formations initiales. Des salariés en contrat de professionnalisation (65) et des demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue (20) viennent renforcer ces effectifs. Le potentiel de sortants formés n'est donc pas suffisant pour couvrir les besoins en ressources nouvelles et respecter l'équilibre de la relation emploi-formation. A noter, le métier d'ouvrier VRD est accessible après une formation courte et se prête ainsi à la réinsertion de personnes éloignées du travail. Compte-tenu de l'absence de formation initiale, la fidélisation des salariés apparait primordiale pour limiter les besoins en ressources nouvelles.

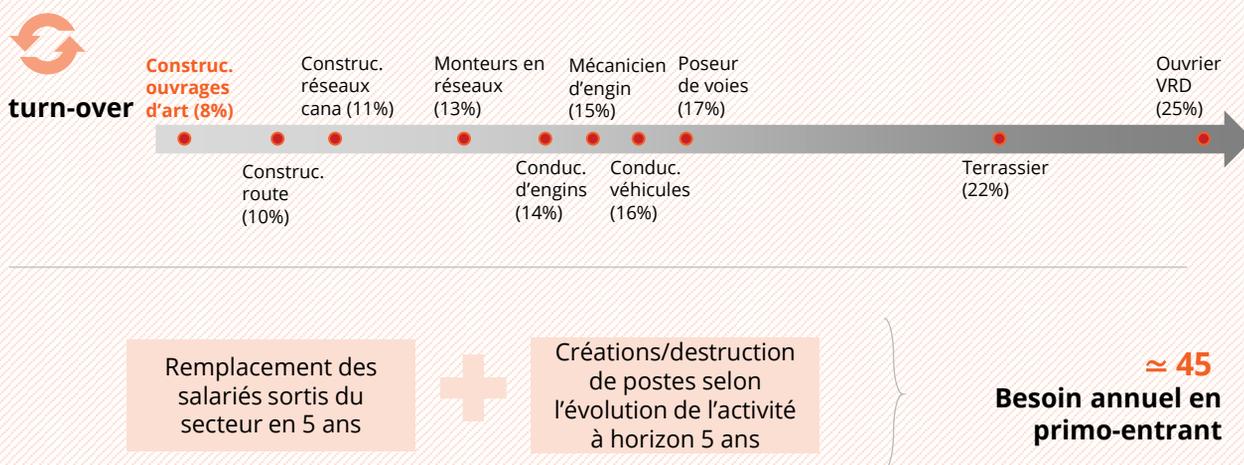
Indice synthétique du domaine de métier



3.4 | Constructeurs en ouvrages d'art



ÉVALUATION DU BESOIN



Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC (cf. page 20) – Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION



SYNTHÈSE

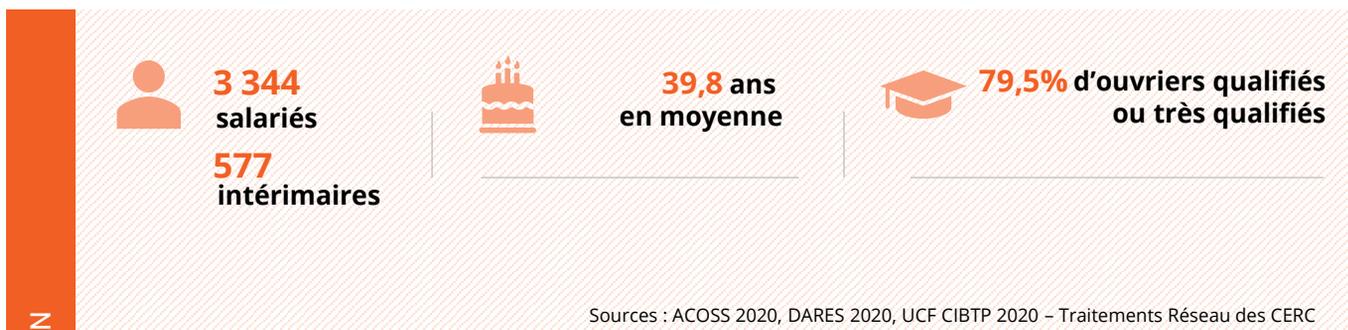
Les constructeurs en ouvrages d'art se caractérisent par le plus faible taux de turn-over tous métiers confondus (8%) combiné à une population salarié parmi les plus âgées (44,1 ans). Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles : ≈ 45 actifs devraient rentrer en plus chaque année, soit 5% des ressources actuelles.

Toutefois le besoin annuel en primo-entrant est conséquent alors que seuls 18 jeunes sont en formation initiale. L'appareil de formation est en grande partie composé de salariés en contrat de professionnalisation (106) et de demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue (20).

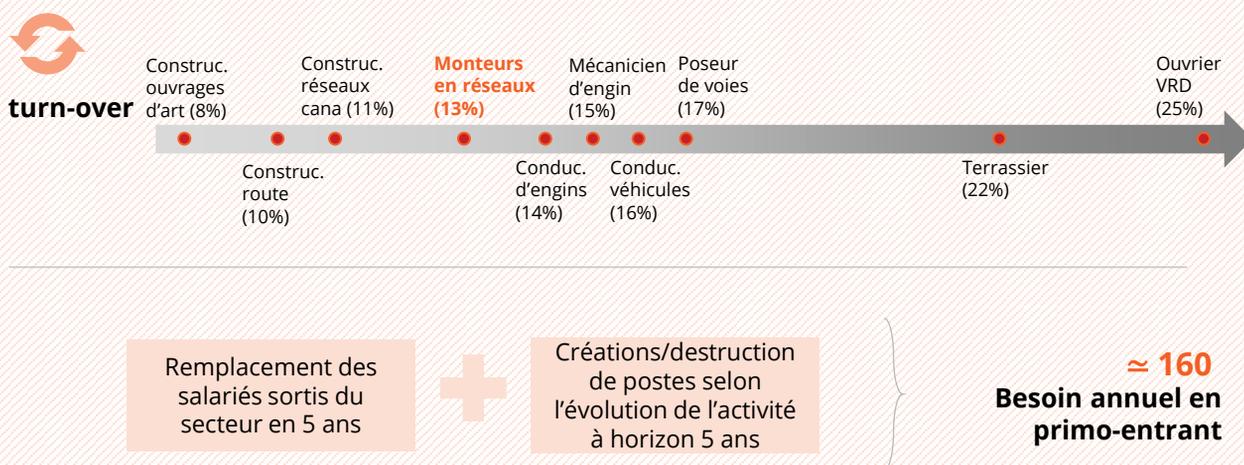
Indice synthétique du domaine de métier



3.5 | Monteurs en réseaux



ÉVALUATION DU BESOIN



L'APPAREIL DE FORMATION



SYNTHÈSE

Les monteurs en réseaux se caractérisent par une forte attractivité sur la période récente, liée notamment au déploiement de la fibre. Le taux de turn-over est conforme, cette année, à la moyenne enregistrée tous métiers TP confondus.

Le nombre de ressources à recruter chaque année apparaît comme élevé (≈ 160 actifs) au regard de l'appareil de formation actuellement proposé. Ce dernier est composé de 84 jeunes en formation initiale dont 82 sont en année diplômante et de 85 salariés en contrat de professionnalisation.

Indice synthétique du domaine de métier



3.6 | Terrassiers



658
salariés
114
intérimaires



37,5 ans
en moyenne

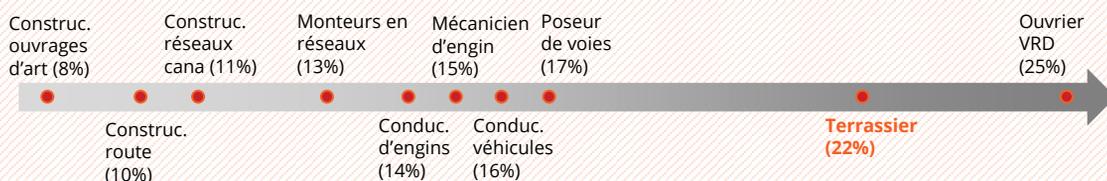


39,5% d'ouvriers qualifiés
ou très qualifiés

Sources : ACOSS 2020, DARES 2020, UCF CIBTP 2020 – Traitements Réseau des CERC



turn-over



Remplacement des
salariés sortis du
secteur en 5 ans



Créations/destruction
de postes selon
l'évolution de l'activité
à horizon 5 ans

< 30
**Besoin annuel en
primo-entrant**

Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC (cf. page 20) – Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION



**Il n'existe pas de formation initiale ou continue
conduisant au métier de terrassier en Auvergne-
Rhône-Alpes**

Sources : Rectorat 2020-2021, – Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE

Le métier de terrassier représente 658 salariés en Auvergne-Rhône-Alpes auxquels viennent s'ajouter 114 intérimaires. Le taux de qualification sur ce métier apparaît comme peu élevé à mettre en lien avec l'absence de dispositif de formation et le côté « jeune » des salariés. Le taux de turn-over est élevé en comparaison de ce qui est observé sur le secteur des Travaux Publics.

**Indice synthétique
du domaine de métier**



3.7 | Conducteurs d'engins

ÉVALUATION DU BESOIN



7 474
salariés
1 291
intérimaires



39,9 ans
en moyenne

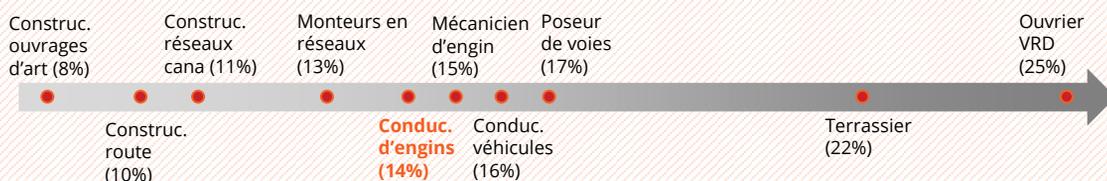


68,9% d'ouvriers qualifiés
ou très qualifiés

Sources : ACOSS 2020, DARES 2020, UCF CIBTP 2020 – Traitements Réseau des CERC



turn-over



Remplacement des
salariés sortis du
secteur en 5 ans



Créations/destruction
de postes selon
l'évolution de l'activité
à horizon 5 ans

≈ 350
**Besoin annuel en
primo-entrant**

Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC (cf. page 20) – Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION



340 jeunes en formation initiale
dont
0 en voie scolaire et
340 en apprentissage

177 jeunes en année diplômante
100% en niveau 3
0% en niveau 4
0% en niveau 5



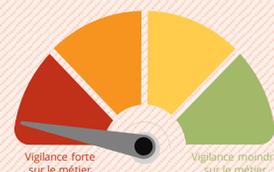
**34 salariés en contrat
de professionnalisation**

Sources : Rectorat 2020-2021 – Traitements Réseau des CERC

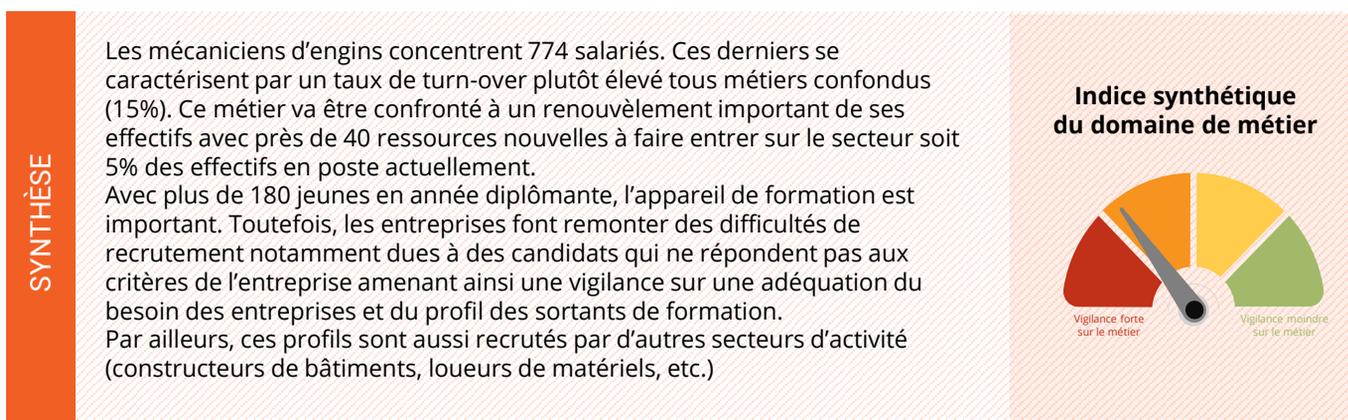
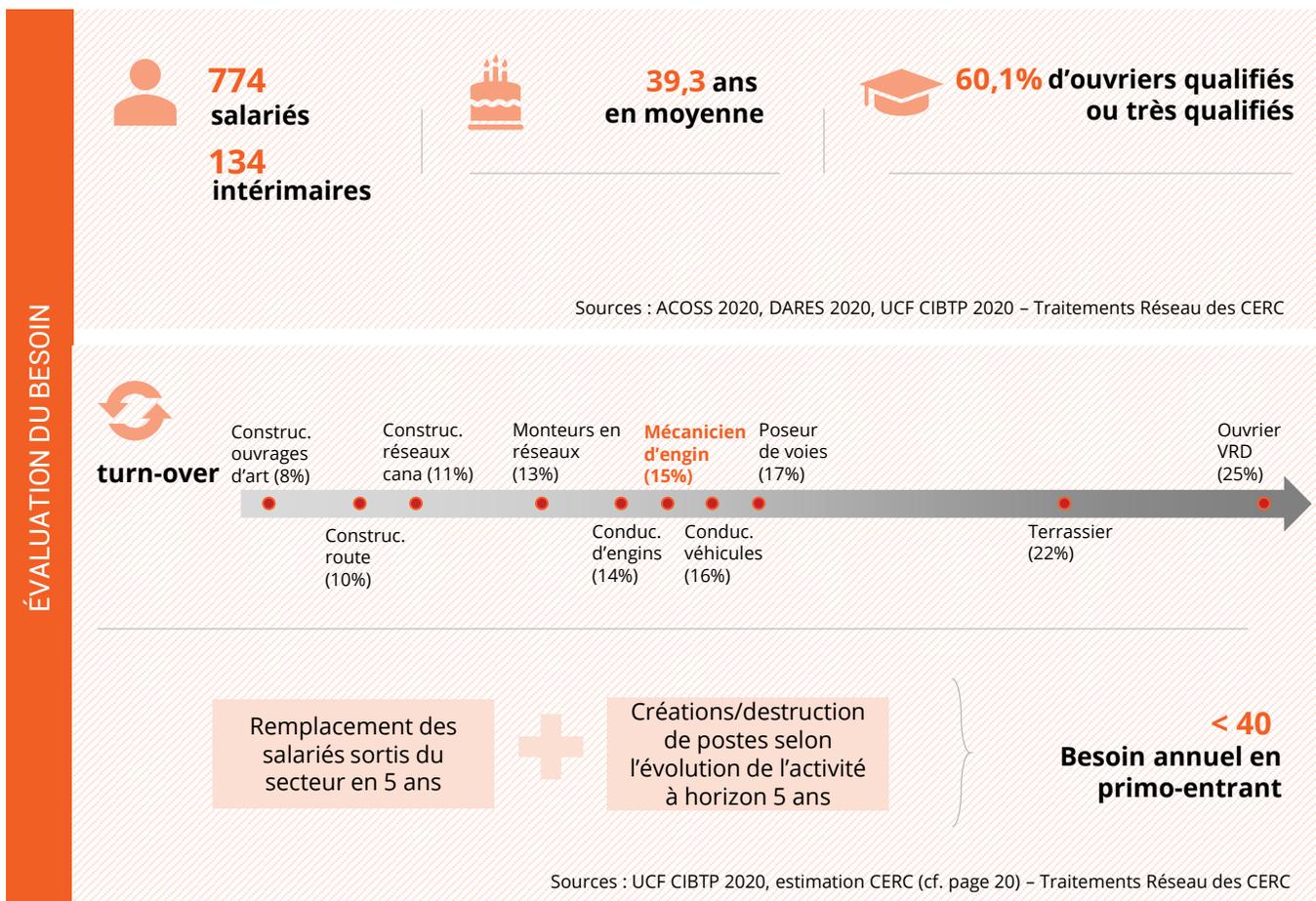
SYNTHÈSE

Les conducteurs d'engins regroupent le plus grand nombre d'actifs avec près de 7 500 salariés. Ces derniers se caractérisent par un taux de turn-over plutôt élevé tout métiers TP confondus (14%). Ce métier va être confronté à un renouvellement important de ses effectifs avec environ 350 ressources nouvelles à faire entrer sur le secteur soit 5% des effectifs en poste actuellement. Toutefois, avec seulement 177 jeunes en année diplômante, l'appareil de formation n'est pas assez suffisant pour alimenter correctement les besoins en ressources nouvelles de ce domaine. Avant l'entrée des jeunes en formation sur ce métier, la Profession préconise de réaliser une première formation en canalisation ou constructeurs de routes.

**Indice synthétique
du domaine de métier**



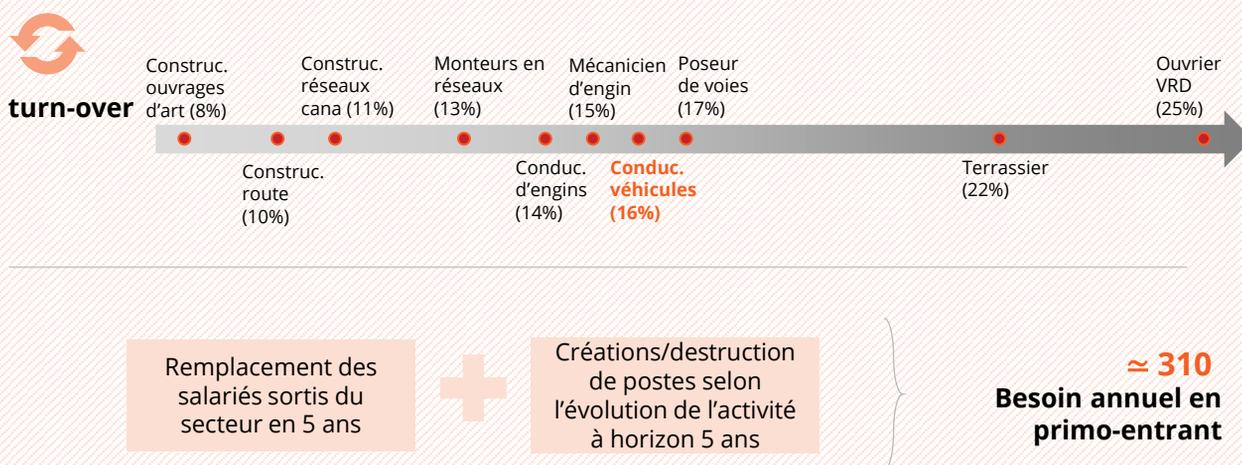
3.8 | Mécaniciens d'engins



3.9 | Conducteurs de véhicules



ÉVALUATION DU BESOIN



L'APPAREIL DE FORMATION



Des formations gérées par le secteur du transport & de la mobilité

SYNTHÈSE

Les conducteurs de véhicules représentent une partie importante des effectifs avec 4 000 salariés. Etant les plus âgés du secteur, l'enjeu sur leur renouvellement est important. Ce sont ainsi plus de 300 personnes nouvelles à recruter chaque année, les départs en retraite venant peser sur ce volume. La formation sur ce métier est gérée par le secteur du transport & de la mobilité.

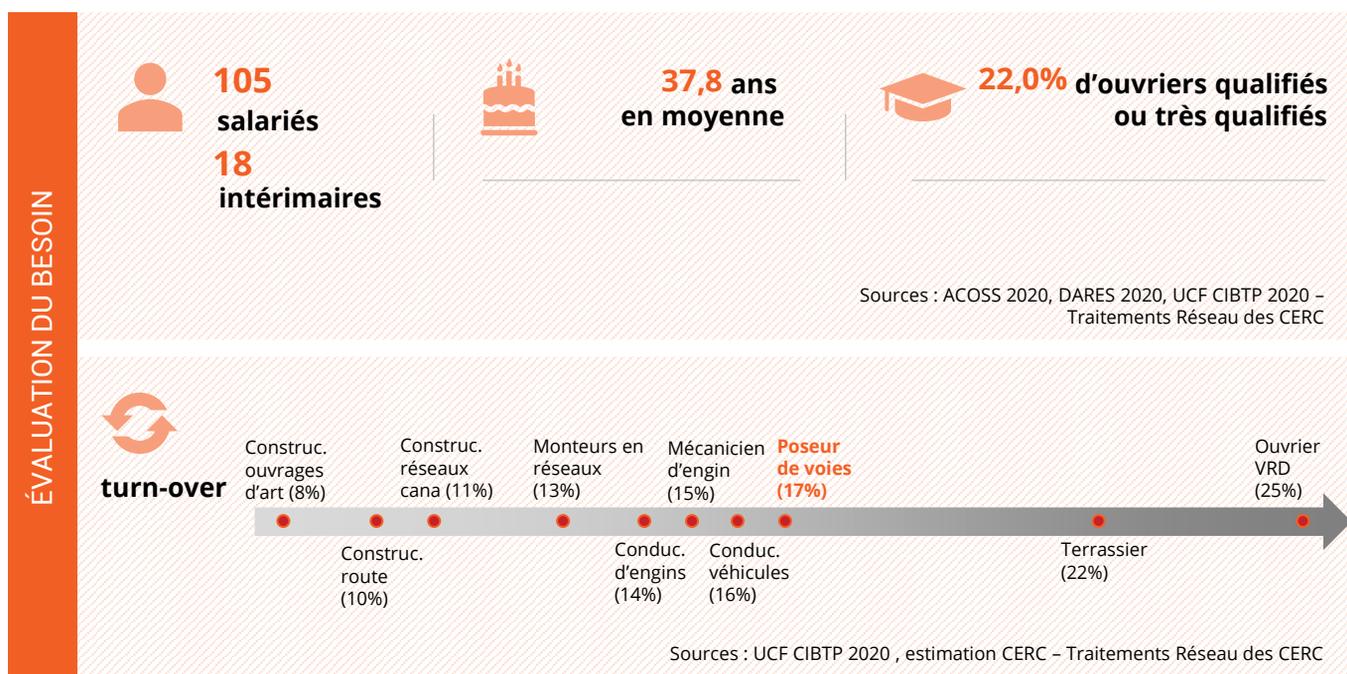
Indice synthétique du domaine de métier



3.10 | Opérateur de centrale



3.11 | Poseurs de voies



Glossaire

Définitions importantes

1. Niveau de qualification

L'indicateur du niveau de qualification s'appuie sur le niveau, la position et le coefficient hiérarchique des ouvriers :

- ▶ Ouvriers peu qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (150-170) ; TP (100-110)
- ▶ Ouvriers qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (185-210) ; TP (125-140)
- ▶ Ouvriers très qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (230-270) ; TP (165-180)

2. Stagiaire

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés ayant demandé un financement à Constructys et ayant suivi une formation continue au cours de l'année.

Un salarié ayant suivi deux formations au cours de l'année est comptabilisé deux fois. Ne sont pas pris en compte les demandeurs d'emploi, sauf pour les cas particuliers des stagiaires en POE et en CSP.

3. Niveaux de diplômes

Les niveaux de diplôme sont les suivants :

- ▶ Niveau V : CAP, BEP, ... (= niveau 3 sur la « nouvelle » nomenclature de 2019)
- ▶ Niveau IV : BAC PRO, BP, BTN, ... (= niveau 4)
- ▶ Niveau III : BTS, ... (= niveau 5)

NB : Les niveaux de diplômes écrits en chiffres latins et en chiffres romains correspondent à deux nomenclatures différentes : chiffre latins = « nouvelle » nomenclature ; chiffres romains = « ancienne » nomenclature.

Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F199>

4. Jeunes en formation initiale

Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la région en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier du BTP (formations allant du CAP au BTS inclus) quelle que soit l'année de formation.

5. Apprentissage (source Constructys)

Le nombre d'apprentis analysé sur cette page est basé sur les dossiers directement instruits par Constructys au cours de l'année 2020 et concerne les apprentis des entreprises adhérentes à cet OPCO et ce quel que soit le métier préparé (métier de production Bâtiment ou Travaux Publics, assistant(e) de direction, marketing, comptabilité, etc.). Le périmètre des données 2020 est différent des données 2019 ; elles ne peuvent donc pas être comparées.

6. Entrant/sortant

- ▶ **Entrants** : indicateur de « recrutements » des entreprises. Il s'agit des salariés entrés dans une entreprise du secteur l'année en cours et ayant eu éventuellement un emploi au préalable dans une autre entreprise (du BTP ou non). Cet indicateur comprend donc les salariés mobiles (sous-entendu venant d'une autre entreprise de BTP). **Chaque entrant n'est compté qu'une fois même si ce dernier est entré/sorti plusieurs fois au cours de l'année.**
- ▶ **Taux d'entrants** : nombre d'entrant rapporté au nombre de salariés en postes au 15 mars.
- ▶ **Sortants** : il s'agit des salariés sortis d'une entreprise du secteur, l'année en cours, dans le cadre d'un changement d'entreprises (sorties non définitive), d'un départ à la retraite, d'une sortie hors du secteur ou hors de la région. **Chaque sortant n'est compté qu'une fois même si ce dernier est entré/sorti plusieurs fois au cours de l'année.**
- ▶ **Taux de sortants** : nombre de sortants rapporté au nombre de salariés en postes au 15 mars.

Concernant les méthodes de calcul exactes, ceci nous donne pour 2020 :

Nombre de NIR complets et distincts, non-apprentis dont le montant du salaire total brut déclaré par l'employeur à la caisse CI-BTP est strictement positif :

- ▶ Entrants : sur l'exercice 2020 et soit absent de l'exercice 2019, soit présent sur l'exercice 2019 en tant qu'apprenti
- ▶ Sortants : sur l'exercice 2019 et absent de l'exercice 2020
- ▶ Stock : sur l'exercice 2020 et présent au 15 mars 2020.

Éléments de méthode utiles pour l'interprétation

1. Données URSSAF/UCF

Source URSSAF : nombre de salariés travaillant dans une entreprise ayant un code APE Bâtiment (respectivement Travaux Publics) quel que soit le métier du salarié

Source UCF : Production : salariés ayant un métier de production Bâtiment (respectivement Travaux Publics) quelle que soit l'entreprise BTP adhérente à la caisse de congés payés

Techniciens et cadres : salariés ayant un -métier technicien et cadre dans une entreprise de Bâtiment (respectivement Travaux Publics) adhérente à la caisse de congés payés

Administratif et commercial : salariés ayant un métier relevant de l'administratif et commercial dans une entreprise de Bâtiment (respectivement Travaux Publics) adhérente à la caisse de congés payés

2. Potentiel de sortants formés sur le marché du travail

Les données liées à l'apprentissage et aux contrats pro dans la partie « Appareil de formation » de la fiche métier, sont des données transmises par les centres de formation.

Les contrats pros ont été inclus dans le « potentiel de sortants formés » car il s'agit de ressources qui ont suivi une formation et sont donc désormais formés.

3. Niveau de diplôme

Le métier Technique / d'encadrement BTP regroupe les formations études, encadrement de chantier et géomètre topographe. Pour ces 3 types de formations, on retrouve des niveaux III (BTS...) et IV (BAC PRO...). De manière similaire, on trouve des formations correspondant aux différents métiers production Bâtiment ou Travaux Publics de niveau III (BTS...), IV (BAC PRO...) et V (CAP...).

4. DEFM

Sauf indication contraire, les données demandeurs d'emploi correspondent à l'ensemble du secteur de la Construction

Avec le concours...

Des membres et partenaires de la CERC

Membres de Droit :



Membres Adhérents :

AQC Lyon

AURA HLM

BTP Banque Lyon

CCI région Auvergne-Rhône-Alpes

CCI Savoie

CRPI Auvergne

DDT 01

DDT 03

DDT 07

DDT 15

DDT 26

DDT 38

DDT 42

DDT 43

DDT 63

DDT 69

DDT 73

DDT 74

Fédération du BTP 01

Fédération du BTP 03

Fédération du BTP 26/07

Fédération du BTP 38

Fédération du BTP 42

Fédération du BTP 43

Fédération du BTP 69

Fédération du BTP 73

Fédération du BTP 74

Fédération des SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes

FIBOIS Auvergne-Rhône-Alpes

Pôle Habitat FFB AURA

Métropole de Lyon

Office du BTP 63

Conseil régional de l'Ordre des architectes Auvergne-Rhône-Alpes

Routes de France Auvergne-Rhône-Alpes

UNGE Rhône-Alpes

UNTEC Rhône-Alpes Auvergne

Partenaires :



Des membres du GIE Réseau des CERC



De l'Observatoire des Métiers du BTP



CERC Auvergne-Rhône-Alpes

55 avenue Galline 69100 Villeurbanne

04-72-61-06-30 | contact@cercara.fr

www.cercara.fr | [@cerc_ara](https://twitter.com/cerc_ara)

