

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

Centre-val de Loire



Édition Décembre 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?



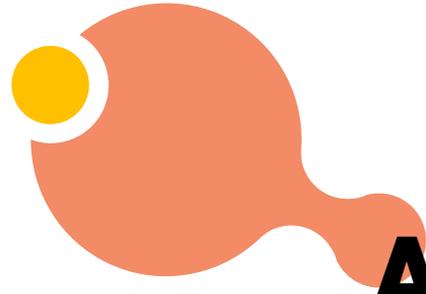
Contexte

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**



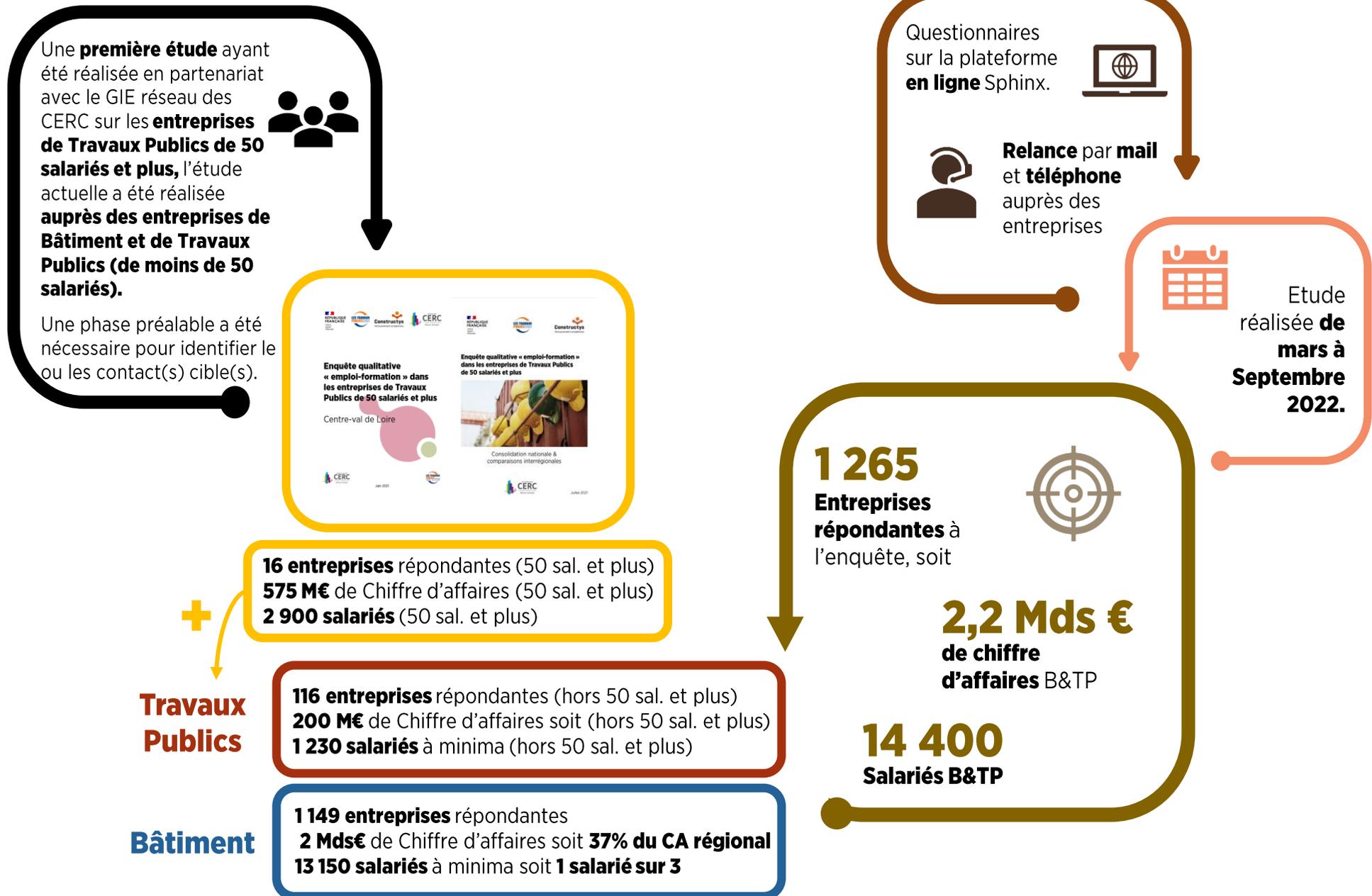
Objectif

- **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

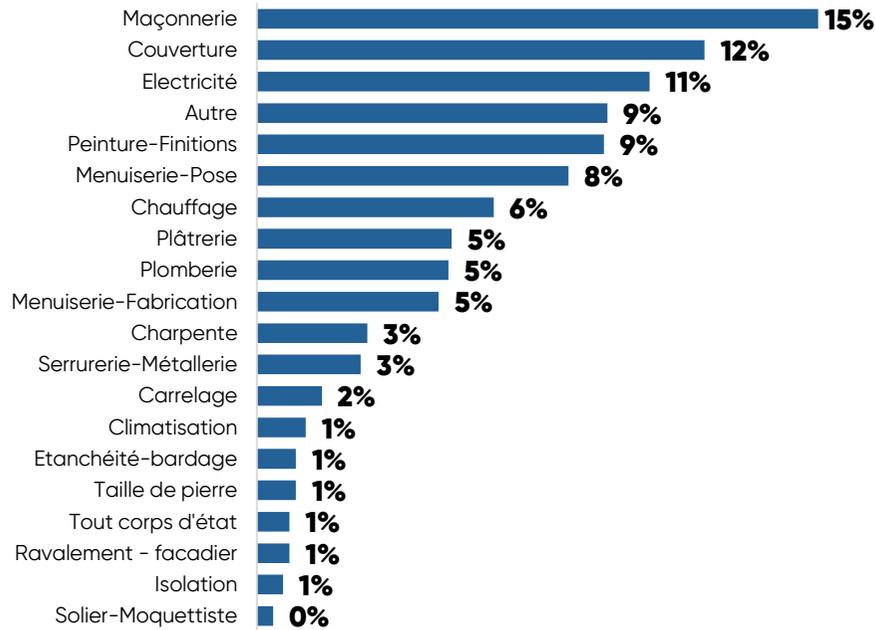


Approche méthodologique & caractéristiques de l'échantillon

● Méthodologie du terrain d'enquête

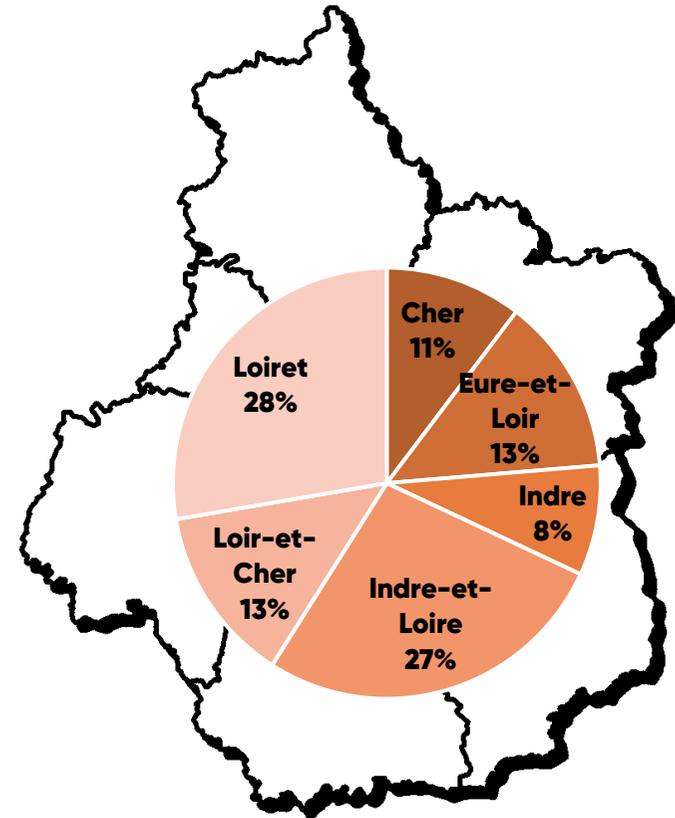


● Caractéristiques des répondants



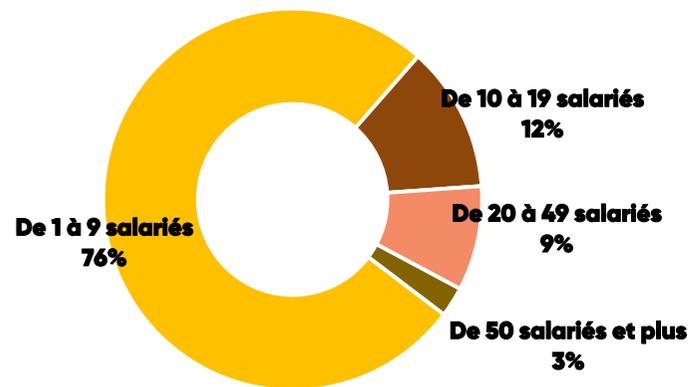
Activité principale exercée par les entreprises répondantes

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



Localisation des entreprises répondantes (siège)

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



Taille des entreprises répondantes

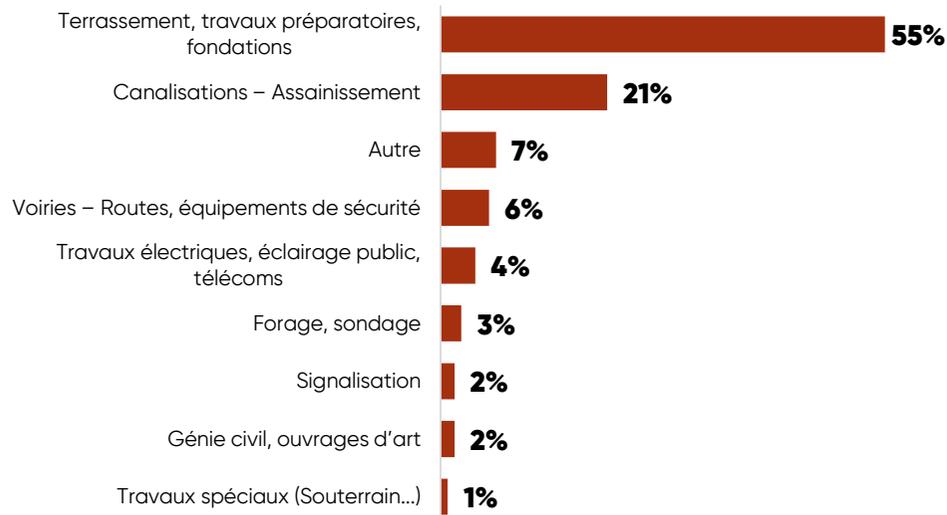
Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC CVdL

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) ?

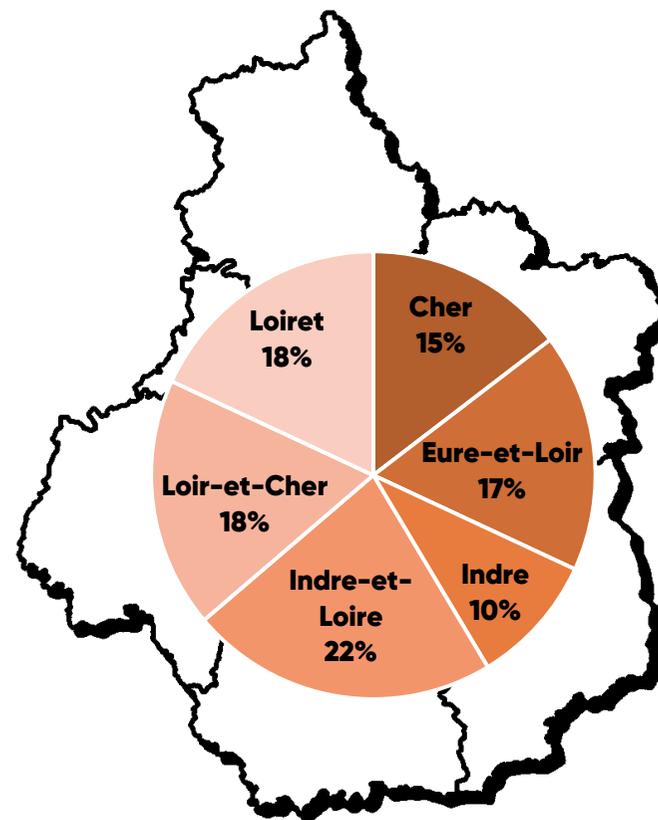


● Caractéristiques des répondants



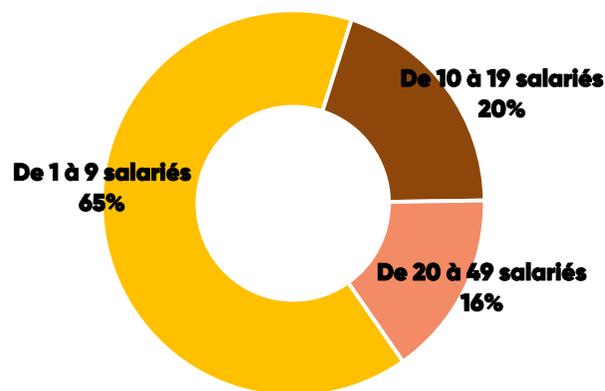
Activité principale exercée par les entreprises répondantes

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

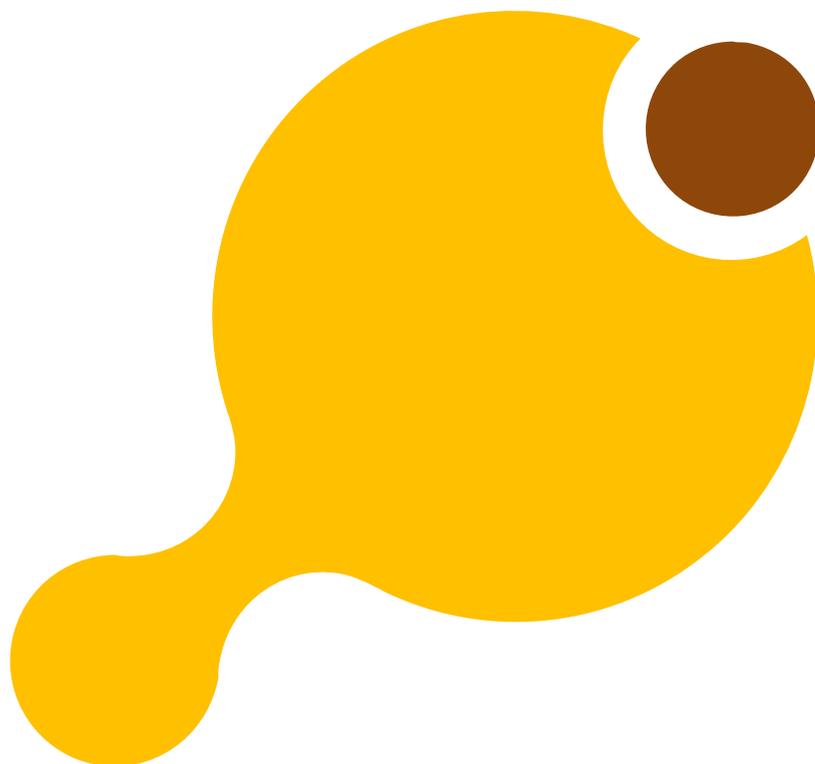
Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

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



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) ?

● De nombreux postes à pourvoir en CDI/CDD/Intérim

Un besoin moyen par entreprise élevé sur les métiers de Chef de chantier, de Couverture, de Menuiserie-fabrication et de Menuiserie-pose

Au total, plus de 600 entreprises ont indiqué avoir des projets de recrutement en contrats de types CDI, CDD ou Intérim pour près de 1600 projets, soit un besoin moyen de 2,6 recrutements par entreprise.

	Nombre d'entreprises ayant exprimé au moins un besoin	Nombre de recrutements en CDI/CDD/Intérim	Besoin moyen par entreprise
Maçonnerie	131	201	1,5
Taille de pierre	18	27	1,5
Charpente	41	59	1,4
Couverture	106	183	1,7
Menuiserie-Fabrication	40	67	1,7
Menuiserie-Pose	78	133	1,7
Serrurerie-Métallerie	26	35	1,3
Plomberie	59	73	1,2
Chauffage	66	82	1,2
Climatisation	39	44	1,1
Electricité	63	103	1,6
Plâtrerie	53	75	1,4
Carrelage	26	35	1,3
Peinture-Finitions	60	92	1,5
Solier-Moquetteste	12	17	1,4
Chef d'équipe	43	66	1,5
Chef de chantier	21	39	1,9
Conducteur de travaux	45	58	1,3
Autres métiers*	104	174	1,7

Métiers les plus recherchés par les entreprises répondantes

Unité: nombre d'entreprises ayant au moins un besoin de recrutement et nombre de recrutements envisagés en CDI, CDD ou Interim - Source: Enquête CERC CVdL

⚠ Avertissement

Cette étude porte sur les besoins en recrutement par métier quelque soit l'activité de l'entreprise dans le secteur du B&TP

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

* Ravaleur-Façadier, Métreur, Bardeur, Dessinateur projeteur, Etancheur, Soudeur, Commercial, Administratif, Chargé d'études...

● De nombreux postes à pourvoir en Apprentissage/Contrat pro./Stage

Un besoin moyen par entreprise élevé sur les métiers de Conducteur de travaux, Chef de chantier et Menuiserie-pose

Au total, près de 370 entreprises ont indiqué avoir des projets de recrutement en alternance ou stage pour plus de 750 projets, soit un besoin moyen de 2,1 recrutements par entreprise.

	Nombre d'entreprises ayant exprimé au moins un besoin	Nombre de recrutements en Apprentissage/Contrat pro./Stage	Besoin moyen par entreprise
Maçonnerie	71	99	1,4
Taille de pierre	14	20	1,4
Charpente	26	39	1,5
Couverture	71	90	1,3
Menuiserie-Fabrication	28	42	1,5
Menuiserie-Pose	28	50	1,8
Serrurerie-Métallerie	17	19	1,1
Plomberie	42	49	1,2
Chauffage	36	44	1,2
Climatisation	14	17	1,2
Electricité	35	55	1,6
Plâtrerie	26	32	1,2
Carrelage	19	20	1,1
Peinture-Finitions	28	41	1,5
Solier-Moquetteste	3	3	1,0
Chef d'équipe	7	11	1,6
Chef de chantier	8	15	1,9
Conducteur de travaux	16	36	2,3
Autres métiers*	37	71	1,9

Métiers les plus recherchés par les entreprises répondantes

Unité: nombre d'entreprises ayant au moins un besoin de recrutement et nombre de recrutements envisagés en apprentissage contrat pro., ou stage - Source: Enquête CERC CVdL

⚠ Avertissement

Les entreprises pouvant avoir des besoins en recrutements en CDI/CDD/Intérim et en Alternance/Stage, les données ne peuvent être cumulées entre les deux tableaux.

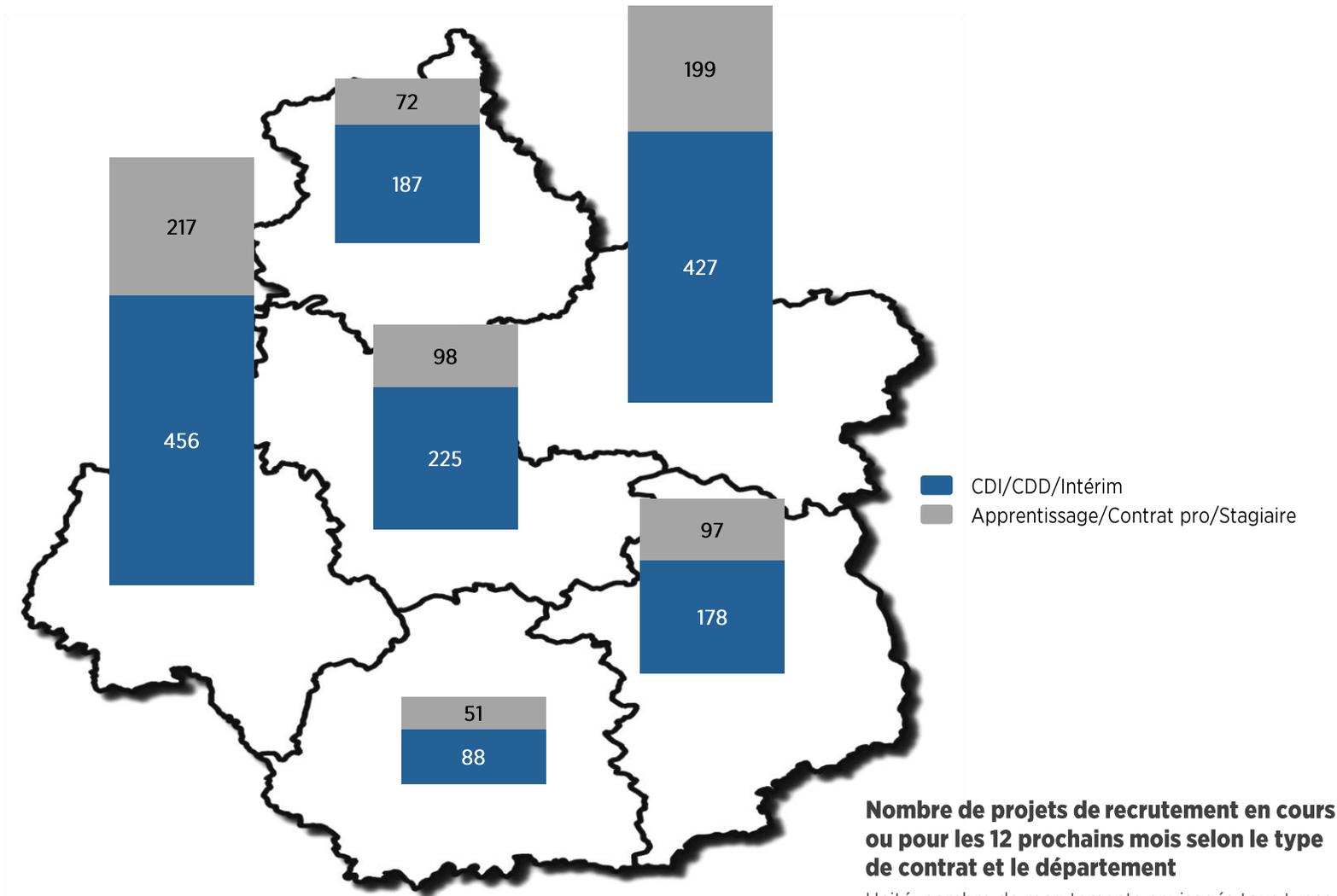
Q5. Spécifiquement sur les alternants et stagiaires, combien envisagez-vous de recruter d'apprentis, contrats professionnalisation & stagiaires pour chacun des métiers ci-dessous ?

* Ravaleur-Façadier, Métreur, Bardeur, Dessinateur projeteur, Etancheur, Soudeur, Commercial, Administratif, Chargé d'études...

● Des besoins en recrutement généralisés sur l'ensemble du territoire

Un besoin en recrutement élevé sur l'axe ligérien

Plus de la moitié des projets de recrutements (**57%**) proviennent des entreprises des départements de l'**Indre-et-Loire** et du **Loiret**, quelque soit le type de contrat



Nombre de projets de recrutement en cours ou pour les 12 prochains mois selon le type de contrat et le département

Unité: nombre de recrutements envisagés tous types de contrats confondus (CDI, CDD, Interim, apprentissage contrats pro., stagiaires) - Source: Enquête CERC CVdL

Département du siège de l'entreprise :

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 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) ?



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

● De nombreux postes à pourvoir en CDI/CDD/Intérim

Un besoin moyen par entreprise élevé sur les métiers de Constructeur en ouvrages d'art, Ingénieur études, Constructeur en voirie urbaine, Monteur câbleur / raccordeur en fibre optique et Constructeur de réseaux de canalisations

Au total, plus de 60 entreprises ont indiqué avoir des projets de recrutement en contrats de types CDI, CDD ou Intérim pour plus de 170 projets, soit un besoin moyen de 2,6 recrutements par entreprise.

	Nombre d'entreprises ayant exprimé au moins un besoin	Nombre de recrutements en CDI/CDD/Interim	Besoin moyen par entreprise
Ingénieur études	3	6	2,0
Géomètre-topographe	2	3	1,5
Constructeur de routes	4	6	1,5
Constructeur en voirie urbaine	1	2	2,0
Constructeur de réseaux de canalisations	8	15	1,9
Constructeur en ouvrages d'art	2	5	2,5
Conducteur d'engins de Travaux Publics	33	48	1,5
Monteur de réseaux électriques	1	1	1,0
Monteur câbleur / Raccordeur en fibre optique	2	4	2,0
Mécanicien d'engins	5	6	1,2
Chef d'équipe	8	10	1,3
Chef de chantier	11	14	1,3
Conducteur de travaux	6	7	1,2
Autres métiers*	27	44	1,6

Métiers les plus recherchés par les entreprises répondantes

Unité: nombre d'entreprises ayant au moins un besoin de recrutement et nombre de recrutements envisagés en CDI, CDD ou Interim - Source: Enquête CERC CVdL

⚠ Avertissement

Cette étude porte sur les besoins en recrutement par métier quelque soit l'activité de l'entreprise dans le secteur du B&TP

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

* Chauffeur poids lourds, Manœuvre...

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

● De nombreux postes à pourvoir en Apprentissage/Contrat pro./Stage

Un besoin moyen par entreprise élevé sur les métiers de Constructeur en ouvrages d'art

Au total, près de 25 entreprises ont indiqué avoir des projets de recrutement en alternance ou stage pour plus de 50 projets, soit un besoin moyen de 2,1 recrutements par entreprise.

	Nombre d'entreprises ayant exprimé au moins un besoin	Nombre de recrutements en Apprentissage/Contrat pro./Stage	Besoin moyen par entreprise
Ingénieur études	2	2	1,0
Géomètre-topographe	2	2	1,0
Constructeur de routes	6	6	1,0
Constructeur en voirie urbaine	1	1	1,0
Constructeur de réseaux de canalisations	7	8	1,1
Constructeur en ouvrages d'art	2	3	1,5
Conducteur d'engins de Travaux Publics	8	9	1,1
Monteur de réseaux électriques	-	-	-
Monteur câbleur / Raccordeur en fibre optique	1	1	1,0
Mécanicien d'engins	-	-	-
Chef d'équipe	3	3	1,0
Chef de chantier	3	3	1,0
Conducteur de travaux	4	4	1,0
Autres métiers*	7	9	1,3

Métiers les plus recherchés par les entreprises répondantes

Unité: nombre d'entreprises ayant au moins un besoin de recrutement et nombre de recrutements envisagés en apprentissage contrat pro., ou stage -
Source: Enquête CERC CVdL

⚠ Avertissement

Les entreprises pouvant avoir des besoins en recrutements en CDI/CDD/Intérim et en Alternance/Stage, les données ne peuvent être cumulées entre les deux tableaux.

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

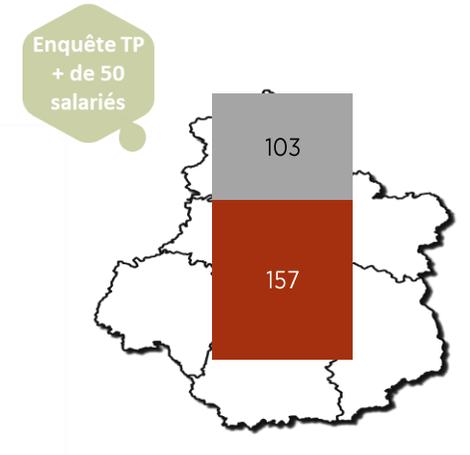
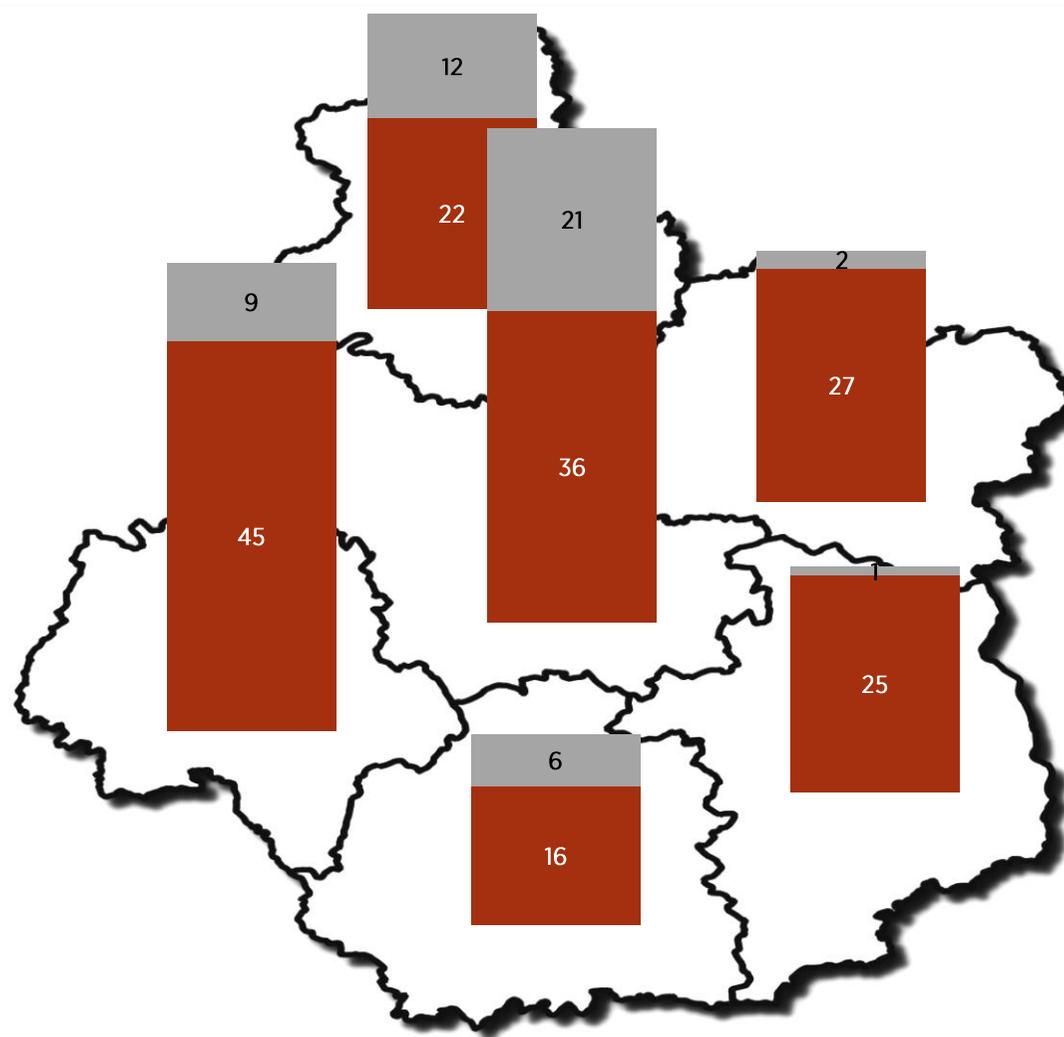
* Chauffeur poids lourds, Manœuvre...

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

● Des besoins en recrutement généralisés sur l'ensemble du territoire

Un besoin en recrutement élevé dans le Loir-et-Cher

Avec 26% des projets de recrutements, le **Loir-et-Cher regroupe plus d'un quart des recrutements envisagés** par les entreprises dans les Travaux Publics. On retrouve ensuite le département de l'Indre-et-Loire puis celui de l'Eure-et-Loir.



Source : Enquête CERC, 2021.

Nombre de projets de recrutement en cours ou pour les 12 prochains mois selon le type de contrat et le département

Unité: nombre de recrutements envisagés tous types de contrats confondus (CDI, CDD, Interim, apprentissage contrats pro., stagiaires) - Source: Enquête CERC CVdL

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

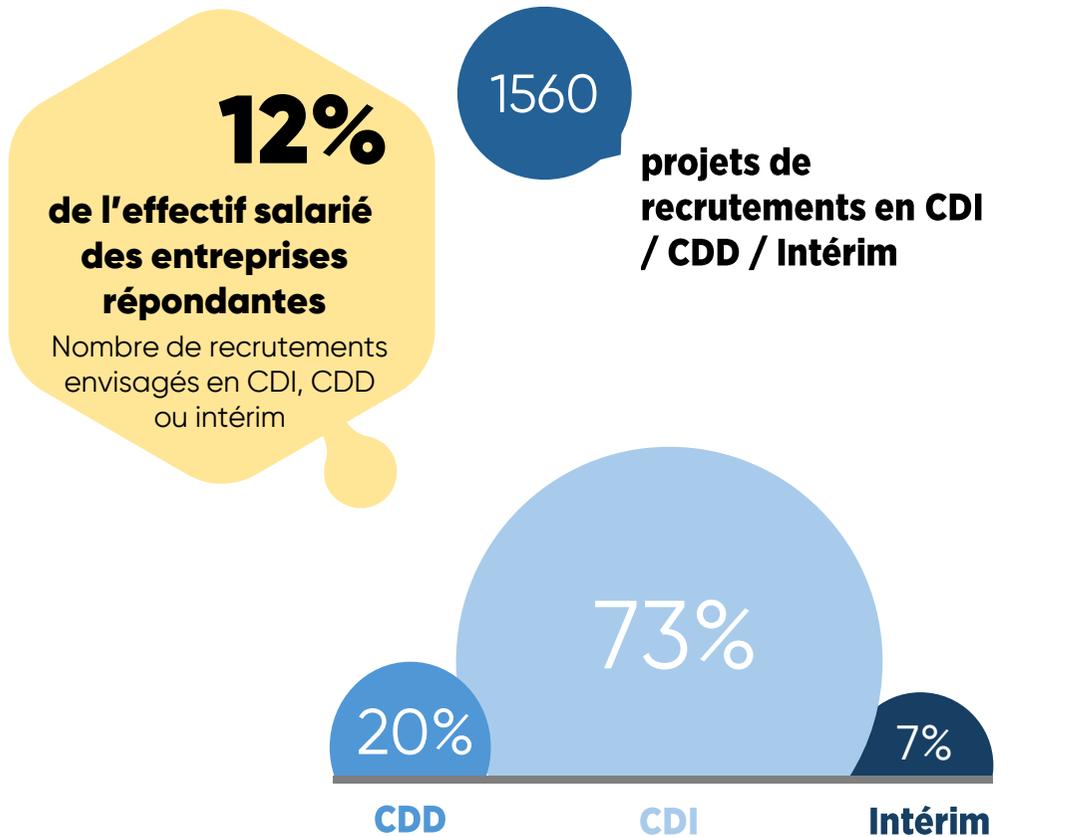
Département du siège de l'entreprise :

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 ?

■ CDI/CDD/Intérim
■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

● **Des besoins en recrutements généralisés qui s’inscrivent dans la durée avec des CDI**



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

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

7 entreprises du Bâtiment sur 10 envisagent de recruter, principalement en CDI, type de contrat privilégié pour tous les métiers

Le CDI représente le principal mode de recrutement envisagé par les entreprises sur leurs projets en cours ou à venir dans les 12 prochains mois devant le CDD puis l'Intérim, et ce, pour l'ensemble des métiers.

Les recrutements de CDI, CDD, intérim envisagés représentent 12% de l'effectif salariés.

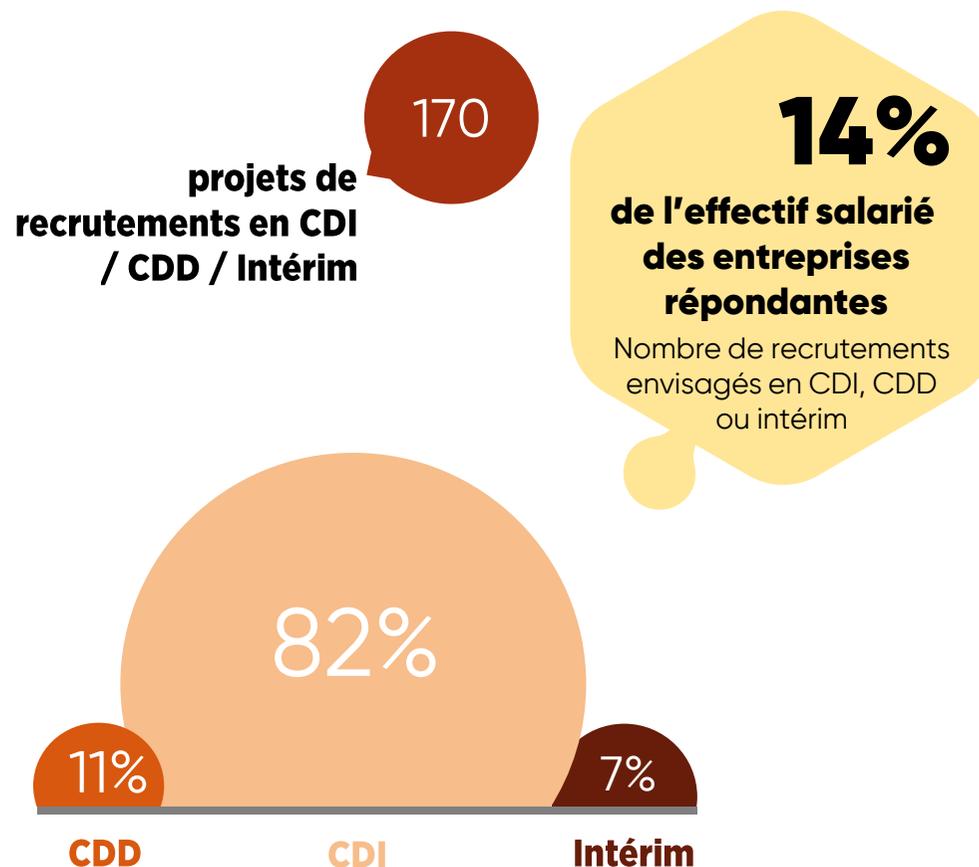
Q2. Pour chacun des métiers ci-dessous, combien de personnes envisagez vous de recruter en CDI/CDD ou intérim? (hors alternants et stagiaires) ?

● Des besoins en recrutements généralisés qui s'inscrivent dans la durée avec des CDI

8 entreprises des Travaux Publics sur 10 envisagent de recruter, principalement en CDI, type de contrat privilégié pour tous les métiers

Le CDI représente le principal mode de recrutement envisagé par les entreprises sur leurs projets en cours ou à venir dans les 12 prochains mois devant le CDD puis l'Intérim, et ce, pour l'ensemble des métiers.

Les recrutements de CDI, CDD, intérim envisagés représentent 14% de l'effectif salariés.



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

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

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

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

● Des recrutements pérennes pour palier les mouvements de personnel et pour développer durablement l'activité

Pour le Bâtiment...



HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

Des recrutements envisagés principalement dans le cadre d'un développement de l'activité à l'exception des métiers de la Serrurerie-Métallerie et de la Charpente



FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Q3. Pour quelles raisons envisagez-vous ces recrutements ?

... et pour les Travaux Publics



FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Des mouvements de personnel qui nécessitent des recrutements notamment pour les métiers Conducteur d'engins de Travaux Publics et les Constructeurs de réseaux de canalisations



HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ



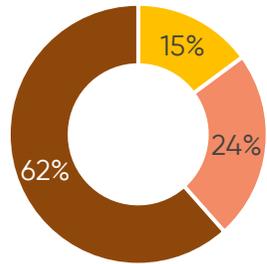
Le périmètre de l'étude pour les Travaux Publics ne concerne que les entreprises de moins de 50 salariés

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

Source : Enquête CERC CVdL

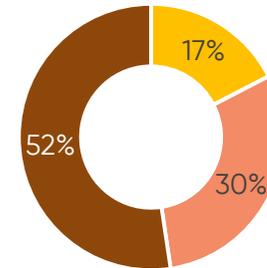
● Pour les métiers d'encadrement, des recrutements complexifiés par la recherche de candidats expérimentés

Pour le Bâtiment...

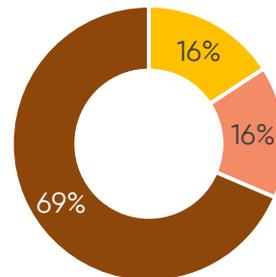


Un public expérimenté recherché pour des prises de poste immédiates et assurer un certain niveau de compétences

... et pour les Travaux Publics



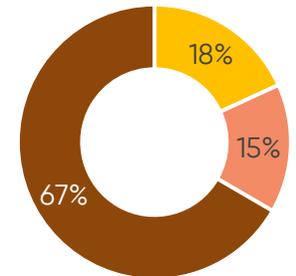
Encadrement ▶



- À former
- Formé mais non expérimenté
- Expérimenté



Encadrement ▶



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

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

Pour les métiers d'encadrement, les préférences des entreprises s'orientent nettement sur un public expérimenté. Ce constat est également identique pour les ouvriers mais de façon moins marqué notamment pour les Travaux publics.

Le public de personnel à former peut représenter un choix par défaut, tant la pénurie de candidats et de formations est forte. Dans ce cas, les entreprises élargissent leur périmètre de recherche à tous les niveaux de diplôme et d'expérience et peuvent internaliser les formations.

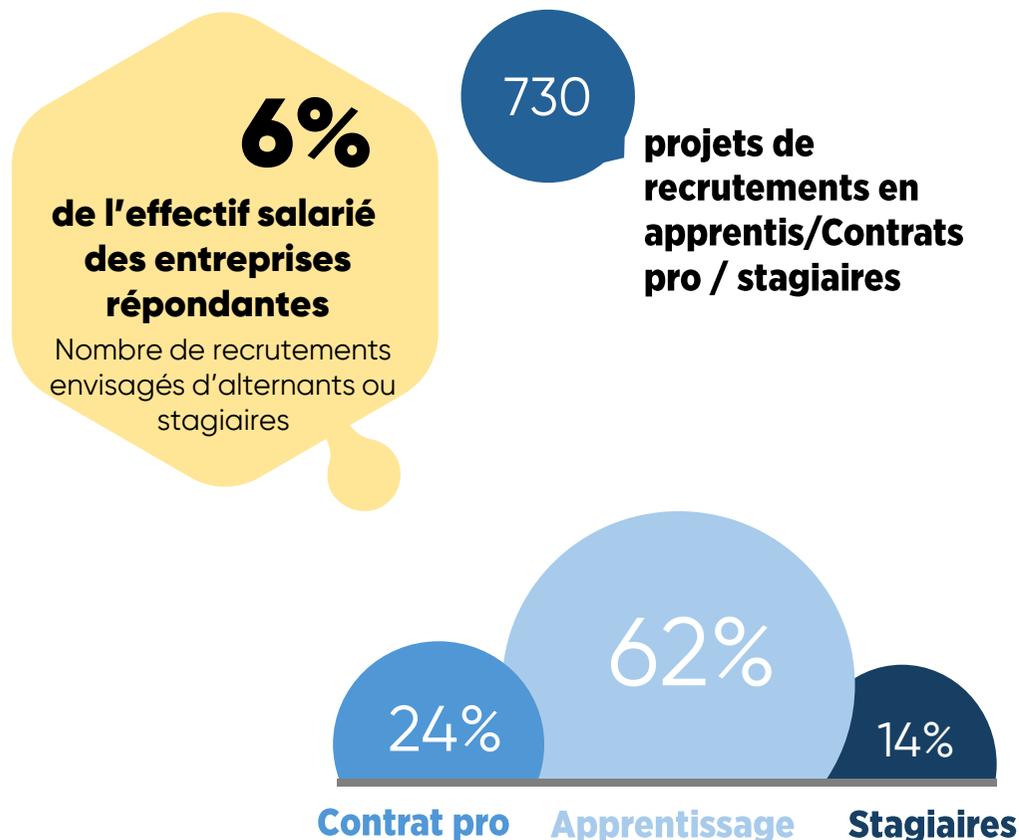
“ NOUS RECHERCHONS EN PRIORITÉ DES PERSONNES MOTIVÉES ET ENGAGÉES, BIEN ENTENDU, SI ELLES SONT FORMÉES ET EXPÉRIMENTÉES C'EST ENCORE MIEUX. ”

“ ILS DOIVENT AVOIR UN MINIMUM D'EXPÉRIENCE MAIS AUSSI DE CONNAISSANCES. EN REVANCHE NOUS FORMONS ÉNORMÉMENT À NOTRE MÉTIER ”

Q4. Pour ces recrutements, votre choix s'oriente de préférence vers un public (A former, Formé mais non expérimenté, Expérimenté, Non concerné)

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

● Les apprentis / contrats pros comme ressources importantes mobilisables



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

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

Plus d'1 entreprise sur 2 envisage de recruter au moins un alternant ou stagiaire

Pour les alternants/ stagiaires, les recrutements envisagés relèvent principalement de contrats d'apprentissage, devant les contrats pro. Le public stagiaire est peu envisagé et uniquement en complément à des recrutements sur d'autres types de contrats.

Les recrutements d'alternants/ stagiaires envisagés représentent 6% des effectifs salariés.

Ces types de recrutements viennent compléter les besoins de permanents : 49% des entreprises répondantes envisagent de recruter à la fois des CDI, CDD ou intérim ainsi que des alternants ou stagiaires.

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

● Les apprentis / contrats pros comme ressources importantes mobilisables

Plus de 3 entreprises sur 4 envisagent de recruter au moins un alternant ou stagiaire

Pour les alternants/ stagiaires, les recrutements envisagés relèvent principalement de contrats d'apprentissage, devant les contrats pro. Le public stagiaire est peu envisagé et uniquement en complément à des recrutements sur d'autres types de contrats.

Les recrutements d'alternants/ stagiaires envisagés représentent 4% des effectifs salariés.

L'apprentissage et les autres contrats d'alternance et stage sont perçus dans les Travaux Publics comme une source de recrutement à part entière. Pour les métiers de Géomètre-Topographe, Constructeur de routes et Constructeur de réseaux de canalisations, le recours au contrat en Apprentissage dépasse nettement celui du CDI.

Par ailleurs, seulement 35% des entreprises répondantes envisagent de recruter à la fois des CDI, CDD ou intérim ainsi que des alternants ou stagiaires.



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

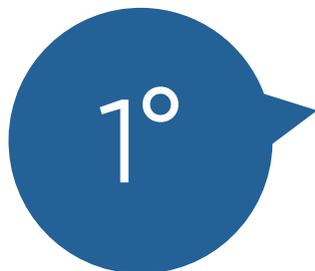
Unité : % d'entreprises - Source : Enquête CERC CVdL

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

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

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

Pour le Bâtiment...



INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



HAUSSE DURABLE/ DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

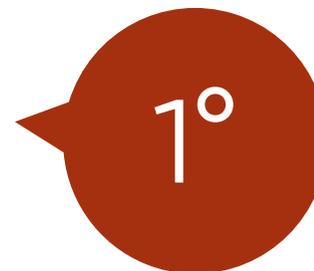
L'apprentissage : un bon moyen de recruter et de former les futurs salariés au métier recherché

Les alternants/ contrats pro ou stagiaires sont principalement recherchés en vue d'une intégration pérenne dans l'entreprise et ce quelque soit le métier concerné. On retrouve ensuite la hausse durable de l'activité, le besoin d'élargir les compétences et l'habitude d'une telle pratique avec les centres de formation.

Ce type de recrutement a pour objectif de former les futurs salariés au métier recherché.

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

... et pour les Travaux Publics



BESOIN D'ÉLARGIR LES COMPÉTENCES DANS LE CADRE DE NOUVELLES ACTIVITÉS

=

PRATIQUE HABITUELLE / PARTENARIAT AVEC LES CENTRES DE FORMATION



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

Source : Enquête CERC CVdL



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

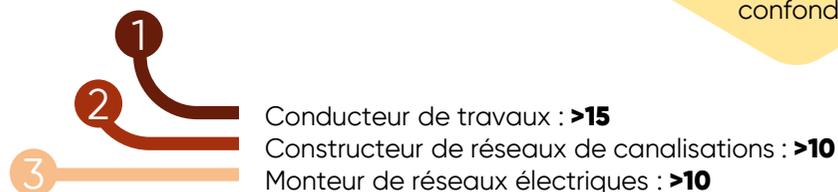
Encadrement intermédiaire (tout type de contrat confondu)

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**



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

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 ?

● Une difficulté à recruter généralisée notamment en raison de la pénurie de candidats, amplifiant la concurrence entre les entreprises

2^{ème} frein aux recrutements : l'inexpérience et le manque de formation des candidats

7 entreprises sur 10 rencontrent des difficultés pour recruter (74% de celles ayant un projet de recrutement en cours ou pour les 12 prochains mois pour les **Travaux Publics** et 68% pour les entreprises de **Bâtiment**).

Ces difficultés sont présentes quelque soit la taille et l'activité de l'entreprise.

Elles touchent particulièrement les **métiers de Chef de Chantier et Carrelage** (pour le Bâtiment) et de **Géomètre-Topographe et Constructeur de routes** (pour les Travaux Publics).

Après la pénurie, le manque de formation et d'expérience des candidats représente le 2^{ème} frein cité par les entreprises en particulier sur les métiers d'Ingénieurs d'études et de Constructeur en ouvrages d'art.

“ IL EST COMPLIQUÉ DE TROUVER DES PERSONNES VOULANT S'INVESTIR AVEC COURAGE DANS NOS MÉTIERS ”

“ LES FORMATIONS DANS NOTRE MÉTIER SE DÉGRADENT, LES PERSONNES DOIVENT APPRENDRE DE PLUS EN PLUS DE CHOSES MAIS EN MOINS DE TEMPS... ”

“ JE NE SUIS PLUS EN MESURE D'EMBAUCHER DES JUNIORS QUI MANQUENT D'AUTONOMIE CAR JE N'AI PERSONNE POUR LES ENCADRER. ”

“ IMPOSSIBLE DE RECRUTER UN À DEUX OUVRIERS, MALGRÉ POLE EMPLOI, LA CHAMBRE DES MÉTIER ET ANNONCE SUR LEBONCOIN, JE N'AI PAS EU LA MOINDRE PROPOSITION C'EST TRÈS DÉSOLANT ET DÉCOURAGEANT SURTOUT QUAND LA DEMANDE DE TRAVAIL DES CLIENTS EST LÀ... ”

7 entreprises sur 10 rencontrent des difficultés

1^o

PÉNURIE DE CANDIDAT

MANQUE D'EXPÉRIENCE/ DE FORMATION

2^o

3^o

AUTRES : INADÉQUATION AUX CRITÈRES, MANQUE D'ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE,...

Principales difficultés de recrutement

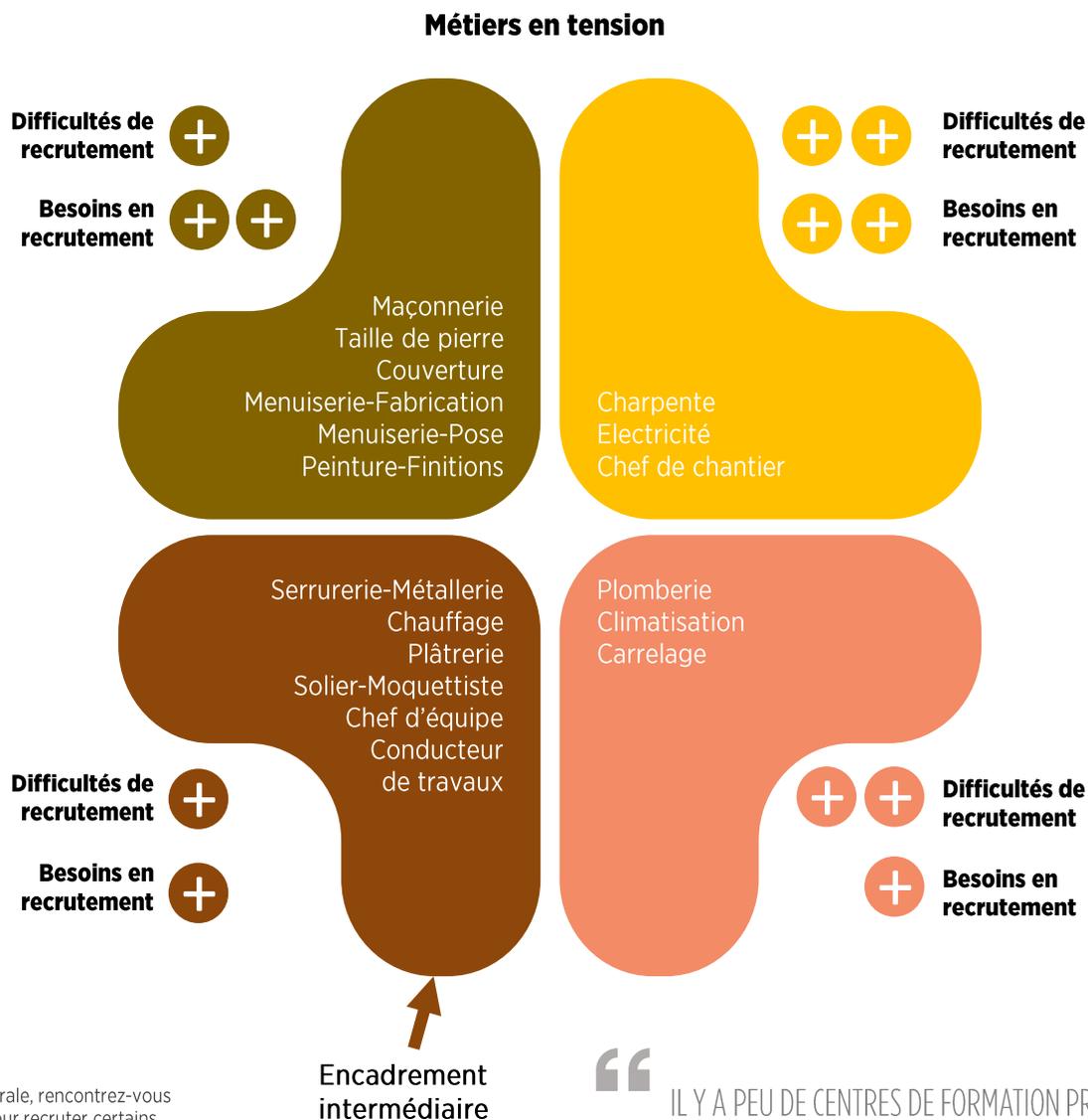
Source : Enquête CERC CVdL

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

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

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.

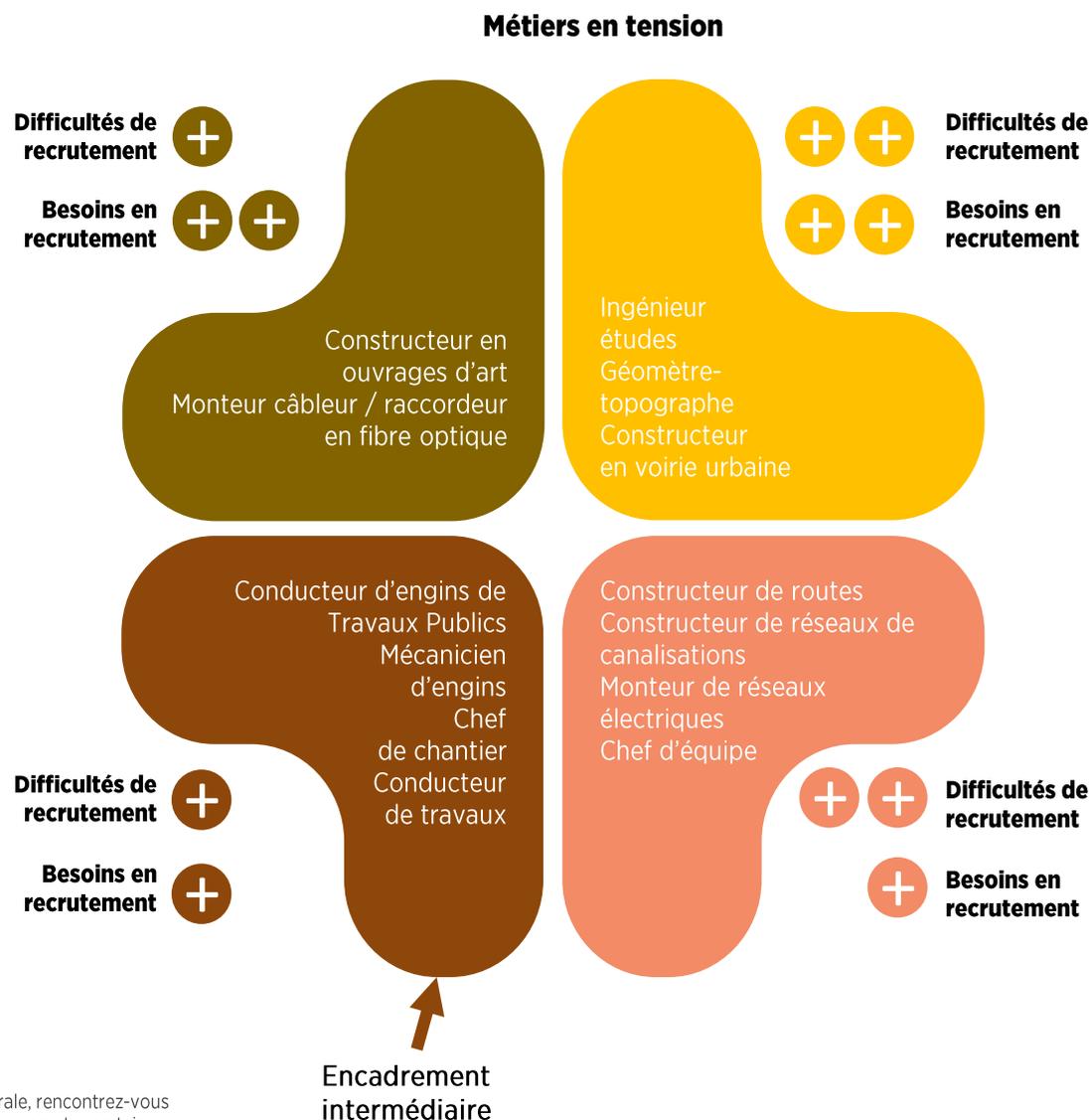
“ LES CHEFS DE CHANTIER SONT DES POSTES À FORTE DEMANDE ET QUI ONT COMME PRÉ REQUIS DE L'EXPÉRIENCE AVEC UNE BASE SOLIDE ”

“ 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.

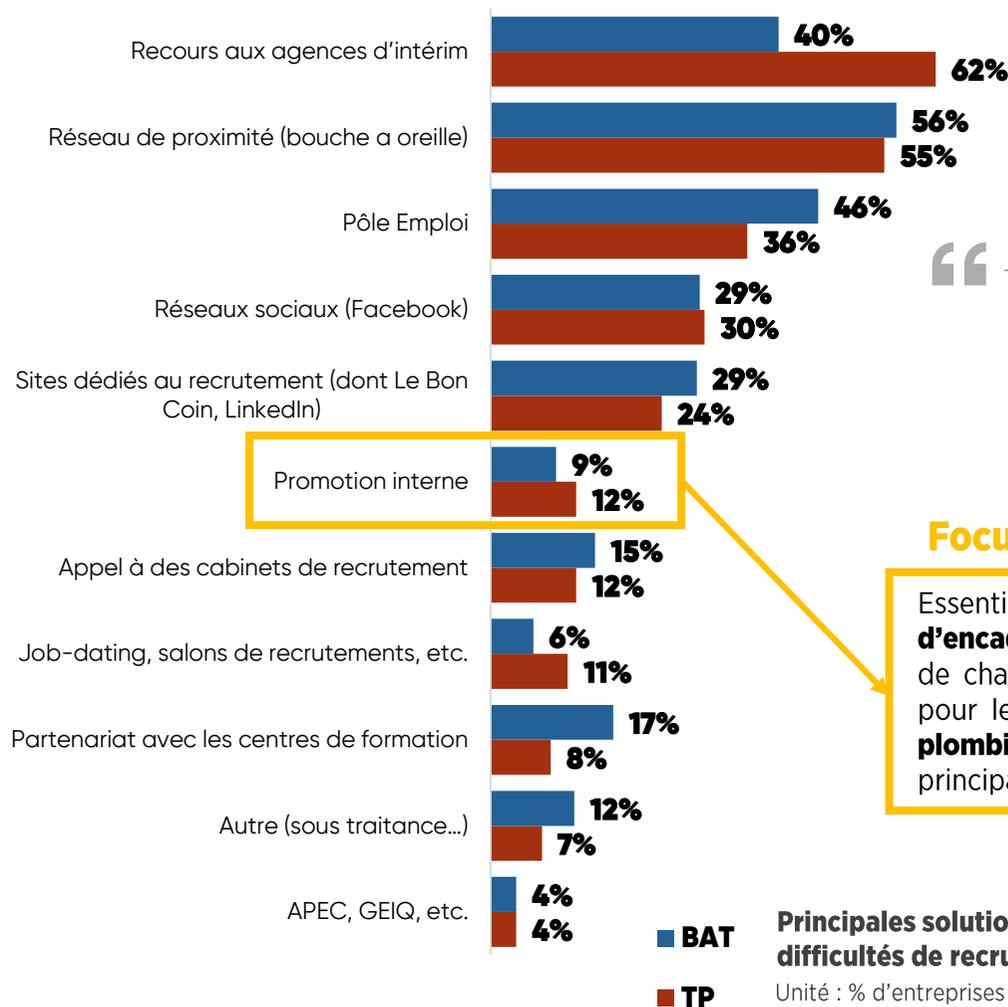
La très large majorité a recours aux agences d'intérim et au réseau de proximité puis à Pôle emploi. Dans une moindre mesure, la promotion interne est également utilisée et concerne particulièrement les métiers d'encadrement (chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux) et certains métiers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

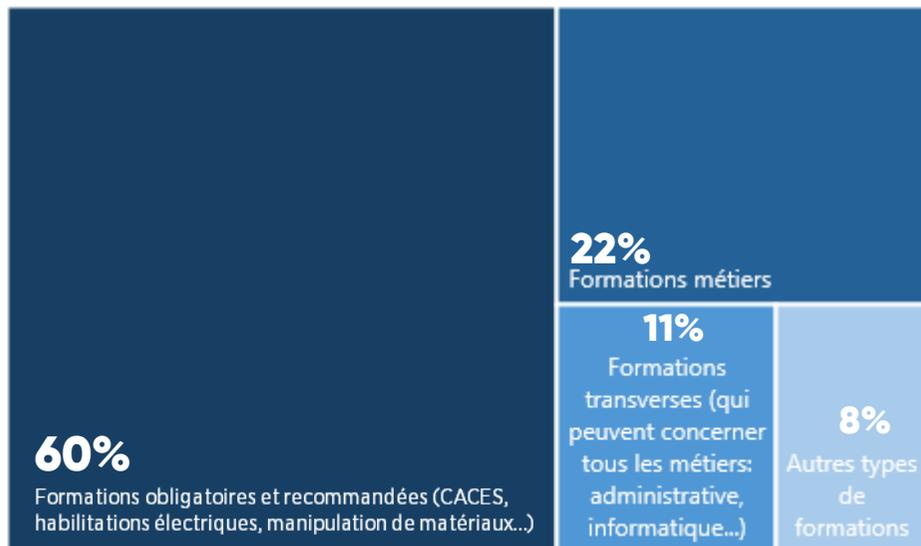
An abstract graphic consisting of several overlapping shapes. A large, irregular brown shape is the central element. To its right, there is a smaller, solid orange circle. Below the main brown shape, there is a smaller, solid brown circle. The overall composition is minimalist and modern.



Quels besoins en formation?

● Une part très importante de formations obligatoires et recommandées : 6 cas sur 10 pour le Bâtiment

Pour le Bâtiment...



Répartition des formations prévues pour 2022-2023 selon le type de formation

Unité : % du nombre de personnes formées et/ou à former - Source : Enquête CERC

“ LA PERSONNE QUE NOUS DEVONS RECRUTER SERA CERTAINEMENT À FORMER SUR LE MÉTIER CAR SANS DIPLÔME, NI EXPÉRIENCE NOTAMMENT SUR LE TRAVAIL EN HAUTEUR ET MONTAGE/DÉMONTAGE ÉCHAFAUDAGE ”

“

LE PLANNING DÉJÀ TRÈS CHARGÉ NE LAISSE PAS DE PLACE POUR ENGAGER MES SALARIÉS DANS DES FORMATIONS DIVERSES

”

Les formations métiers concernent plus d'1 formation sur 5 dans le Bâtiment

Plus d'1 formation sur 2 prévue sur 2022-2023 est une formation obligatoire et recommandée. Les formations transverses concernent environ 1 formation sur 10. Le respect des normes et réglementations étant privilégié, les formations métiers ne correspondent qu'à 1 formation sur 5.

“

NOUS SOMMES UNE ENTREPRISE DE DÉSAMIANPAGE, CHAQUE SALARIÉ DOIT EFFECTUER UNE FORMATION D'OPÉRATEUR OU D'ENCADRANT POUR INTÉGRER LE POSTE . EN EFFET, L'ATTESTATION DE RÉUSSITE EST OBLIGATOIRE POUR EXERCER L'ACTIVITÉ ET DES RECYCLAGE SONT EFFECTUÉS RÉGULIÈREMENT.

”

Q10 Comment envisagez vous vos besoins en formation sur 2022-2023 pour votre entreprise ?

”

● Une part très importante de formations obligatoires et recommandées : 8 cas sur 10 pour les Travaux Publics

... et pour les Travaux Publics

Les formations métiers concernent 1 formation sur 10 dans les Travaux Publics

Près de 4 formations sur 5 prévues sur 2022-2023 sont des formations obligatoires et recommandées. Les formations transverses concernent moins d'1 formation sur 10. Le respect des normes et réglementations étant privilégié, les formations métiers ne correspondent qu'à 1 formation sur 10.



Répartition des formations prévues pour 2022-2023 selon le type de formation

Unité : % du nombre de personnes formées et/ou à former - Source : Enquête CERC

Q10 Comment envisagez vous vos besoins en formation sur 2022-2023 pour votre entreprise ?

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



Quelles difficultés de mise en place de formation continue ?

● Des formations continues complexes à mettre en place pour 7 entreprises sur 10, principalement par manque de temps et de budget

Deux difficultés majeures citées par tous les profils d'entreprises

1°

MANQUE DE TEMPS

PRISE EN CHARGE INSUFFISANTE

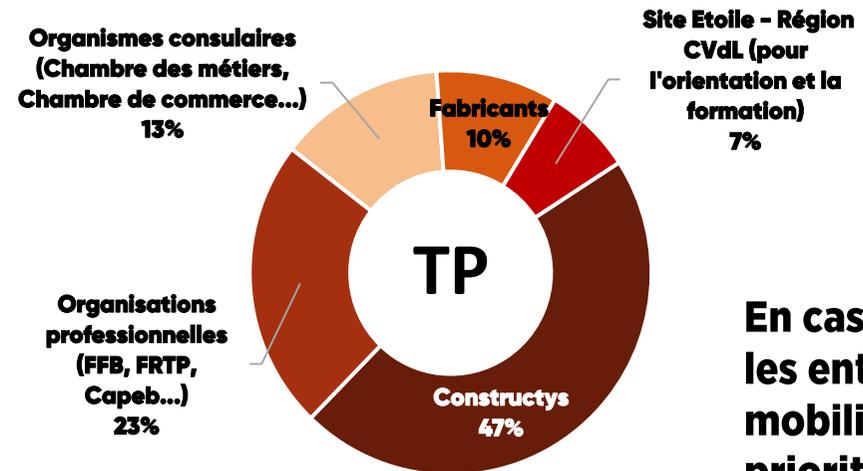
2°

3°

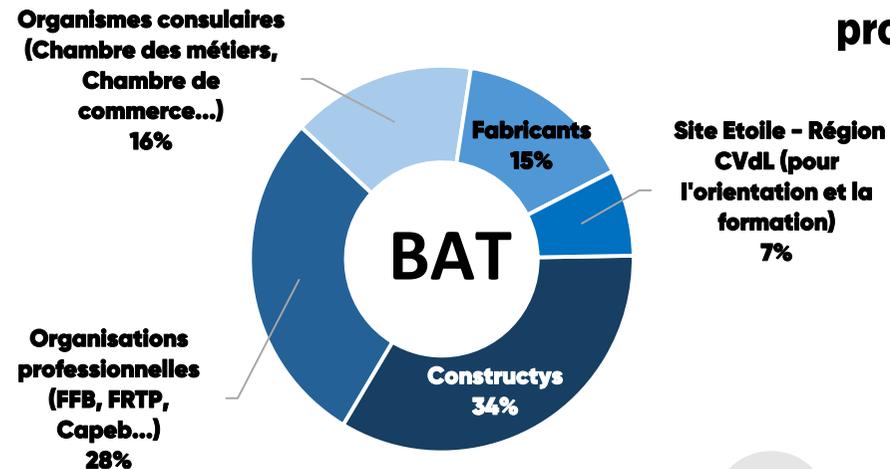
MANQUE DE VOLONTÉ DU PERSONNEL, ABSENCE DE FORMATION SUR LE TERRITOIRE, MANQUE DE VISIBILITÉ DES ORGANISMES DE FORMATION...

Q12 Quelles sont les difficultés que vous rencontrez pour la mise en œuvre d'une formation continue?

Q13 En cas de difficultés pour la mise en œuvre d'une formation, vers quels interlocuteurs ou outils vous orientez-vous ?

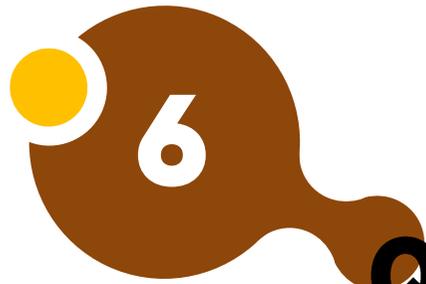


En cas de difficulté les entreprises mobilisent en priorité Constructys et les Organisations professionnelles



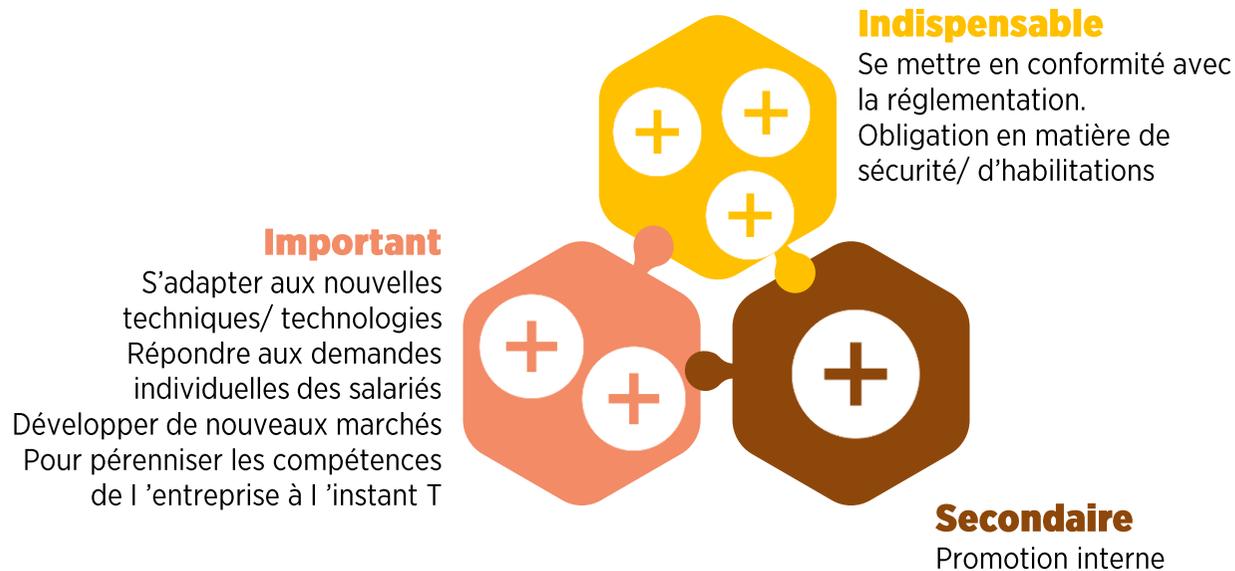
Principales difficultés de mise en œuvre
Unité: % d'entreprises - Source: Enquête CERC CVdL

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



**Quels besoins en
compétences et en
accompagnement?**

● 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

● Orientations majeures des futures formations

40% **Compétences techniques**
Savoir-faire techniques spécifiques aux métiers



23% **Management / organisation de chantier**
Formations des personnels d'encadrement



14% **Sécurité**
Prévention, santé, sécurité sur les chantiers



12% **Numérique**
Dématérialisation / nouveaux outils / nouvelles technologies : 3D, digitalisation des outils de gestions...



9% **Autres**
Formations obligatoires, suivi des normes, structuration des plans de développement des compétences...

1% **Environnement / économie circulaire**
Développer le respect de l'environnement dans les pratiques (approche globale), tri des déchets sur chantier, recyclage des matériaux...



Principaux modes d'acquisition envisagés de ces compétences

Unité : % d'entreprises toutes compétences confondues

Source : Enquête CERC CVdL

Un recours à la formation plutôt qu'aux recrutements pour acquérir ces compétences

Les principales compétences manquantes portent sur les compétences techniques spécifiques aux métiers puis le management pour les métiers de l'encadrement (chefs de chantier, conducteurs de travaux, chef d'équipe...) et la sécurité avec une volonté des entreprises de limiter, voire d'éradiquer les accidents du travail.

Les compétences liées au développement du numérique et à l'orientation environnementale, bien que moins présentes peuvent faire partie intégrante des compétences techniques du métier.

La formation continue représente le principal mode d'acquisition des compétences manquantes., plutôt avec un organisme de formation externe même si certaines entreprises possèdent une école de formation en interne, devant le recrutement.

Axes stratégiques des futures formations

Source : Enquête CERC CVdL

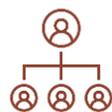
Q14. Selon vous, quelles sont les compétences manquantes au sein de votre entreprise ? Comment envisagez-vous de les acquérir ?



● Orientations majeures des futures formations

29%

Compétences techniques
 Savoir-faire techniques spécifiques aux métiers

21%

Management/organisation de chantier
 Formations des personnels d'encadrement

19%

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

17%

Numérique
 Dématérialisation / nouveaux outils / nouvelles technologies : 3D, digitalisation des outils de gestions...

14%

Sécurité
 Prévention, santé, sécurité sur les chantiers

Axes stratégiques des futures formations

Source : Enquête CERC CVdL



Principaux modes d'acquisition envisagés de ces compétences

Unité : % d'entreprises toutes compétences confondues
 Source : Enquête CERC CVdL

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

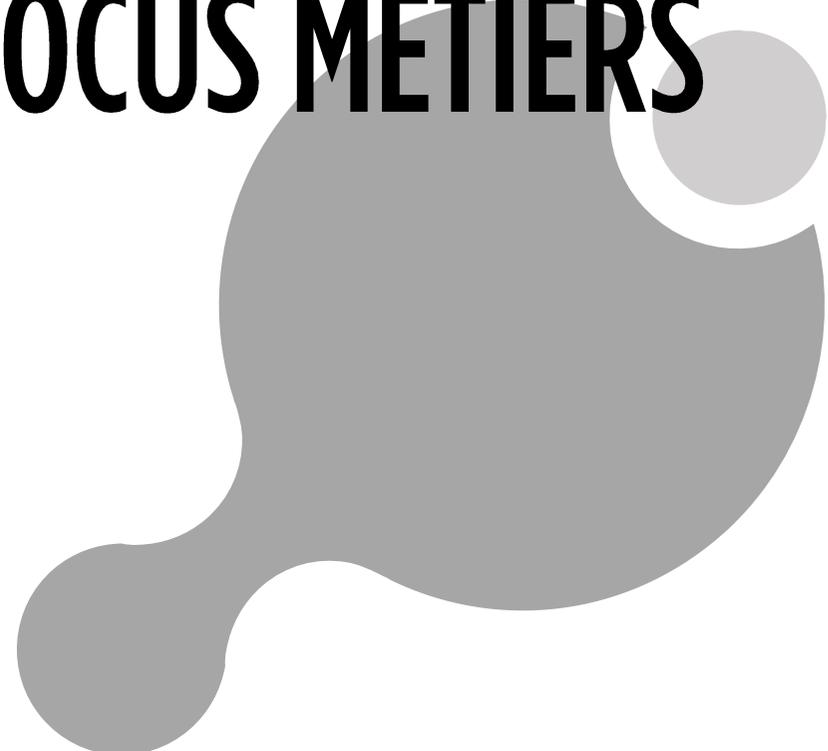
Les principales compétences manquantes portent sur les compétences techniques spécifiques aux métiers puis le management pour les métiers de l'encadrement (chefs de chantier, conducteurs de travaux, chef d'équipe...). Les compétences liées au développement du numérique sont aussi recherchées en Région du côté des Travaux Publics et peuvent également faire partie intégrante des compétences techniques du métier.

Dans l'objectif de combler les compétences manquantes dans leur entreprise, un tiers des professionnels ont recours à la formation avec un organisme externe, légèrement moins se tournent vers le recrutement (si celui-ci peut aboutir) et un quart fait appel à la formation interne.

Q14. Selon vous, quelles sont les compétences manquantes au sein de votre entreprise ? Comment envisagez-vous de les acquérir ?

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

FOCUS MÉTIERS



Métiers de la Maçonnerie

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement ++

300

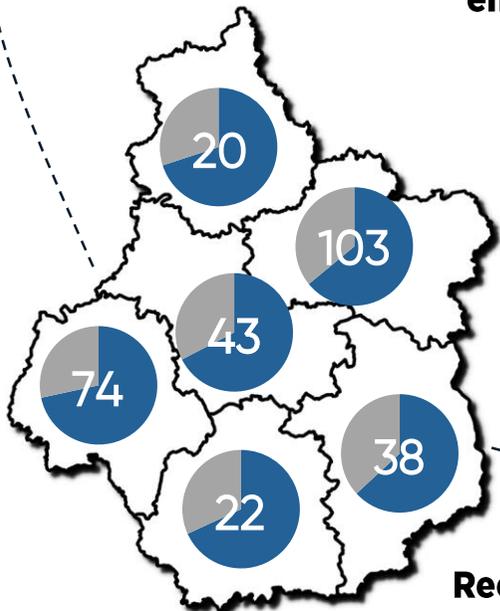
Projets de recrutements

139

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

2,2

Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment
 Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de la Taille de pierre

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement ++

47

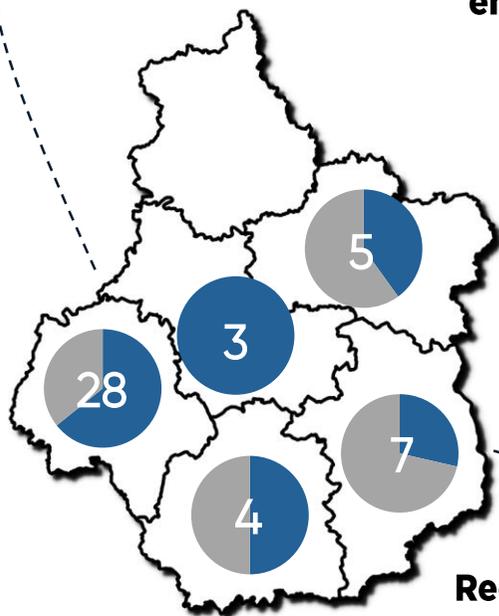
Projets de recrutements

19

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

2,5

Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment

Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de la Charpente

Difficultés de recrutement  
 Besoins en recrutement  

98

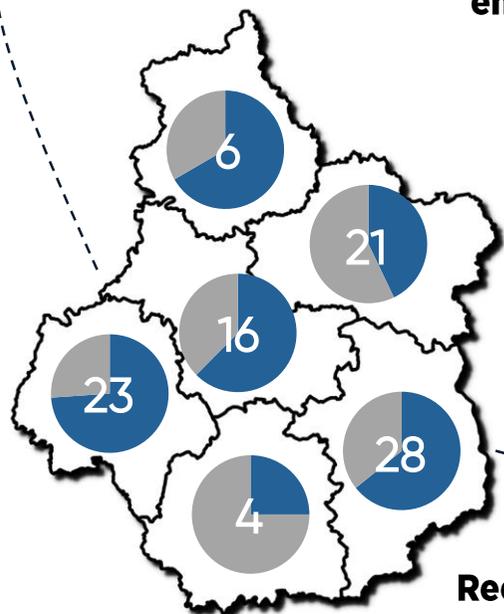
Projets de recrutements

44

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

2,2

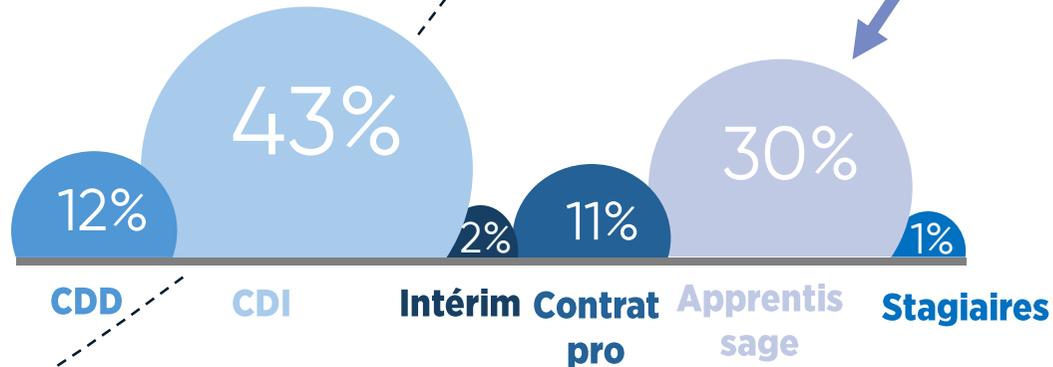
Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment
 Source : Enquête CERC CVdL

 CDI/CDD/Intérim
 Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de la Couverture

273

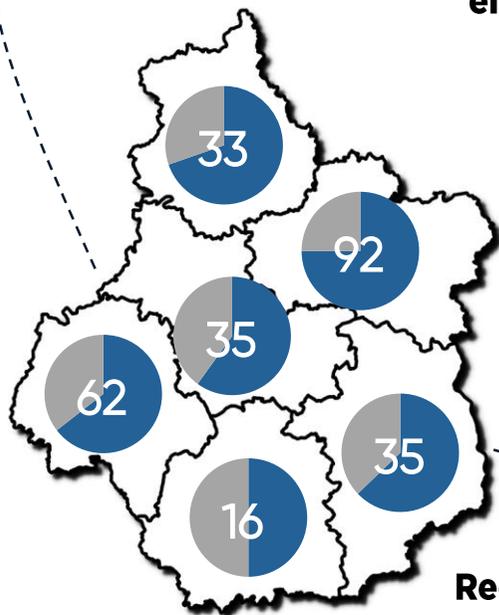
Projets de recrutements

113

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

2,4

Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

- CDI/CDD/Intérim
- Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Difficultés de recrutement +

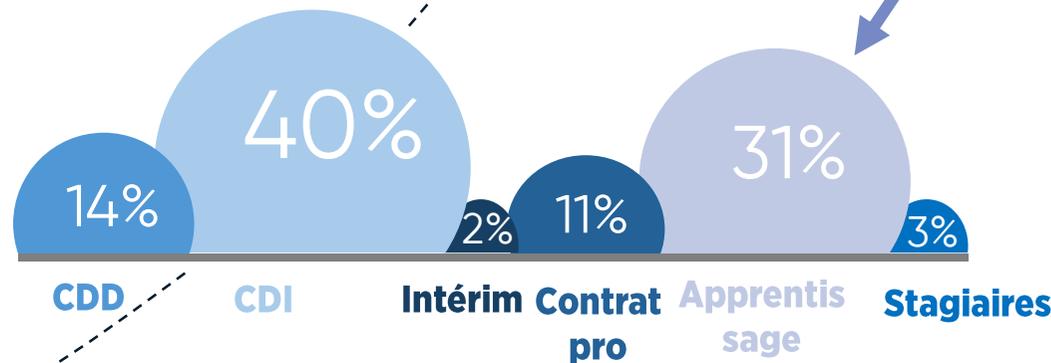
Besoins en recrutement ++

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE

=

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ



Fiche synthèse métiers du Bâtiment

Source : Enquête CERC CVdL

Métiers de la Menuiserie-Fabrication

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement ++

109

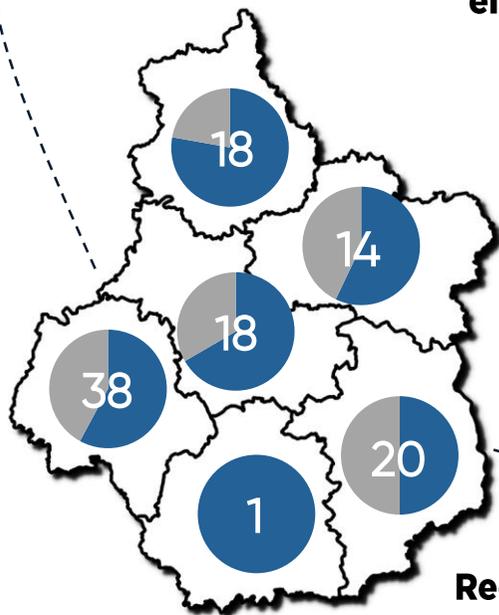
Projets de recrutements

43

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

2,5

Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment

Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de la Menuiserie-Pose

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement ++

183

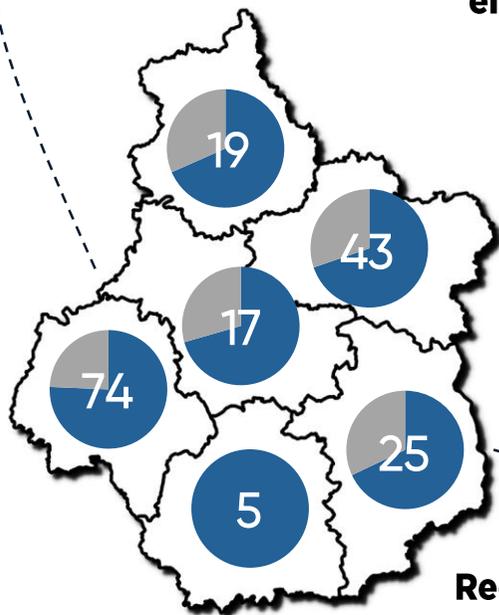
Projets de recrutements

84

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

2,2

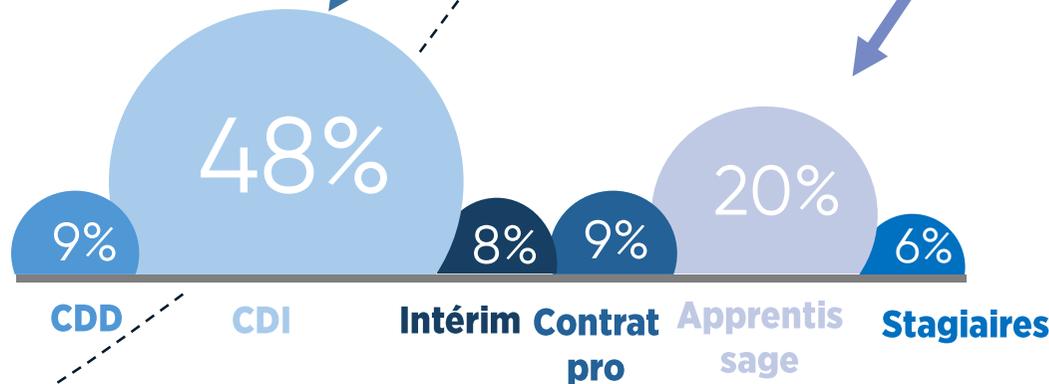
Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment

Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de la Serrurerie-Métallerie

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement +

54

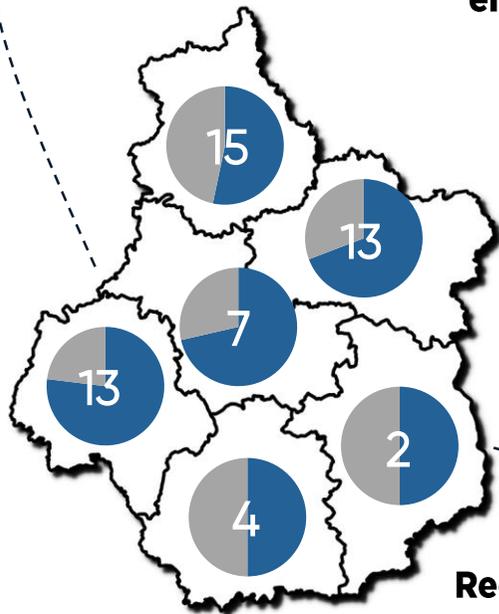
Projets de recrutements

29

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

1,9

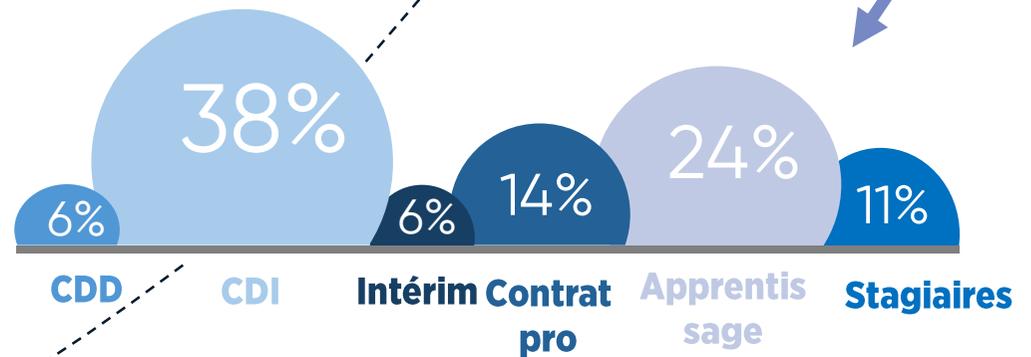
Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment

Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de la Plomberie

Difficultés de recrutement **+** **+**
 Besoins en recrutement **+**

122

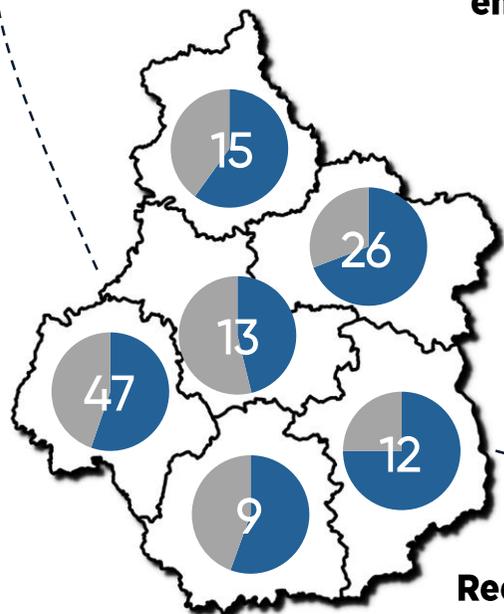
Projets de recrutements

66

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

1,8

Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment
 Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers du Chauffage

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement +

126

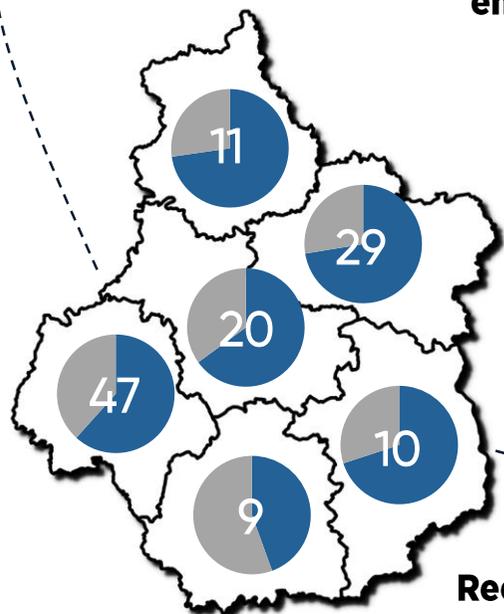
Projets de recrutements

71

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

1,8

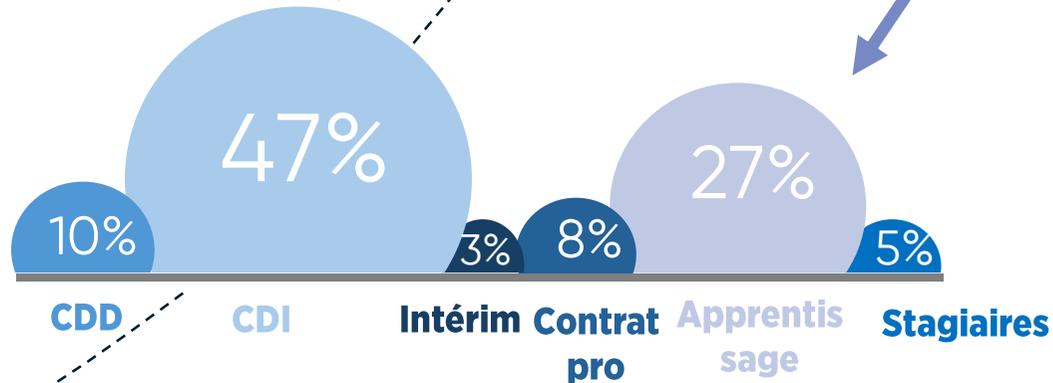
Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment
 Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de la Climatisation

61

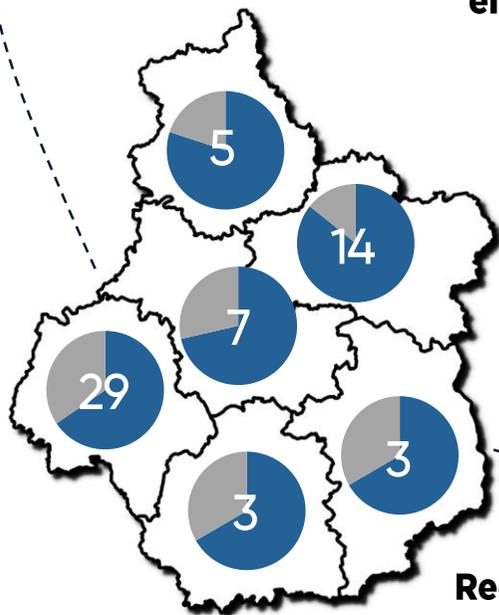
Projets de recrutements

39

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

1,6

Besoin moyen par entreprise



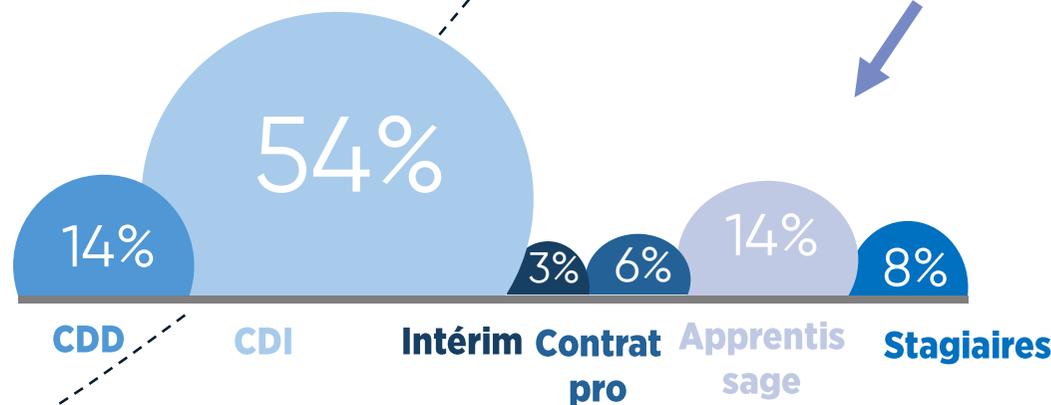
Recrutements envisagés par département

- CDI/CDD/Intérim
- Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Difficultés de recrutement + +
 Besoins en recrutement +

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment

Source : Enquête CERC CVdL

Métiers de l'Electricité

Difficultés de recrutement  
 Besoins en recrutement  

158

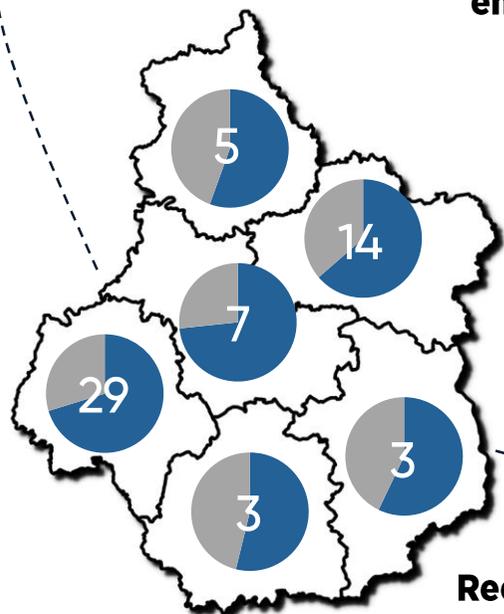
Projets de recrutements

68

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

2,3

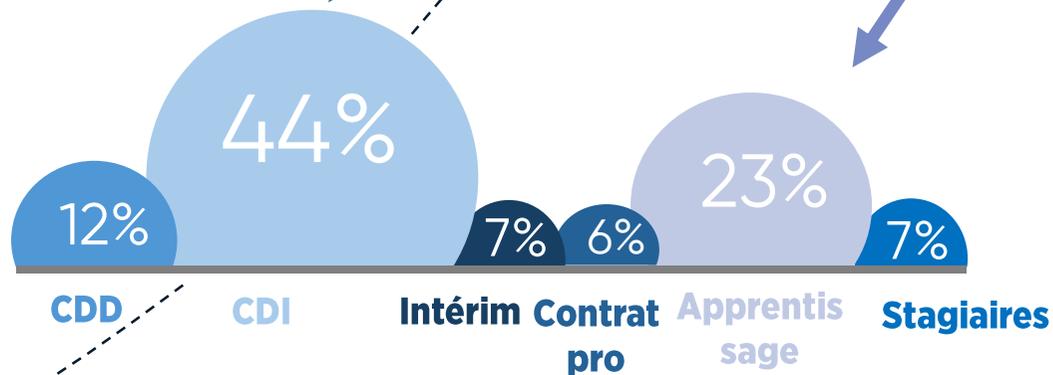
Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment
 Source : Enquête CERC CVdL

 CDI/CDD/Intérim
 Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de la Plâtrerie

107

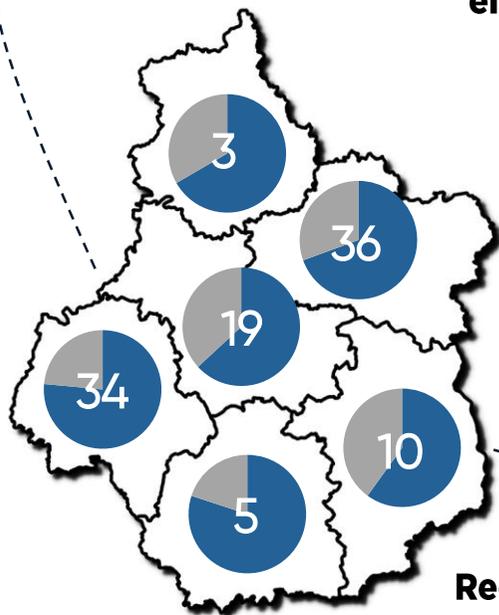
Projets de recrutements

57

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

1,9

Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

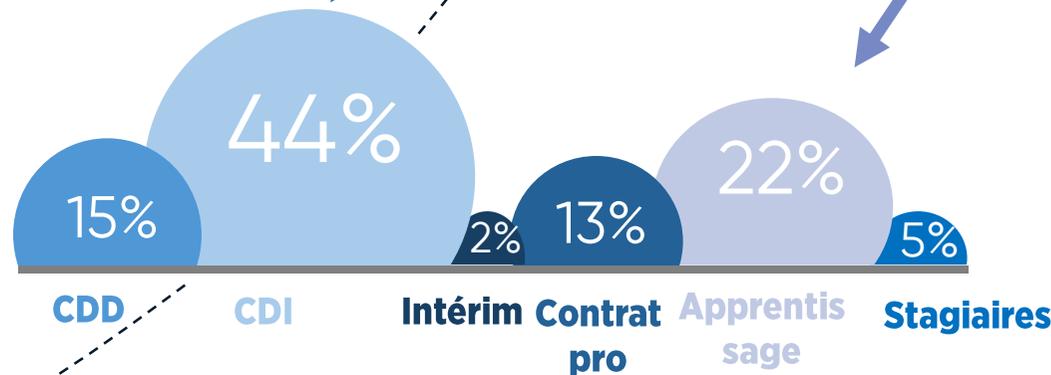
- CDI/CDD/Intérim
- Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Difficultés de recrutement +

Besoins en recrutement +

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ



Fiche synthèse métiers du Bâtiment

Source : Enquête CERC CVdL

Métiers du Carrelage

Difficultés de recrutement **+** **+**
 Besoins en recrutement **+**

55

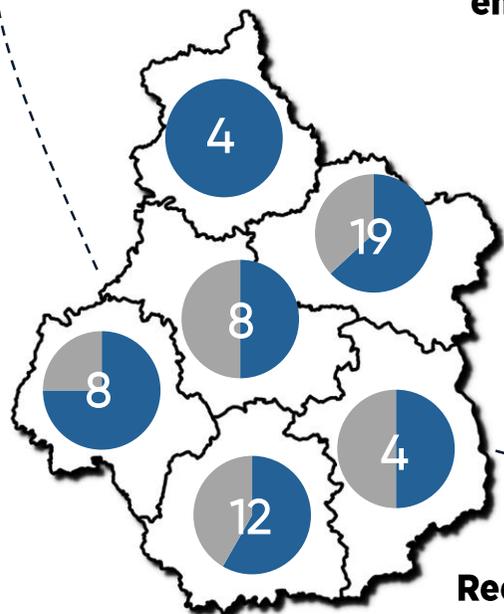
Projets de recrutements

29

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

1,9

Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment
 Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de la Peinture-Finitions

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement ++

133

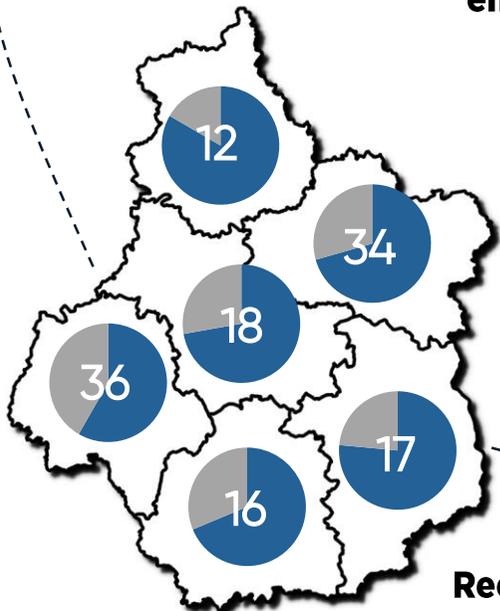
Projets de recrutements

64

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

2,1

Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment
 Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de Solier-Moquettiste

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement +

20

Projets de recrutements

12

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

1,7

Besoin moyen par entreprise



HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

PRATIQUE HABITUELLE/PARTENARIAT
 AVEC LES CENTRES DE FORMATION



Fiche synthèse métiers du Bâtiment

Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de l'Encadrement intermédiaire

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement +

225

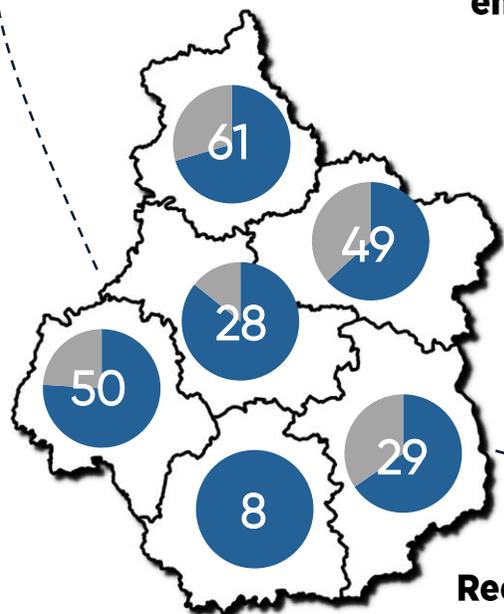
Projets de recrutements

112

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

2,0

Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
 DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
 AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers du Bâtiment
 Source : Enquête CERC CVdL

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

Métiers de la Construction de routes

Difficultés de recrutement **+** **+**
 Besoins en recrutement **+**

12

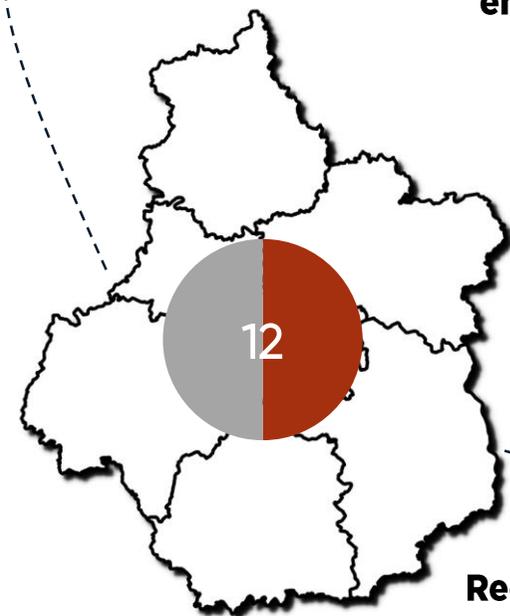
Projets de recrutements

5

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

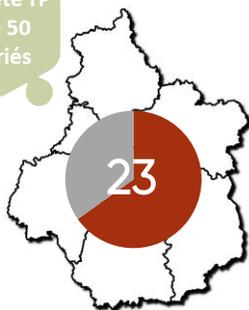
2,4

Besoin moyen par entreprise



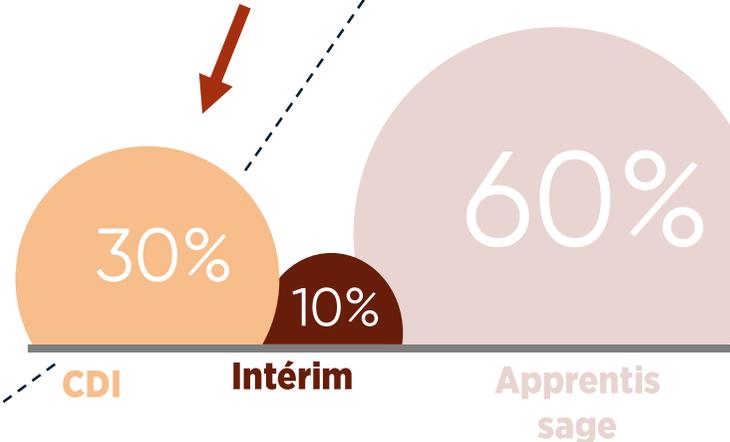
Recrutements envisagés par département

Enquête TP + de 50 salariés



FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL

BESOIN D'ÉLARGIR LES COMPÉTENCES DANS LE CADRE DE NOUVELLES ACTIVITÉS



Fiche synthèse métiers des Travaux Publics

Source : Enquête CERC CVdL

- CDI/CDD/Intérim
- Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

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

Métiers de la Construction de réseaux de canalisations

Difficultés de recrutement **+** **+**
 Besoins en recrutement **+**

23

Projets de recrutements

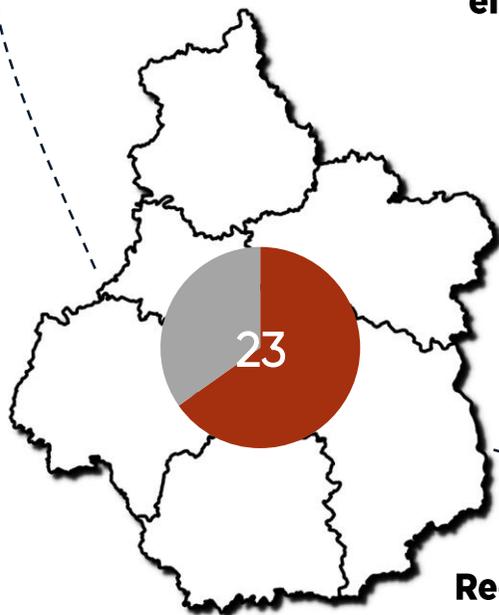
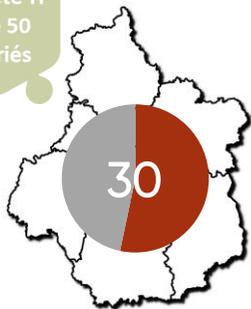
10

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

2,3

Besoin moyen par entreprise

Enquête TP
+ de 50 salariés

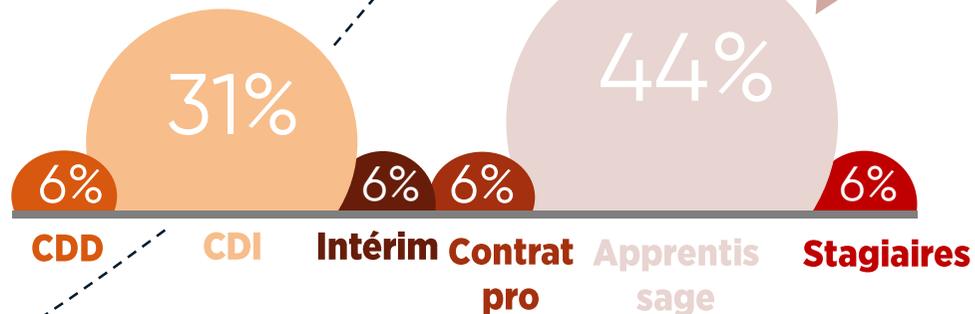


Recrutements envisagés en région

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers des Travaux Publics
 Source : Enquête CERC CVdL

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

Métiers de la Conduite d'engins de Travaux Publics

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement +

57

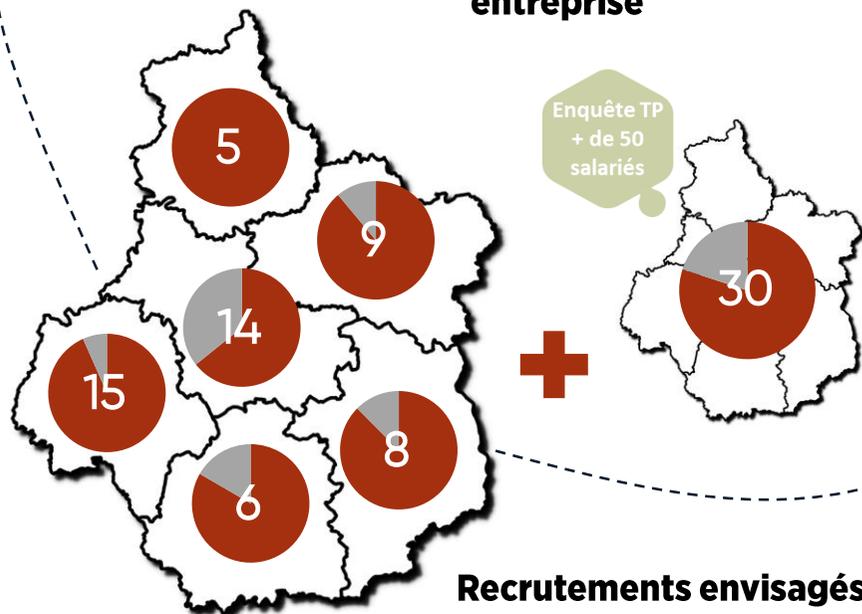
Projets de recrutements

33

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

1,7

Besoin moyen par entreprise

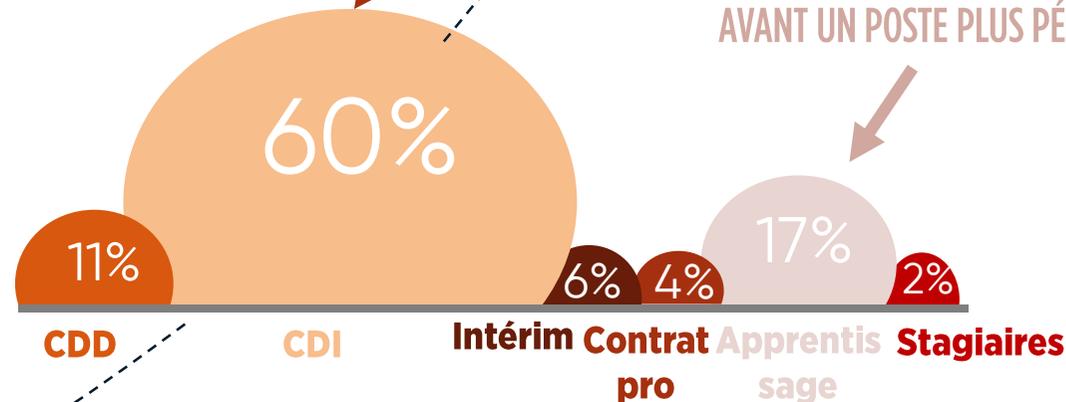


Recrutements envisagés par département

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE



Fiche synthèse métiers des Travaux Publics
 Source : Enquête CERC CVdL

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

Métiers de l'Encadrement intermédiaire

Difficultés de recrutement +
 Besoins en recrutement +

41

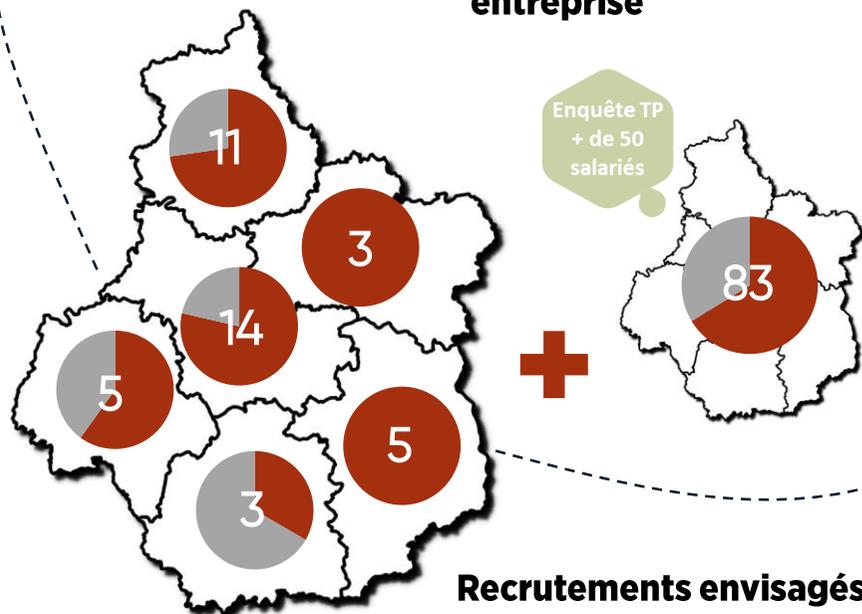
Projets de recrutements

25

Entreprises ayant exprimé au moins un besoin dans ce métier

1,6

Besoin moyen par entreprise



Recrutements envisagés par département

■ CDI/CDD/Intérim
 ■ Apprentissage/Contrat pro/Stagiaire

FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL

77%

PRATIQUE HABITUELLE/PARTENARIAT AVEC LES CENTRES DE FORMATION

CDI Contrat pro Apprentis sage Stagiaires

10% 10% 3%

Fiche synthèse métiers des Travaux Publics
 Source : Enquête CERC CVdL

i Le périmètre de l'étude pour les Travaux Publics ne concernent 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 | cerbtpcentre@gmail.com
www.cerc-centrevaldeloire.fr | Suivez-nous : @CERCVal

