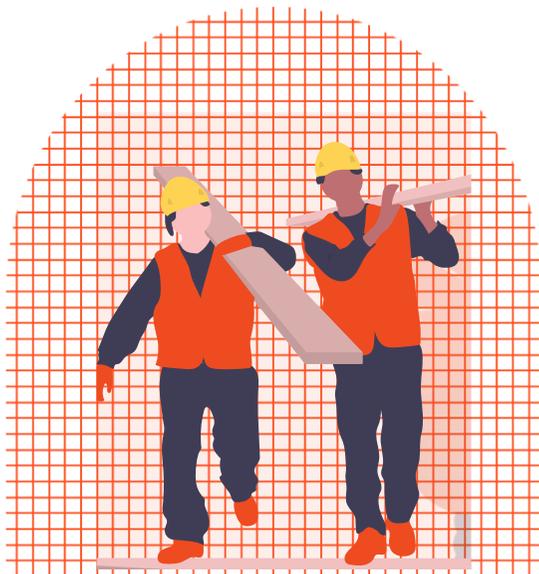


ACTIVITÉ, EMPLOI ET FORMATION DANS LES TRAVAUX PUBLICS GRAND EST



ÉDITION DÉCEMBRE 2022





SOMMAIRE

1 AU CARREFOUR DE L'ACTIVITÉ, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION : QUELS CONSTATS AUJOURD'HUI EN GRAND EST ?

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

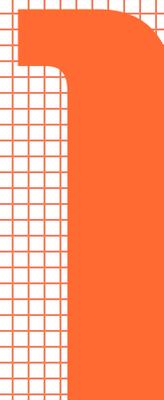
2 QUELLES TENDANCES POUR QUELS CONSTATS DEMAIN EN GRAND EST ?

- 2.1 Des entreprises résilientes face aux crises
- 2.2 Marquées par une évolution de la structure de l'emploi
- 2.3 Formation initiale... quelles tendances de fond ?

3 BAROMÈTRES PROSPECTIFS PAR DOMAINE DE MÉTIER ET FONCTION EN GRAND EST

- 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 ferrées

**AU CARREFOUR DE L'ACTIVITÉ, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION :
QUELS CONSTATS AUJOURD'HUI
EN GRAND EST ?**



Hausse du nombre d'établissements de près de 5% en un an mais des effectifs qui ont tendance à stagner

+4,7%
vs.2020

1 719 ↗*

établissements employant
au moins un salarié à fin
2021

* Tendence par
rapport à 2020

+0,6%
vs.2020

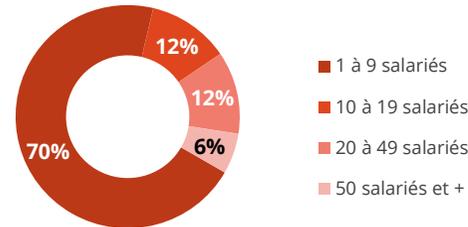
← 22 150
salariés

Plus de **1 700 établissements** employeurs exercent dans les Travaux Publics en Grand Est. Leurs effectifs salariés totaux dépassent les 22 000 personnes en 2021.

70% des établissements comptent moins de 10 salariés et fournissent 16% des effectifs du secteur. Les établissements de plus de 50 salariés représentent à l'inverse **6%** des établissements et emploient **43%** de la main d'œuvre.

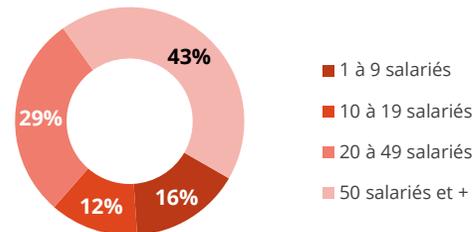
En moyenne, les entreprises du Grand Est comptent 12,9 salariés, soit 1,9 de moins que la tendance nationale.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ PAR TAILLE D'EFFECTIF SALARIÉ DANS LES TRAVAUX PUBLICS



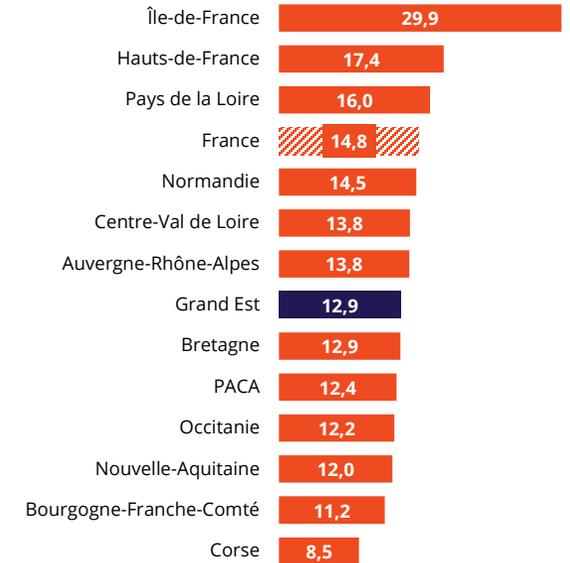
Unité : nombre d'établissements - Source : ACOSS-URSSAF au 31/12/2020 - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT DANS LES TRAVAUX PUBLICS



Unité : nombre d'établissements - Source : ACOSS-URSSAF au 31/12/2020 - Traitements Réseau des CERC

NOMBRE MOYEN DE SALARIÉ PAR ÉTABLISSEMENT DANS LES TRAVAUX PUBLICS



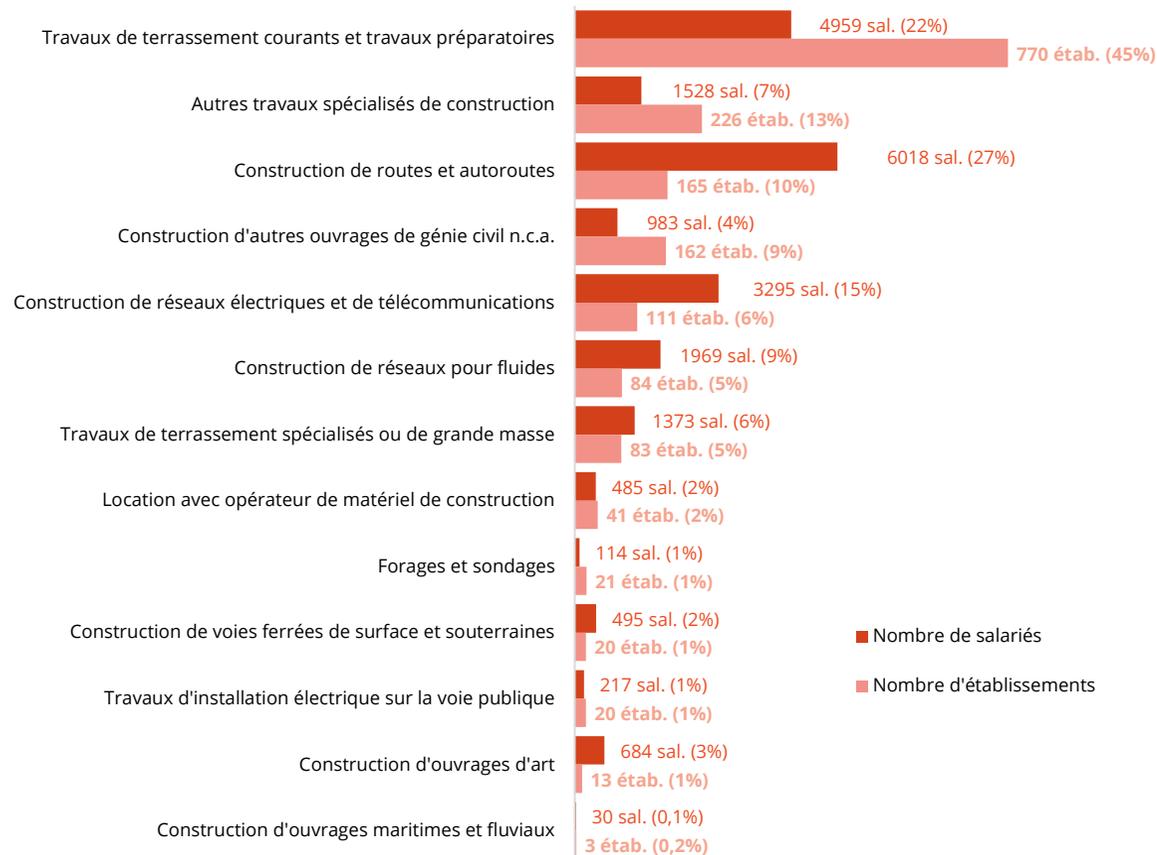
Unité : nombre de salariés par établissement employant au moins 1 salarié - Source : ACOSS-URSSAF au 31/12/2021 - Traitements Réseau des CERC

Définitions

Établissements employant au moins un salarié à fin 2021, source URSSAF-ACOSS : établissements ayant déclaré de la masse salariale au quatrième trimestre 2021, même s'ils n'ont plus de salariés au 31 décembre 2021.

Près de 7 établissements sur 10 sont regroupés dans trois domaines d'activité et représentent plus de la moitié des effectifs salariés

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DES TRAVAUX PUBLICS EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ À FIN 2021



Les établissements de travaux de terrassement courants représentent **45%** des établissements du Grand Est et emploient **22%** des effectifs salariés. Plus de 80% d'entre eux sont des établissements de moins de 10 salariés. A l'inverse, les établissements de construction de routes et autoroutes ne représentent que **10%** des établissements mais emploient **27%** des salariés de la région, dont 65% dans des entreprises de plus de 50 salariés ; idem pour le domaine des réseaux électriques qui ne représente que **6%** de l'ensemble des établissements mais emploie **15%** des effectifs.

Avertissement

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

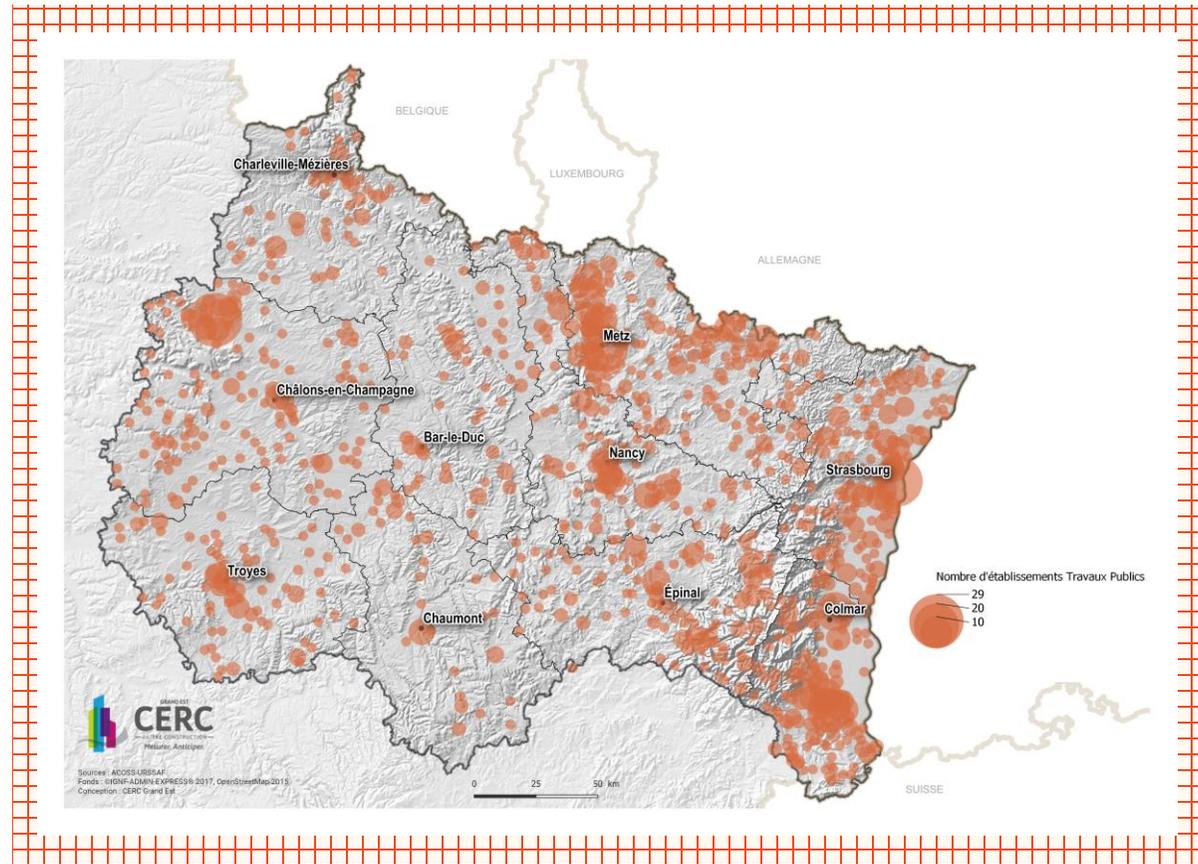
Unité : Nombre d'établissements | Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

Polarisation du tissu économique autour des centres urbains, mais une couverture régionale assurée



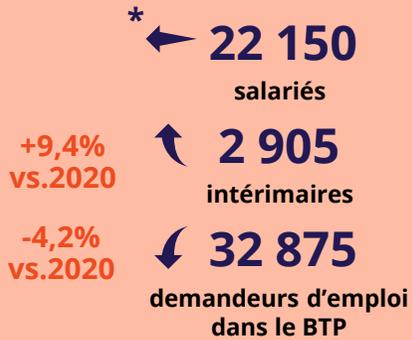
Nombre d'établissements des Travaux Publics selon le secteur d'activité à fin 2021

Si le nombre d'établissements Travaux Publics est plus élevé **dans et autour des grands centres urbains**, cela s'explique à la fois par une implantation sur les zones les plus urbanisées et donc les plus peuplées et par effet, celles où les besoins sont les plus importants ; mais également par la concentration des moyens techniques et logistiques des entreprises. Toutefois, le maillage des entreprises sur le Grand Est assure une **disponibilité de proximité** puisque 60% des communes de la région comptent au moins une entreprise de Travaux publics sur leur territoire.



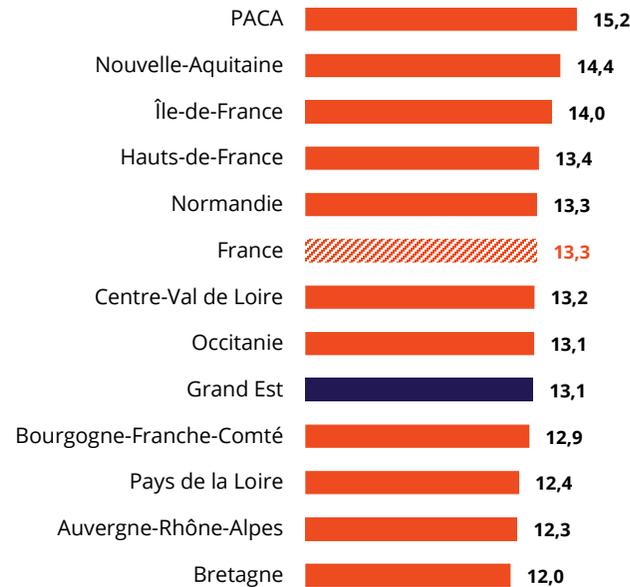
Sources : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

Mobilisation des ressources : salariés, intérimaires & demandeurs d'emploi



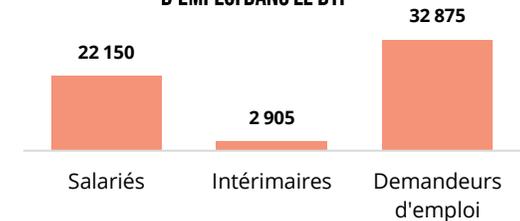
* Tendence par rapport à 2020

NOMBRE D'INTÉRIMAIRES POUR 100 SALARIÉS
DES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



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

ACTIFS DANS LES TRAVAUX PUBLICS ET DEMANDEURS
D'EMPLOI DANS LE BTP



Unité : nombre de postes salariés 2021, d'intérimaires en ETP 2021, de demandeurs d'emploi en catégorie ABC 2021 - Sources : ACOSS, DARES, Pôle Emploi - Traitements Réseau des CERC

Outre les **22 000 salariés**, les entreprises du Grand Est ont employé en moyenne plus de **2 900 intérimaires**, soit un effectif total d'actifs en 2021 d'environ **25 000 personnes** dans les Travaux Publics.

Le recours à l'intérim se chiffre à **13,1** pour 100 salariés en région, proche de la moyenne française. Fin 2021, on dénombrait 32 875 demandeurs d'emploi dans le **BTP**, une part de ces actifs peut également venir compléter les effectifs des entreprises de Travaux Publics.

Définitions

Salariés (source ACOSS-URSSAF) : nombre de postes salariés des établissements ayant un code APE relevant des Travaux Publics implantés dans la région au 31/12/2021, 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 2021.

Demandeurs d'emploi (source Pôle Emploi) : demandeurs d'emploi en catégorie ABC domiciliés dans la région à fin 2021 et déclarant chercher comme métier principal un emploi de production Construction.

ACTIFS MOBILISÉS

Production
 ↑* **13 531** salariés

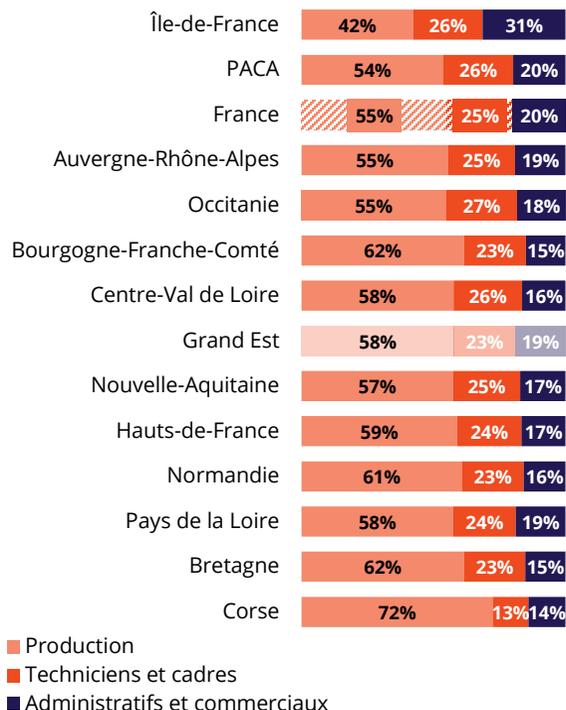
Techniciens et cadres
 ↑ **5 397** salariés

Administratifs et commerciaux
 ↑ **4 460** salariés

* Tendance par rapport à 2020

Avec un peu plus de **13 500 salariés**, la production regroupe la majeure partie des effectifs de la région soit **58%**. Représentant respectivement 23% et 19%, les techniciens et cadres sont près de 5 400 et les administratifs et commerciaux environ 4 450. En terme de répartition entre ces trois groupes, le Grand Est compte davantage de salariés en production. Par rapport à 2020, les effectifs ont évolué de façon plus importante pour les administratifs et techniciens, ceux de la production étant restés relativement stables.

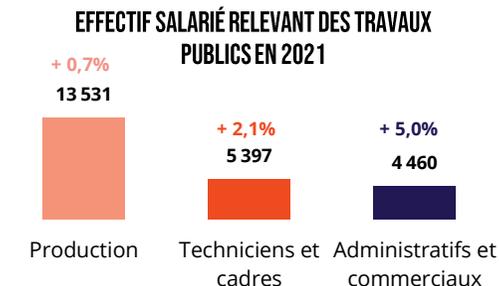
RÉPARTITION DE L'FFECTIF SALARIÉ RELEVANT DES TRAVAUX PUBLICS PAR RÉGION EN 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

1.2 Quel recours aux actifs disponibles ?

Baisse de la part des salariés production au profit des techniciens et cadres



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

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

Plus de 7 ouvriers sur 10 sont considérés comme qualifiés, voir très qualifiés dans les Travaux Publics

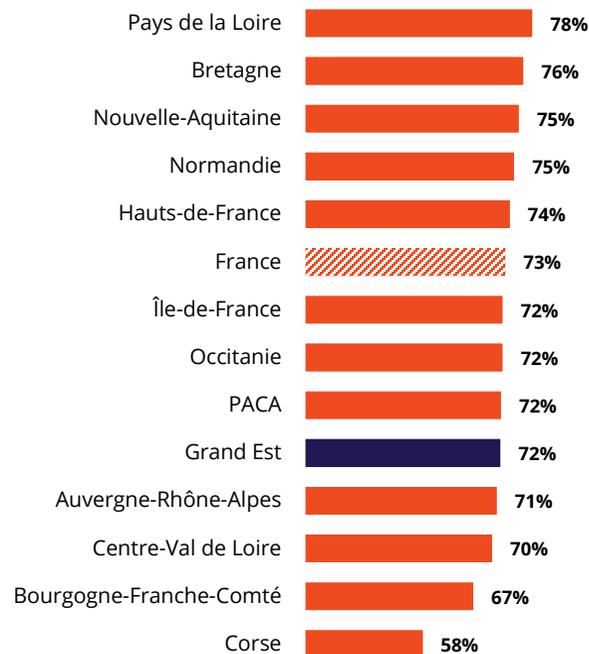


↓* **72%**

d'ouvriers qualifiés et très qualifiés

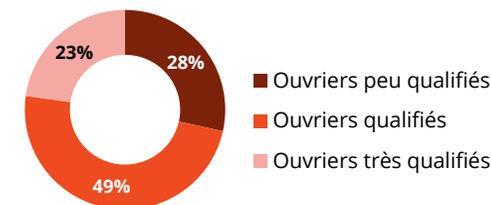
* Tendance par rapport à 2020

PART DES OUVRIERS QUALIFIÉS ET TRÈS QUALIFIÉS DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES OUVRIERS SELON LEUR QUALIFICATION EN 2021



Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

La part des ouvriers qualifiés et très qualifiés s'est légèrement réduite par rapport à 2020, toutefois sur cette même période, la part d'ouvriers très qualifiés a progressé de 3% pour être aujourd'hui à **23%**. Près de la moitié des ouvriers sont considérés comme étant qualifiés et les 28% complémentaires peu qualifiés. La part des ouvriers qualifiés et très qualifiés (72%) est inférieure de 1% à la moyenne nationale et de 6% par rapport aux ouvriers des Pays de Loire, qui ont la proportion la plus importante.

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

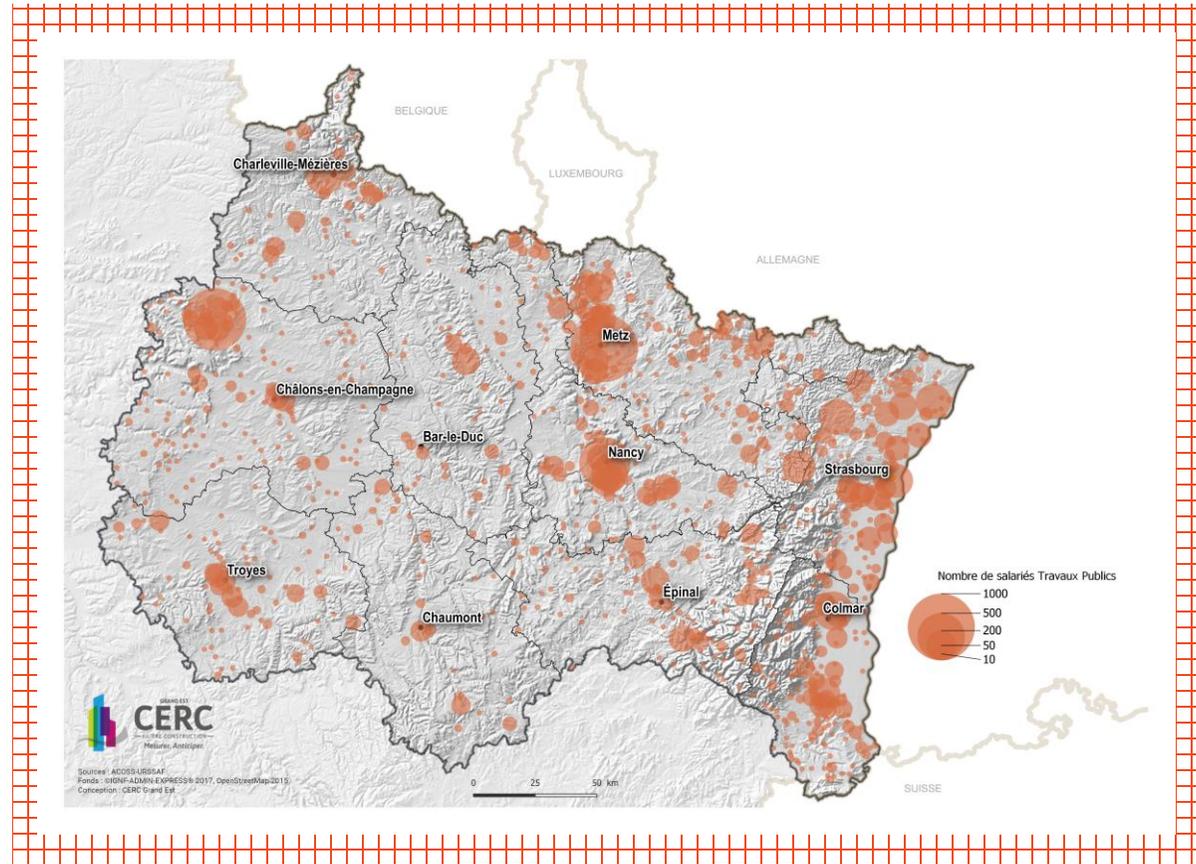
Concentration des effectifs salariés autour des centres urbains ; mais le secteur Travaux Publics contribue au maintien de l'emploi sur tout le territoire



Nombre de salariés des Travaux Publics en 2021

Les lieux de travail des salariés des Travaux Publics sont corrélés à l'implantation des établissements, **dans et autour des centres urbains**. La part des salariés travaillant en Lorraine est équivalente à **44%** ; celle des salariés travaillant en Alsace est de **31%** et enfin **un quart** des salariés travaillent en Champagne-Ardenne.

L'activité Travaux Publics contribue néanmoins à la création et au maintien des emplois sur tout le territoire du Grand Est puisque près de **60%** des communes comptent des salariés du secteur sur leur territoire.



Source : ACOSS-URSSAF 2021 - Traitements Réseau des CERC - Localisation au lieu de travail

PRODUCTION TRAVAUX PUBLICS

752 jeunes
dont
618 apprentis
82%

TECHNICIENS ET CADRES BTP

1 048 jeunes
dont
390 apprentis
37%

La formation initiale en région forme près de **1 200 jeunes** aux métiers des Travaux Publics, dont 64% dans les métiers de production. 630 jeunes s'ajoutent aux effectifs pour la partie techniciens/cadres du BTP. Si l'apprentissage est majoritaire dans les métiers de production, la voie scolaire est à l'inverse plus largement choisie pour les parcours techniques et d'encadrement.

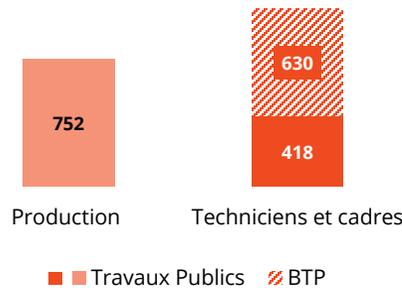
1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue ?

Près de 1 200 jeunes formés aux métiers des Travaux Publics* en Région

* Hors Techniciens et cadres BTP (630 jeunes)

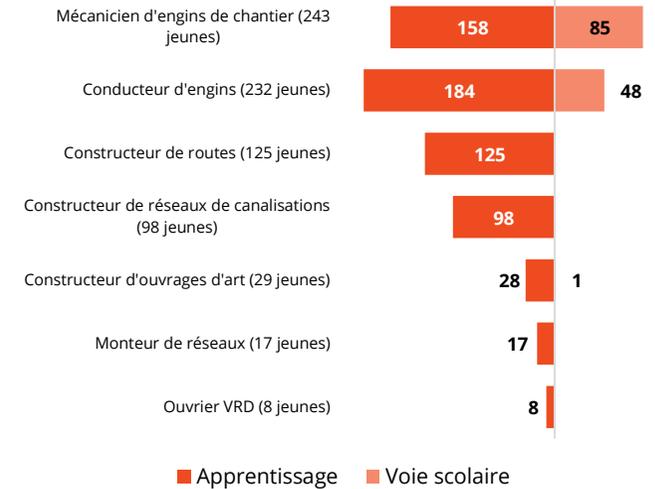
* Du CAP au BTS uniquement

JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS DES TRAVAUX PUBLICS ET BTP EN 2021-2022

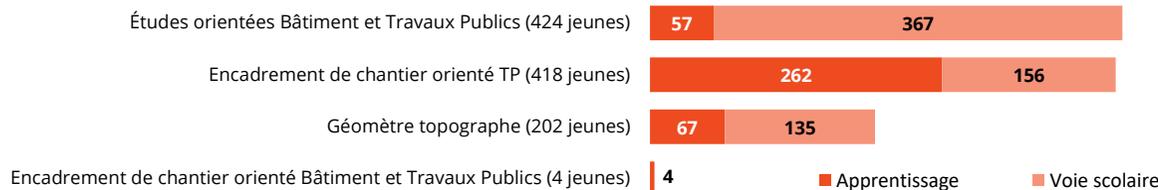


Unité : apprenants en formation initiale - Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE MÉTIER DE PRODUCTION DES TRAVAUX PUBLICS EN 2021-2022



RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE MÉTIER TECHNIQUE / D'ENCADREMENT BTP EN 2021-2022



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

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 des Travaux Publics

Note de lecture

Ne sont comptabilisés que les jeunes en formation initiale du CAP au BTS. Les effectifs en formation supérieure viennent compléter cet état des lieux

Dans les métiers de production, 32% des formations* conduisent à un diplôme de niveau 4 ou 5

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE NIVEAU DE DIPLOME ET LE TYPE DE DIPLOME EN 2021-2022
(HORS FORMATION SUPÉRIEURE)

* Du CAP au BTS uniquement

		Niveau 3			Niveau 4				Niveau 5		Total
		CAP	MC	Autre	BAC PRO	BP	MC	Autre	BTS	Autre	
MÉTIERS DE LA PRODUCTION	Canalisateur	98	-	-	-	-	-	-	-	-	98
	Conducteur d'engins TP	232	-	-	-	-	-	-	-	-	232
	Constructeur de routes	125	-	-	-	-	-	-	-	-	125
	Constructeur d'ouvrages d'art	29	-	-	-	-	-	-	-	-	29
	Mécanicien d'engins TP	22	-	-	152	-	-	-	69	-	243
	Monteur de réseaux	-	-	-	-	-	11	4	-	2	17
	Ouvrier VRD	-	-	8	-	-	-	-	-	-	8
		506	-	8	152	-	11	4	69	2	752
ETUDES & ENCADREMENT	Études orientées Bâtiment et Travaux Publics	-	-	-	225	-	-	-	176	23	424
	Encadrement de chantier orienté TP	-	-	-	226	-	-	-	192	-	418
	Encadrement de chantier orienté BTP	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
	Géomètre topographe	-	-	-	23	-	-	-	179	-	202
			-	-	-	474	-	-	-	547	27

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

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 des Travaux Publics.

13 jeunes en mention complémentaire ne sont pas inclus dans le tableau faute d'information sur le niveau

Dans les métiers techniques et d'encadrement, 63% des formations initiales sont en voie scolaire

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME ET LE TYPE DE FORMATION EN 2021-2022
(HORS FORMATION SUPÉRIEURE)

* Du CAP au BTS uniquement

	Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Total apprent.	Total voie scolaire	Part de l'apprent	
	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire				
MÉTIERS DE LA PRODUCTION	Canalisateur	98	-	-	-	-	98	-	100%	
	Conducteur d'engins TP	184	48	-	-	-	184	48	79%	
	Constructeur de routes	125	-	-	-	-	125	-	100%	
	Constructeur d'ouvrages d'art	28	1	-	-	-	28	1	97%	
	Mécanicien d'engins TP	9	13	86	66	63	6	158	85	65%
	Monteur de réseaux	-	-	15	-	2	-	17	-	100%
	Ouvrier VRD	8	-	-	-	-	-	8	-	100%
	452	62	101	66	65	6	618	134	82%	
ÉTUDES & ENCADREMENT	Études orientées Bâtiment et Travaux Publics	-	-	-	225	57	142	57	367	13%
	Encadrement de chantier orienté TP	-	-	144	82	118	74	262	156	63%
	Encadrement de chantier orienté BTP	-	-	-	-	4	-	4	-	100%
	Géomètre topographe	-	-	-	23	67	112	67	135	33%
			144	330	246	328	390	658	37%	

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

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 des Travaux Publics.

13 jeunes en mention complémentaire ne sont pas inclus dans le tableau faute d'information sur le niveau

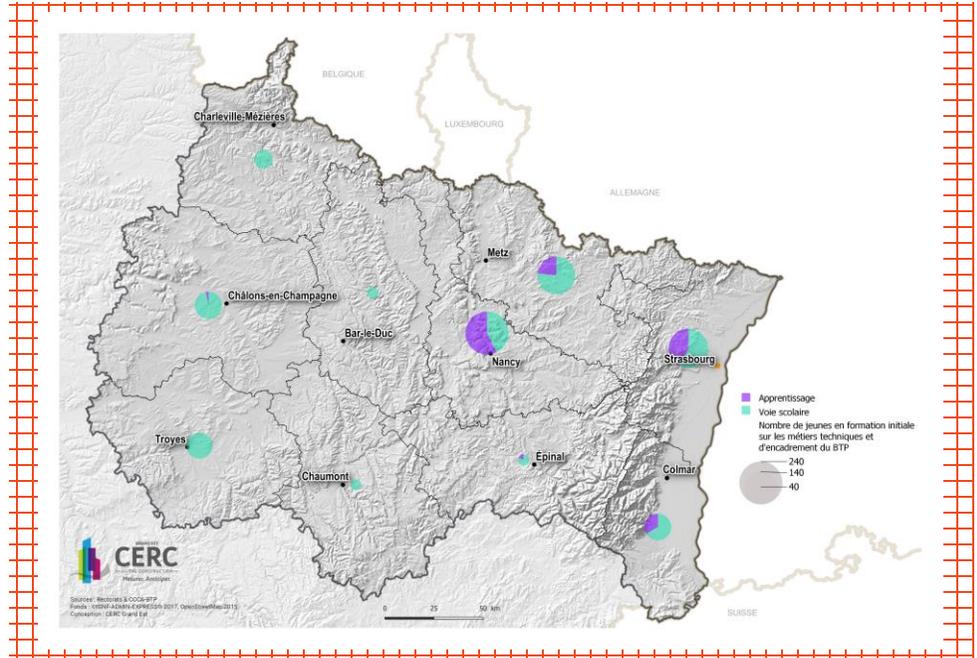
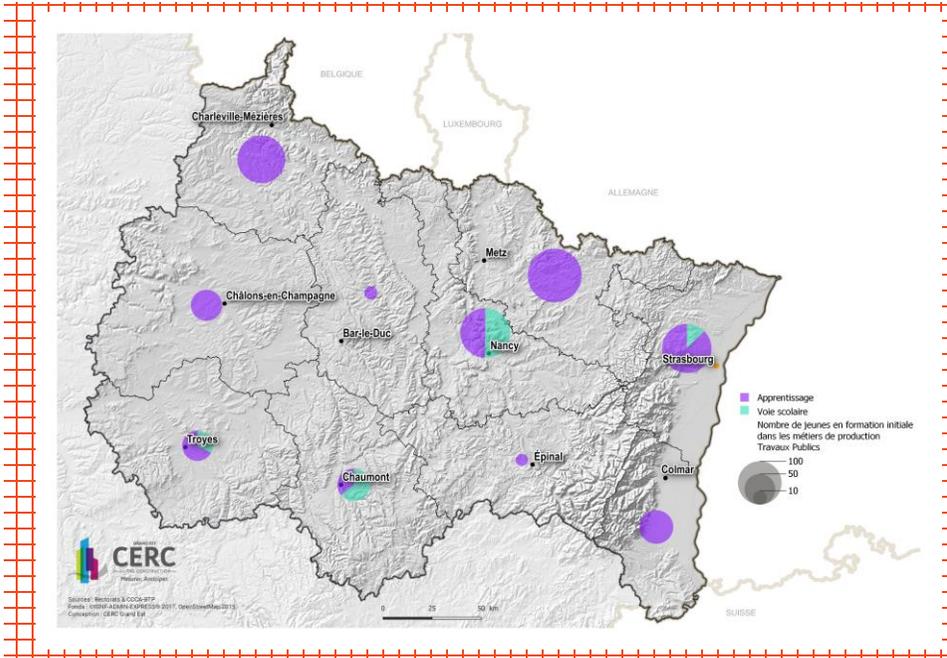
1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue ?

Cartographie de la formation initiale en région

* Du CAP au BTS uniquement

NOMBRE DE JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS DE LA PRODUCTION DES TRAVAUX PUBLICS SELON LE MODE DE FORMATION EN 2021-2022

NOMBRE DE JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT DU BTP SELON LE MODE DE FORMATION EN 2021-2022



Sources : Rectorats & CCCA-BTP – Traitements Réseau des CERC

Sources : Rectorats & CCCA-BTP – Traitements Réseau des CERC

La formation supérieure en 2021/2022

997 jeunes
dont
222 apprentis
22%

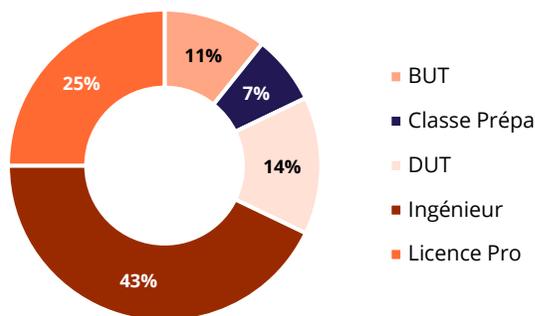
28 diplômes
recensés

1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue ?

Les formations supérieures* des Travaux Publics et BTP Près de 1 000* jeunes en Grand Est

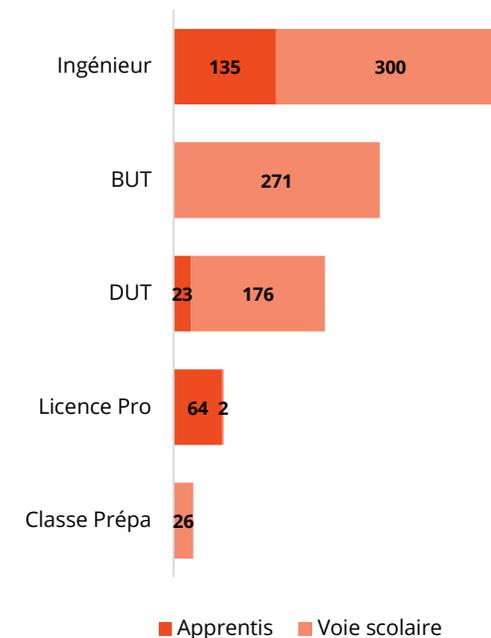
* DUT, BUT, Licence Pro, Classe Préparatoire aux grandes écoles, Classe préparatoire adaptation technicien supérieur, ingénieur - Recensement non exhaustif

RÉPARTITION DES DIPLÔMES DE LA FORMATION SUPÉRIEURE
RECENSÉS DANS LE GRAND EST EN 2021-2022



Source : FRTP Grand Est

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FORMATION SUPÉRIEURE
RECENSÉS DANS LE GRAND EST EN 2021-2022



Source : FRTP Grand Est

Les écoles et universités du Grand Est comptent parmi leurs effectifs à minima **1 000 jeunes** en préparation d'un diplôme de niveau 5 (hors BTS) à 7 dans le BTP. Pour partie, ces jeunes intégreront les futurs effectifs salariés des Travaux Publics ou plus largement du BTP. Un peu plus de **20%** d'entre eux suivent un cursus en apprentissage. Les jeunes préparant un diplôme d'**ingénieur** représentent **44%** des effectifs totaux recensés, dont quasiment 1/3 sont en apprentissage.

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

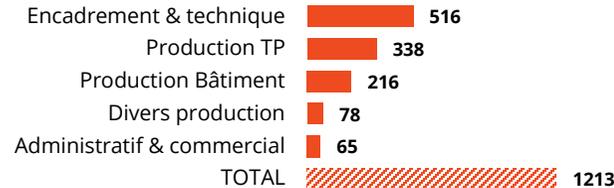
1 213

apprentis formés dans des entreprises de Travaux Publics en 2021 quel que soit le métier préparé

(métier de production Bâtiment ou Travaux Publics, assistant(e) de direction, comptabilité, etc.)

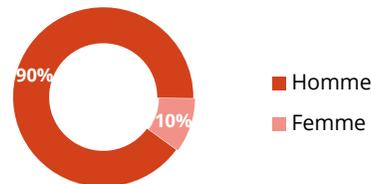
Près de **deux tiers** des apprentis ont entre 18 et 25 ans. La part des femmes reste largement minoritaire (10%) mais en hausse de 2 points par rapport à 2020. L'accueil des apprentis se fait, dans plus de **7 cas sur 10**, au sein d'une entreprise de + de 50 salariés : **30%** dans des entreprises de 50 à 299 salariés et **42%** sont sous contrat dans des structures de 300 salariés et +.

RÉPARTITION DES APPRENTIS PAR MÉTIER



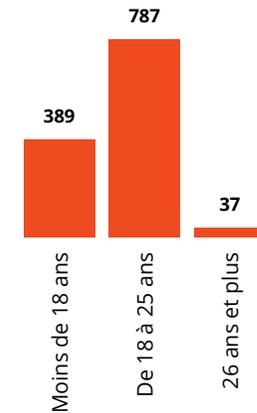
Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2021 - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS PAR GENRE



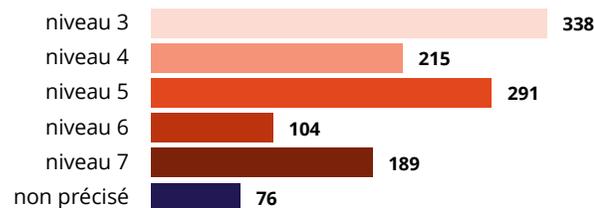
Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2021 - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS PAR ÂGE



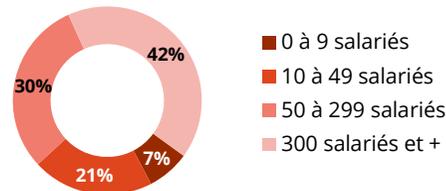
Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2021 - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS PAR NIVEAU



Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2021 - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS PAR TAILLE DE L'ENTREPRISE



Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2021 - Traitements Réseau des CERC

Avertissement

Le nombre d'apprentis analysé sur cette page correspond à l'ensemble des contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2021. Jusqu'à présent, les chiffres portaient sur le nombre de contrats conclus dans l'année. Par conséquent, les résultats de cette année ne peuvent pas être comparés avec ceux des années précédentes.

Plus de la moitié des salariés en formation continue sont regroupés dans trois corps d'état

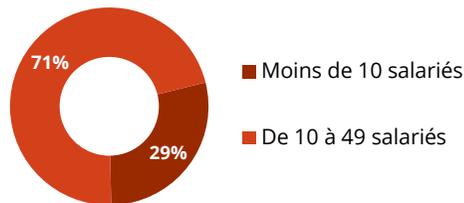
*** 1 232**
salariés en formation continue
dans les Travaux Publics en 2021

88 contrats de
professionnalisation
aux métiers des Travaux Publics en 2021

* Tendance par
rapport à 2020

Sans tenir compte des formations réalisées hors financement pour les entreprises de plus de 50 salariés, avec **6 salariés en formation continue pour 100 salariés** en moyenne, le Grand Est se situe dans les régions formant le moins, les écarts étant toutefois faibles avec les autres régions. Par rapport à 2020, ce ratio est en retrait de 5 points.

RÉPARTITION DES SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LES TRAVAUX PUBLICS PAR TAILLE D'ENTREPRISE EN 2021



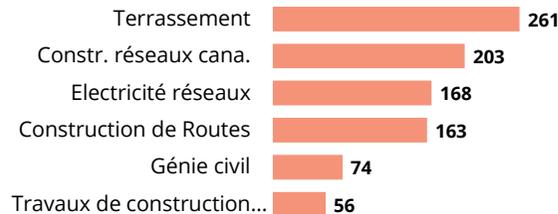
Unité : nombre de stagiaires - Source : Constructyts - Traitements Réseau des CERC

NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 100 SALARIÉS EN 2021



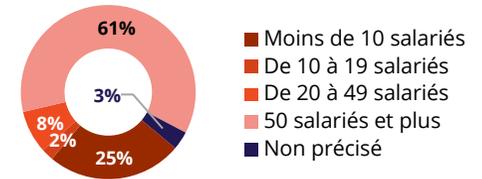
Unité : nombre de stagiaires / nombre de postes salariés, hors contrats de professionnalisation - Source : ACOSS & Constructyts - Traitements Réseau des

RÉPARTITION DES SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE SUR LES 6 PRINCIPAUX CORPS D'ÉTAT DES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



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

RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AUX MÉTIERS TRAVAUX PUBLICS PAR TAILLE D'ENTREPRISES EN 2021



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

Définitions

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés pour lesquels les entreprises ont demandé un financement à l'OPCO de la Construction Constructyts et qui ont 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 l'OPCO de la Construction a traité le dossier de demande de prise en charge fait foi.

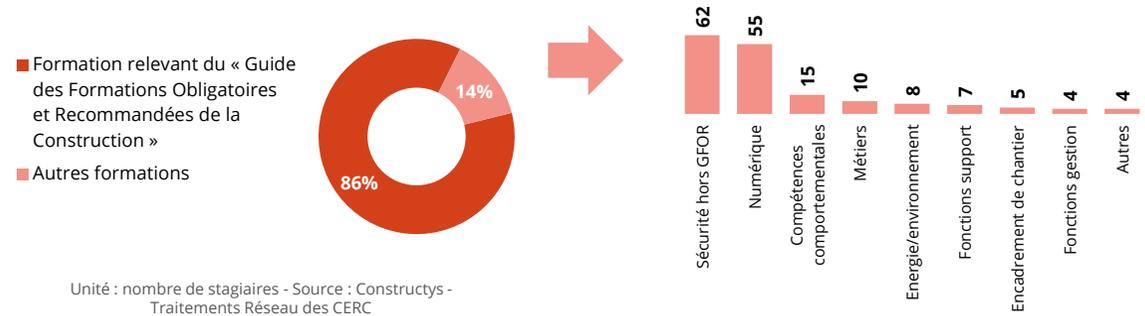
Avertissement

Les données analysées sur cette page ne représentent pas l'intégralité de l'effort de formation des entreprises car elles ne prennent pas en compte les formations réalisées hors financement de l'OPCO de la Construction

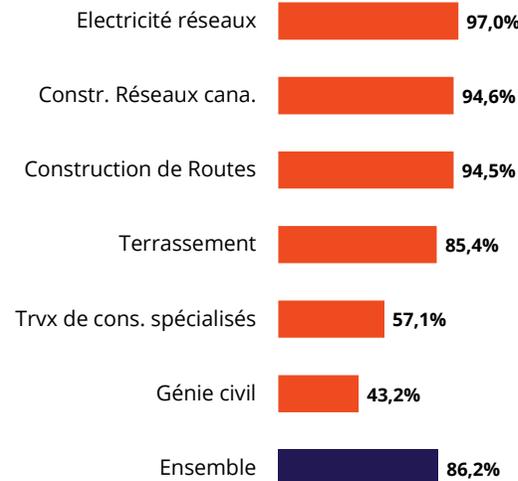
Caractérisation de la formation continue en 2021

86% des salariés en formation continue en 2021 suivent une formation relevant du « Guide des Formations Obligatoires et Recommandées de la Construction »

RÉPARTITION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021 PAR DOMAINE DE FORMATION



PART DES SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE AYANT SUIVI UNE FORMATION DU GUIDE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES ET RECOMMANDÉES DE LA CONSTRUCTION EN 2021 PAR CORPS D'ÉTAT



En dehors du fait que la majorité des formations continues suivies par les salariés font partie du Guide des Formations Obligatoires et Recommandées de la Construction, **14%** des formations concernent d'autres sujets : en première position, les **formations sécurité hors GFOR** avec 62 salariés formés ; viennent en seconde position les formations liées au **numérique** (55 salariés) puis les formations liées aux **compétences comportementales** (15 salariés). Malgré les difficultés de mise en œuvre de la formation continue, les entreprises poursuivent leurs efforts de formations spécifiques aux métiers et à l'évolution comme par exemple l'énergie et l'environnement.

Définitions

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés pour lesquels les entreprises ont demandé un financement à l'OPCO de la Construction Constructys et qui ont 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 l'OPCO de la Construction a traité le dossier de demande de prise en charge fait foi.

GFOR : Guide des formations obligatoires et recommandées de la Construction

Avertissement

Les données analysées sur cette page ne représentent pas l'intégralité de l'effort de formation des entreprises car elles ne prennent pas en compte les formations réalisées hors financement de l'OPCO de la Construction

**QUELLES TENDANCES POUR
QUELS CONSTATS DEMAIN
EN GRAND EST ?**



2

Maintien de l'activité des Travaux Publics après la vague de crise sanitaire & économique

3 236 M€

Chiffre d'affaires des Travaux Publics 2021

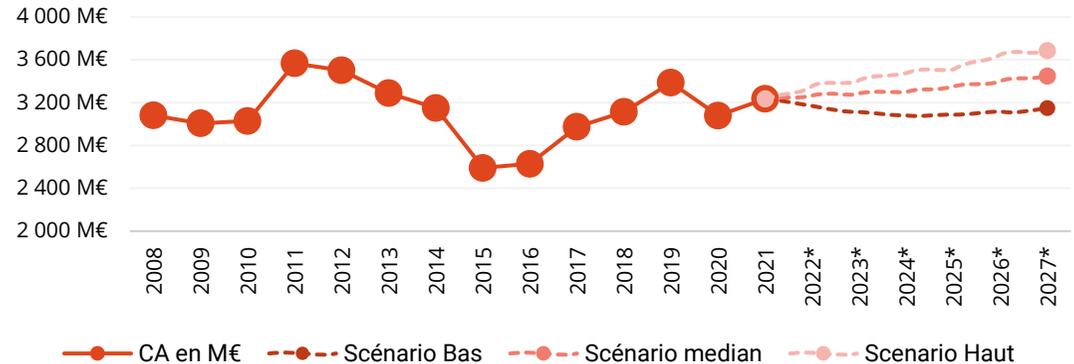
+5,0%

Evolution 2021/2020 en euros courants

+0,2%

En euros constants

SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DES TRAVAUX PUBLICS À HORIZON 5 ANS



* Prévisions de CA en volume

Unité : M€ / Source : Réseau des CERC

EVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DES TRAVAUX PUBLICS



Unité : M€ / Source : FNTP - Réseau des CERC

Avertissement : dans les scénarios présentés, il ne s'agit pas de déterminer la vitesse de reprise du secteur à l'issue des différentes crises mais plutôt de déterminer un niveau potentiel d'activité en 2027. On note également que les prévisions de chiffre d'affaires sont réalisées hors évolution des prix.

Scénario bas : correspond à un niveau d'activité en 2027 semblable à l'année 2020 ;

Scénario médian - retenu : correspond à un accroissement de l'ordre de 6,5% du chiffre d'affaires en volume en 2027 par rapport au niveau de 2021 ;

Scénario haut : correspond à un accroissement de l'ordre de 13,9% par rapport à 2021

2.2 Marquées par une évolution de la structure de l'emploi

Dynamisme de l'emploi salariés sur les cinq dernières années

+ 13,8%

Emplois salariés

dans les Travaux Publics entre 2016 et 2021

+13,3%

Etablissements employant au moins un salarié

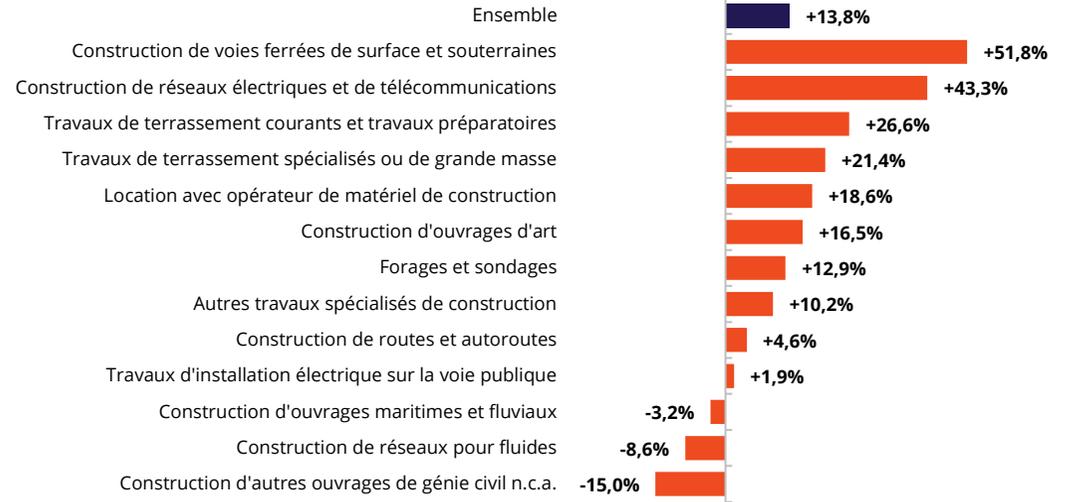
dans les Travaux Publics entre 2016 et 2021

EVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉ



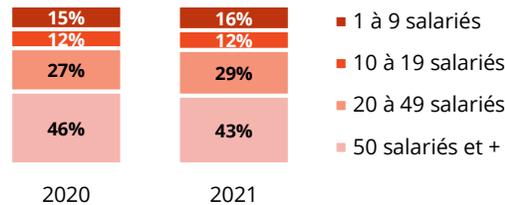
Unité : nombre de postes salariés
Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

EVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉ DES TRAVAUX PUBLICS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ENTRE 2016 ET 2021



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

EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT DANS LES TRAVAUX PUBLICS



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

Définitions

Etablissements employant au moins un salarié à fin 2021, source URSSAF-ACOSS : établissements ayant déclaré de la masse salariale au quatrième trimestre 2021, même s'ils n'ont plus de salariés au 31 décembre 2021.

Salariés (source ACOSS-URSSAF) : nombre de postes salariés des établissements ayant un code APE relevant des Travaux Publics implantés dans la région au 31/12/2021, hors apprentis, intérimaires, stagiaires, stagiaires de la formation professionnelle, salariés détachés.

L'impact en emploi à horizon 2027

Scénario d'impact en emploi à 5 ans

Le scénario médian : on retient le scénario médian (cf.p.19), qui considère une évolution in fine entre le niveau de chiffre d'affaires 2021 et le niveau estimé 2027 de +6,5%.

Le scénario combine plusieurs hypothèses dont :

- Une productivité inchangée entre 2021 et 2027 ;
- Une répartition entre les métiers de production identique sur la période ;
- 6% des sortants quittent définitivement le secteur Travaux Publics chaque année (hors départ à la retraite).

Le besoin annuel en ressources des entreprises de Travaux Publics du Grand Est est estimé à environ **750 personnes** dans les métiers de production, soit un renouvellement de 4% du stock de salariés en place en 2021.
¾ des besoins sont dus exclusivement au remplacement de départs en retraite des salariés.

Besoin annuel en ressources 2022-2027

750

Evolutions très différenciées de l'emploi selon le statut

Evolution 2021-2017

+ 2,1%
Ouvriers

+ 18,7%
ETAM

+ 16,9%
Cadres (IAC)

Sur une période de 4 ans, les créations d'emploi se concentrent sur les employés, techniciens, agents de maîtrise ainsi que les cadres. La progression est beaucoup plus légère concernant le nombre d'ouvriers. Ils constituent toutefois la part la plus importante des salariés.

EVOLUTION DES SALARIÉS TRAVAUX PUBLICS SELON LE STATUT

	2021	Evol. 2021/2017	
Ouvriers	13 365	+2,1%	▲
ETAM	6 834	+18,7%	▲
Cadres (IAC)	3 189	+16,9%	▲
Ensemble	23 388	+8,4%	▲

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2017 et 2021 - Traitements Réseau des CERC

Un léger rajeunissement de la pyramide des âges mais qui ne suffit pas à pallier au vieillissement

Age moyen des salariés en 2021

* ← 41,8 ans
production

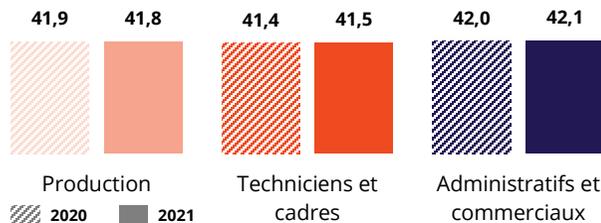
← 41,5 ans
techniciens et cadres

← 42,1 ans
administratifs et commerciaux

* Tendence par rapport à 2020

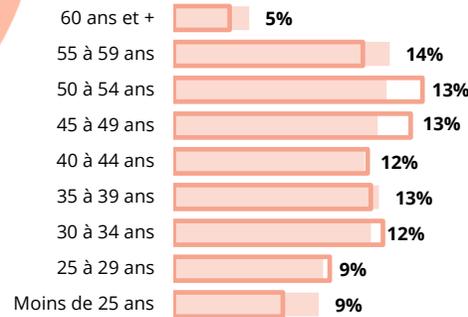
Les pyramides des âges affichent des changements entre 2017 et 2021 assez proches entre les salariés de la production, des fonctions administratives et des fonctions techniques / encadrement. La part des **moins de 25 ans progresse**, mais celle des **55 ans et plus** également (à l'exception des fonctions administratives). Par opposition, la part des 45/54 ans diminue.

ÂGE MOYEN DES SALARIÉS RELEVANT DES TRAVAUX PUBLICS



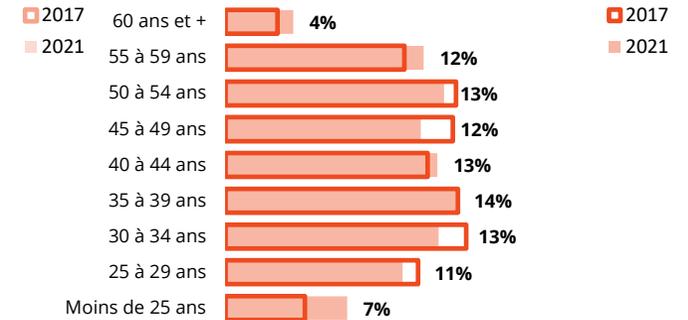
Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DE LA PRODUCTION EN 2017 ET 2021



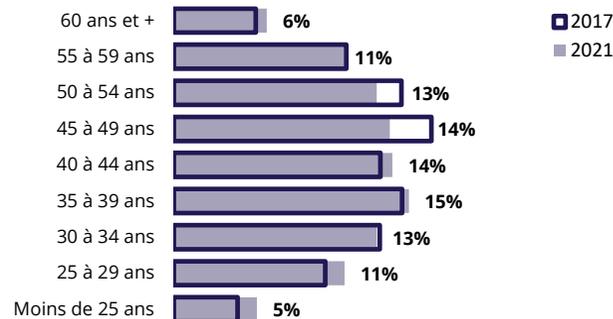
Unité : nombre de salariés Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2017 et 2021 - Traitements Réseau des CERC

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DES FONCTIONS TECHNIQUES ET DE L'ENCADREMENT EN 2017 ET 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2017 et 2021 - Traitements Réseau des CERC

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX EN 2017 ET 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2017 et 2021 - Traitements Réseau des CERC

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

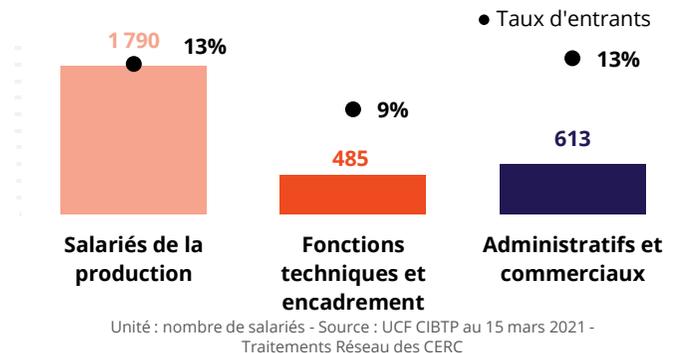
Taux d'entrants 2021



2.2 Marquées par une évolution de la structure de l'emploi

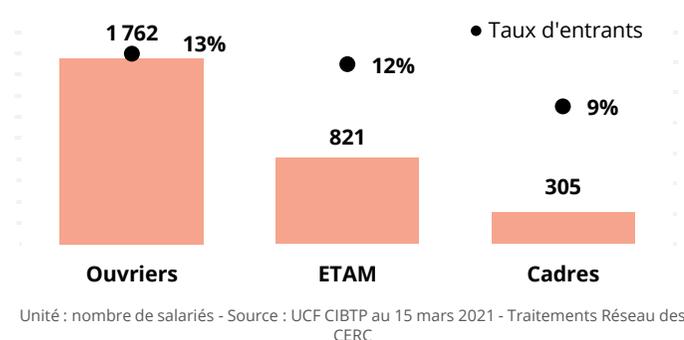
Un renouvellement plus important pour les effectifs salariés de la production & de l'administratif

EFFECTIF SALARIÉ ENTRANT DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Le taux d'entrants reflète le renouvellement de l'effectif salarié. Sur les **2 900 salariés** entrés dans les Travaux Publics en 2021, sont dénombrés environ 1 800 salariés de la production, 500 salariés des fonctions études et encadrement ainsi que 600 administratifs et commerciaux. En terme de statut, outre les près de 1 800 ouvriers, les ETAM comptent 800 entrants et les cadres 300. Le taux d'entrants (nombre d'entrants par rapport au nombre de salariés) monte à **13%** pour les salariés de la **production**, il est à ce titre également plus élevé pour les ouvriers. A l'inverse, le taux est le plus faible pour les cadres.

EFFECTIF SALARIÉ ENTRANT DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Définition

Taux d'entrants 2021 = nombre de salariés* entrés en 2021 rapporté au nombre de salariés* en poste au 15 mars 2021

* Hors apprentis

Zoom sur les premiers entrants dans le secteur des Travaux Publics en 2021

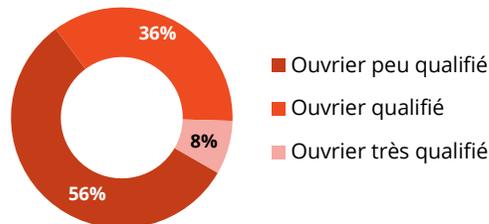
Taux de CDI des premiers entrants 2021

←* **79,3%**
Production

↶ **92,0%** * Tendance par rapport à 2020
Techniciens et cadres

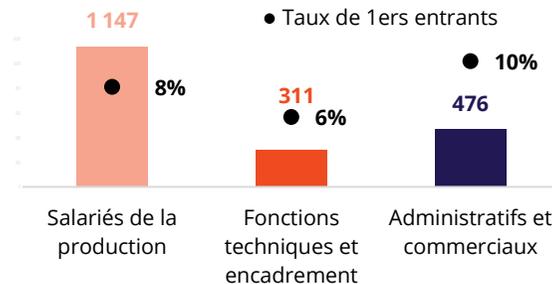
↶ **86,6%**
Administratifs et commerciaux

RÉPARTITION DES OUVRIERS PREMIERS ENTRANTS DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021 SELON LEUR QUALIFICATION



Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

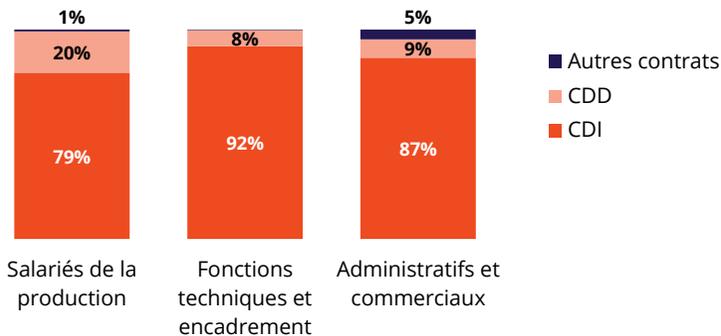
EFFECTIF SALARIÉ ENTRANT POUR LA PREMIÈRE FOIS DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Un peu plus de **1 900** personnes ont intégré pour la première fois les effectifs des entreprises de Travaux Publics en 2021, dont la plupart (60%) dans les métiers de la production. Néanmoins, c'est pour la catégorie des administratifs et commerciaux que le taux de 1^{er} entrant est le plus haut. **44%** des ouvriers premiers entrants sont qualifiés dont 8% sont considérés comme 'très qualifiés'. Quelle que soit la fonction occupée, le CDI est majoritairement proposé par les entreprises pour les salariés primo-entrants. La part est toutefois légèrement supérieure pour les fonctions techniques / encadrement et les administratifs.

RÉPARTITION DES SALARIÉS PREMIERS ENTRANTS DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021 SELON LE CONTRAT



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Définition

Taux de 1^{ers} entrants 2021 = nombre de 1^{ers} entrants 2021 rapporté au nombre de salariés* en poste au 15 mars 2021

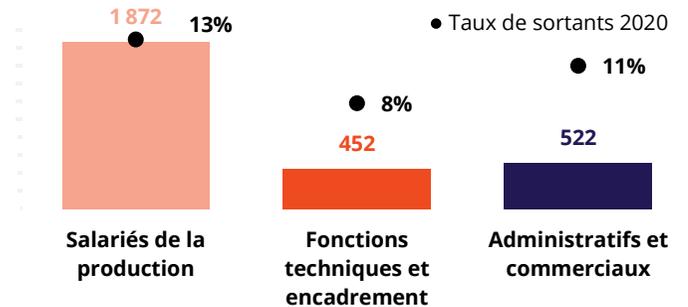
* hors apprentis

Une mobilité plus importante dans les métiers de la production

Taux de sortants 2020

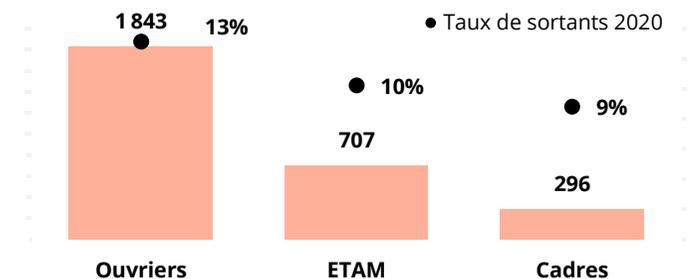


EFFECTIF SALARIÉ SORTANT DES TRAVAUX PUBLICS EN 2020



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

EFFECTIF SALARIÉ SORTANT DES TRAVAUX PUBLICS EN 2020



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Définition

Taux de sortants 2020 = nombre de salariés* sortis en 2020 rapporté au nombre de salariés* en poste au 15 mars 2021

* hors apprentis

Le taux de sortants reflète la mobilité de l'effectif salarié. Au total, **2 846 salariés** ont quitté les Travaux Publics en Grand Est. Le taux de sortants atteint **13%** pour les salariés de la production, ce qui représente environ **1 900 départs**, soit plus de **65%** de l'ensemble des départs du secteur dénombré. Il est de 11% pour les administratifs et commerciaux et descend à 8% pour les fonctions techniques et d'encadrement. En terme de statut, la mobilité est proportionnelle à la catégorie socioprofessionnelle : plus importante pour les ouvriers, moindre pour les ETAM et en deçà de 10% pour les cadres.

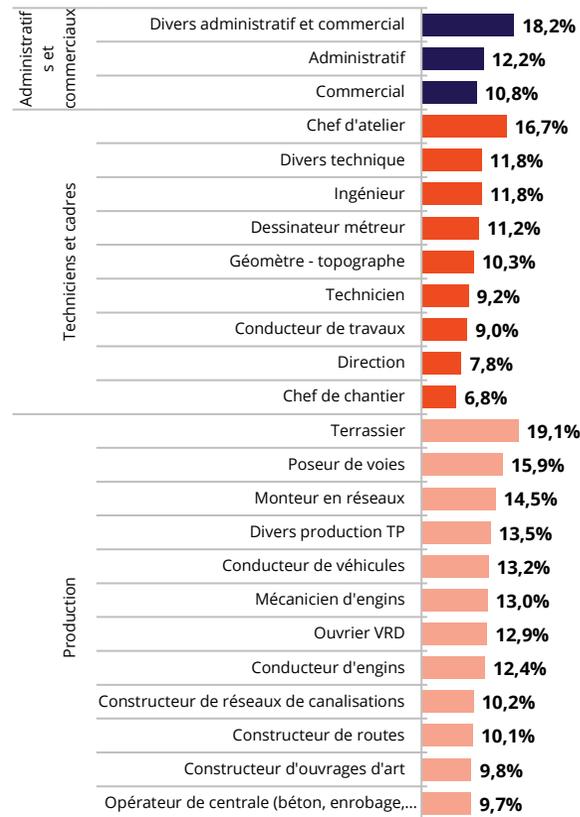
Huit projets de recrutements sur dix jugés difficiles ; le turn-over en baisse sur un an



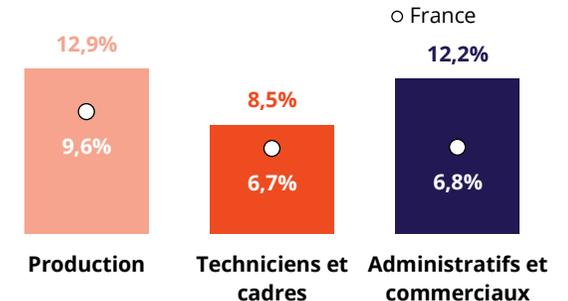
Bien qu'inférieur au niveau de 2020, le turn-over se révèle supérieur en Grand Est par rapport à la moyenne nationale ; la différence variant de **2 à 5 points** selon les statuts. Il s'élève à **12,9%** pour les métiers de production et passe en dessous de 10% pour les techniciens et cadres.

Par métiers de production, le turn-over atteint **19,1%** pour les terrassiers et descend en-dessous de **10%** pour deux métiers : constructeur d'ouvrages d'art & opérateur de centrale. Concernant les projets de recrutement recensés, ils sont plus nombreux que l'an passé, mais le taux d'offres difficiles gagne également 10 points par rapport à 2020 pour s'établir à **80,3%**.

TAUX DE TURN-OVER 2021



TAUX DE TURN-OVER DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2021



Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Définitions

Taux de turnover : somme des salariés* entrés en 2021 et des salariés* sortis en 2020 divisée par deux, rapportée au nombre de salariés en poste au 15 mars 2021.

* hors apprentis

Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Le poids de l'apprentissage très différencié selon les domaines de métiers

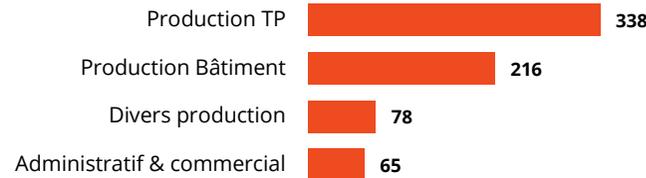
Poids de l'apprentissage dans la formation initiale sur les métiers de la production des Travaux Publics

* **80,7%**

2021-2022

* Tendances par rapport à 2020

RÉPARTITION DES APPRENTIS DE LA PRODUCTION PAR MÉTIER



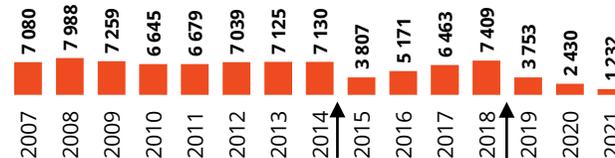
Définition

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

Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2021 - Traitements Réseau des CERC

Le recours à la formation continue

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LES TRAVAUX PUBLICS



Réformes de la formation professionnelle du 01/01/2015 et du 01/01/2019 (cf. avertissement ci-contre)

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

Définition

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés pour lesquels les entreprises ont demandé un financement à l'OPCO de la Construction Constructys et qui ont 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.

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.

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation

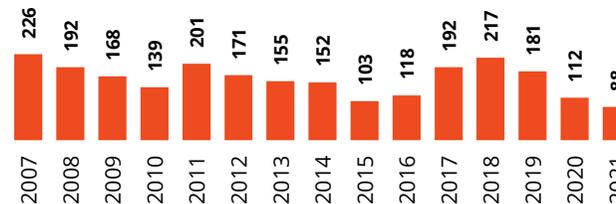
-21,4%

2020-2021

-61,1%

2007-2021

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AUX MÉTIERS TRAVAUX PUBLICS

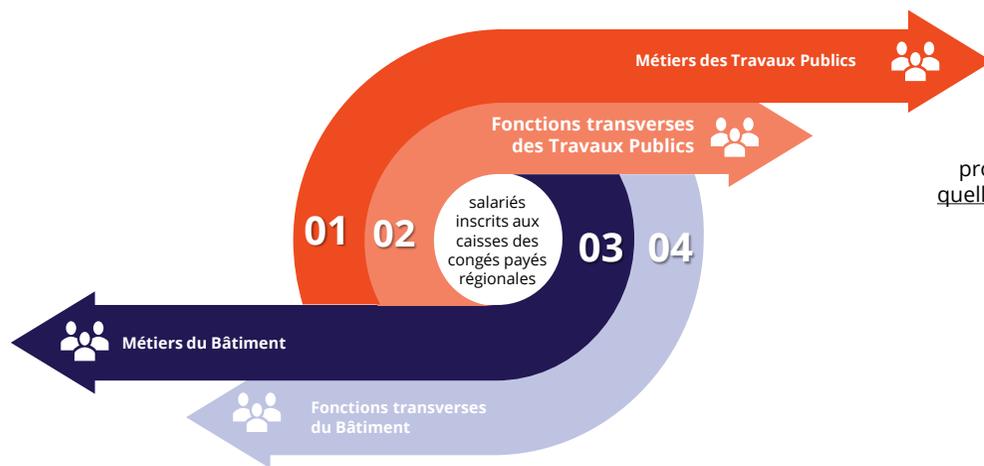


Unité : nombre de contrats - Source : Constructys - Traitements Réseau des CERC

**BAROMÈTRES PROSPECTIFS
PAR DOMAINE DE MÉTIER
ET FONCTION EN GRAND EST**



3



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.

Métiers de production des 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.

Fonctions transverses dans une entreprise du Bâtiment

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

Fonctions transverses dans une entreprise de Travaux Publics

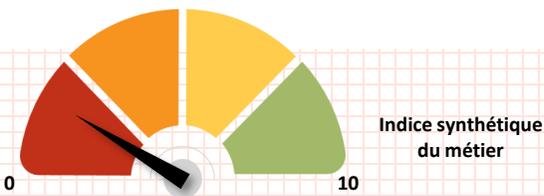
Salariés ayant un métier études & encadrement ou administratif & commercial exerçant dans une entreprise de Travaux Publics.

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 ferrées

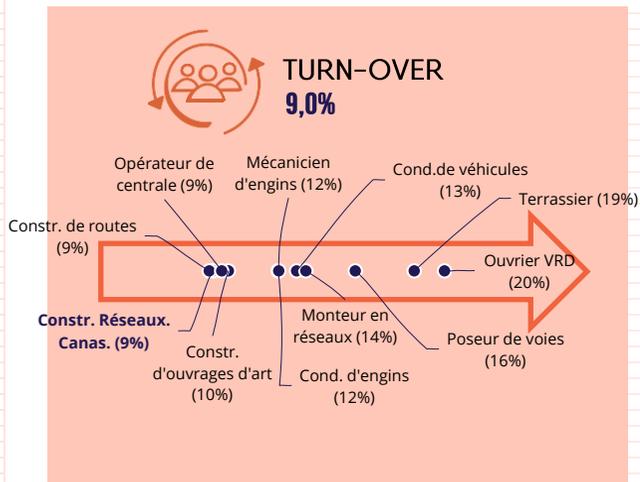
SYNTHÈSE



Selon les estimations d'activité des cinq prochaines années, les besoins annuels de primo-entrants pour les métiers de constructeurs de réseaux de canalisations et assimilés sont estimés à environ **100 personnes**. Le turn-over dans ces métiers est l'un des plus bas du secteur Travaux Publics. En outre, les salariés en poste ont un âge moyen supérieur à 40 ans et on dénombre plus de 9 ouvriers sur 10 considérés comme qualifiés et très qualifiés. En tenant compte du taux d'insertion des demandeurs d'emplois en formation continue et du taux d'insertion à 6 mois des jeunes en formation initiale, l'estimation du potentiel annuel de sortants formés ne couvre **qu'un quart** des besoins annuels estimés.

3.1 Constructeurs de réseaux de canalisations et assimilés

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

100 Besoins annuels en primo-entrants

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



2 045 SALARIÉS
439 INTÉRIMAIRES



42,0 ans en moyenne



93,1% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

* Du CAP au BTS uniquement



98 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
0 en voie scolaire
98 en apprentissage

41 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :

100% en niveau 3
0% en niveau 4
0% en niveau 5



20 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue * estimation

0 salariés en contrat de professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 - Traitements Réseau des CERC



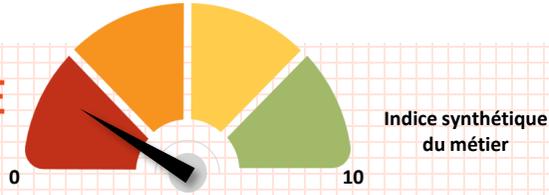
25

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail

* Tient compte du taux d'insertion des jeunes en année diplômante 6 mois après la fin d'étude et du taux d'insertion à 6 mois des demandeurs d'emploi à la fin de leur formation continue

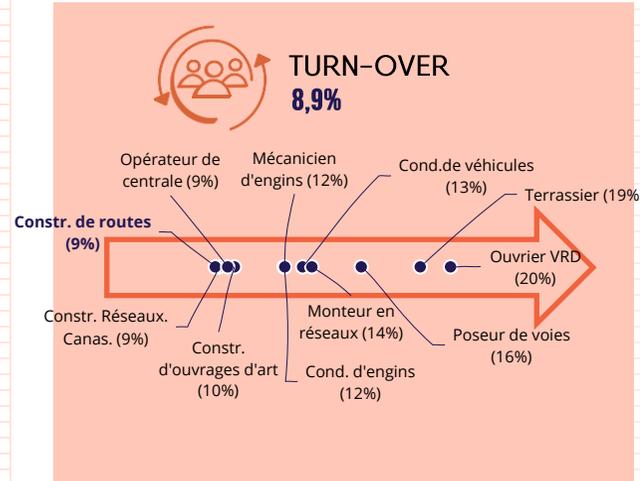
3.2 Constructeurs de routes et assimilés

SYNTHÈSE



On estime à **150 personnes** le besoin annuel de primo-entrants pour le domaine des métiers de constructeurs de routes et assimilés soit environ 20% de l'ensemble des besoins estimés pour le secteur des Travaux Publics en Grand Est. Juste après les constructeurs de réseaux de canalisations, les ouvriers dans ce domaine sont les seconds plus qualifiés ; leur moyenne d'âge est par ailleurs relativement élevée avoisinant les 43 ans. Le turn-over est toutefois parmi l'un des plus bas. Environ 200 personnes suivent actuellement une formation pour accéder à ces métiers mais l'estimation du potentiel de sortants formés sur le marché du travail tenant compte des différents taux d'insertion à l'issue des formations ne couvre que **50%** des besoins estimés.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

150 Besoins annuels en primo-entrants

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



1 326 SALARIÉS
285 INTÉRIMAIRES



42,7 ans en moyenne



92,7% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

* Du CAP au BTS uniquement



125 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :

- 0** en voie scolaire
- 125** en apprentissage

63 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :

- 100%** en niveau 3
- 0%** en niveau 4
- 0%** en niveau 5



87 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue * estimation

3 salariés en contrat de professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC



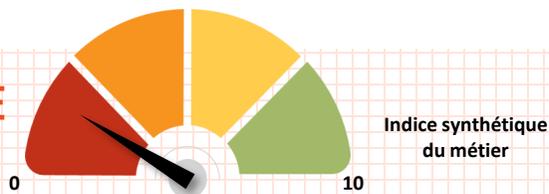
75

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail

* Tient compte du taux d'insertion des jeunes en année diplômante 6 mois après la fin d'étude et du taux d'insertion à 6 mois des demandeurs d'emploi à la fin de leur formation continue

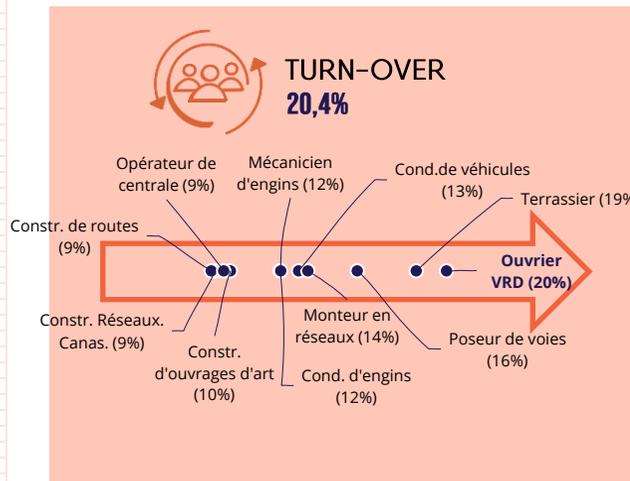
3.3 Ouvriers VRD

SYNTHÈSE



Le turn-over dans les métiers d'ouvriers VRD est le plus haut en comparaison à l'ensemble des autres domaines d'activité des Travaux Publics. Les salariés en place sont également les plus jeunes avec une moyenne d'âge de 35,9 ans. Le besoin annuel estimé en primo-entrants ne représente pas la plus grande part dans les Travaux Publics, néanmoins le rythme de formation semble insuffisant par rapport aux besoins. En effet, en tenant compte du taux d'insertion des demandeurs d'emploi en formation continue et des jeunes en années diplômantes, 6 mois après obtention de leur diplôme, l'estimation du potentiel de sortants formés est d'environ 10 personnes. Couplé à la forte mobilité des salariés dans ce secteur, le métier apparaît en tension.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

35 Besoins annuels en primo-entrants

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



1 003 SALARIÉS
215 INTÉRIMAIRES



35,9 ans
en moyenne

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

* Du CAP au BTS uniquement



8 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
0 en voie scolaire
8 en apprentissage

8 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :

100% en niveau 3
0% en niveau 4
0% en niveau 5



12 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue * estimation

19 salariés en contrat de professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC

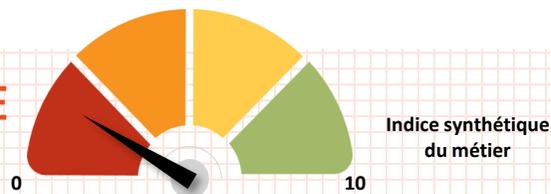


10

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail

* Tient compte du taux d'insertion des jeunes en année diplômante 6 mois après la fin d'étude et du taux d'insertion à 6 mois des demandeurs d'emploi à la fin de leur formation continue

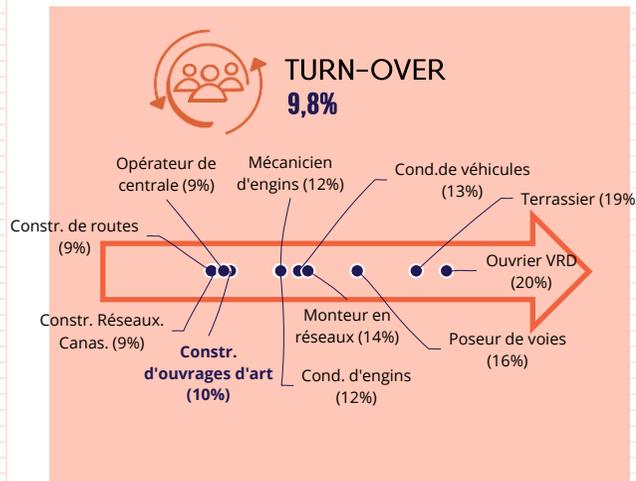
SYNTHÈSE



Les salariés constructeurs d'ouvrage d'art sont particulièrement âgés, avec une moyenne proche de 45 ans. Comme pour les constructeurs de réseaux de canalisations et de routes, ils sont également parmi les plus qualifiés avec une proportion de près de 9/10 d'ouvriers qualifiés et très qualifiés. L'estimation en fonction de l'activité à venir des cinq prochaines années considère un besoin en ressources nouvelles entrantes d'environ **30 personnes annuellement**, tandis que le potentiel de sortants formés est estimé à 10 personnes, soit un recouvrement de la mobilité de seulement 33%. L'appareil de formation actuel n'est pas en capacité de répondre aux besoins à court et moyen termes ; d'autant que le risque d'augmentation des départs en retraite des salariés en place est à prendre en considération.

3.4 Constructeurs en ouvrages d'art

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

30 Besoins annuels en primo-entrants

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



598 SALARIÉS
128 INTÉRIMAIRES



44,7 ans en moyenne



86,0% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

* Du CAP au BTS uniquement



29 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
1 en voie scolaire
28 en apprentissage

10 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :

100% en niveau 3
0% en niveau 4
0% en niveau 5



11 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue * estimation

16 salariés en contrat de professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 - Traitements Réseau des CERC



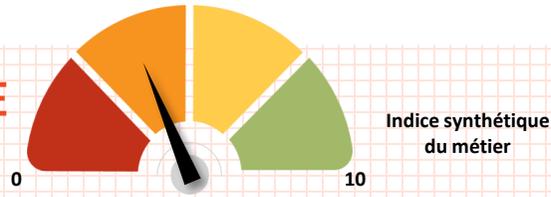
10

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail

* Tient compte du taux d'insertion des jeunes en année diplômante 6 mois après la fin d'étude et du taux d'insertion à 6 mois des demandeurs d'emploi à la fin de leur formation continue

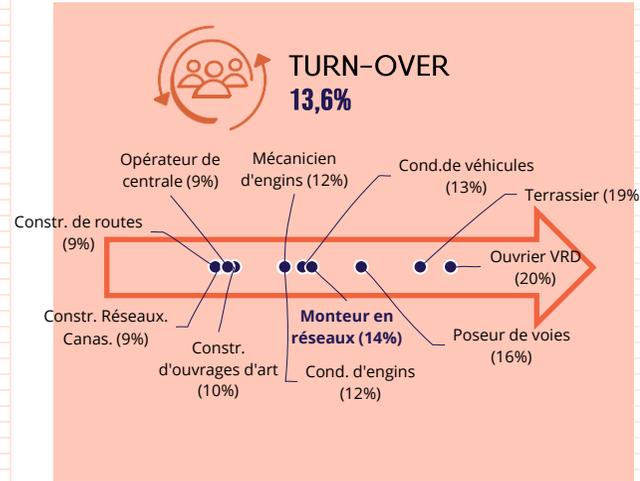
3.5 Monteurs en réseaux

SYNTHÈSE



On estime à **45 personnes** le besoin annuel de primo-entrants pour le domaine des métiers de monteurs en réseaux. Les salariés en place sont relativement mobiles puisque le turn-over est proche de 14%, par ailleurs, leur moyenne d'âge est dans la tranche la plus basse, tous secteurs confondus. Seule un peu plus de la moitié des ouvriers sont considérés comme qualifiés et très qualifiés. Les jeunes en formation initiale sont peu nombreux, et tous sont en année diplômante ce qui amoindrit le vivier à horizon 5 ans si les effectifs ne sont pas maintenus. Au regard de l'estimation du potentiel de sortants formés, le renouvellement semble insuffisant pour assurer le recouvrement des besoins annuels en primo-entrants liés à l'activité estimée des cinq prochaines années.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

45 Besoins annuels en primo-entrants

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



1 238 SALARIÉS
266 INTÉRIMAIRES



37,9 ans
en moyenne



52,6% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

* Du CAP au BTS uniquement



17 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
0 en voie scolaire
17 en apprentissage

17 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :

0% en niveau 3
88% en niveau 4
12% en niveau 5



60 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue * estimation

0 salariés en contrat de professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC

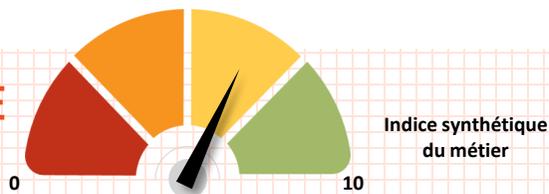


44

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail

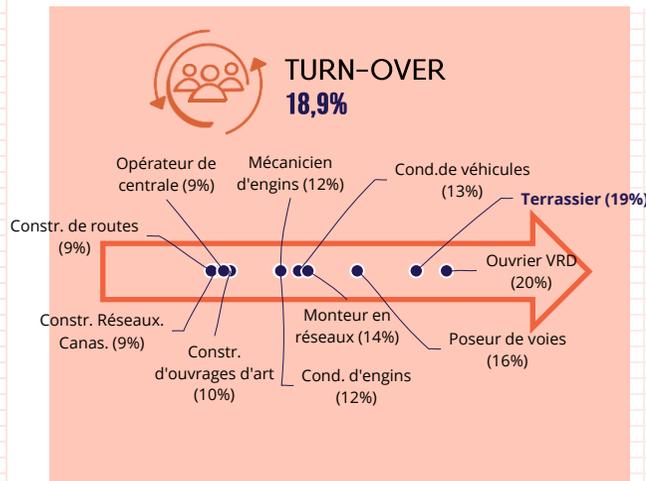
* Tient compte du taux d'insertion des jeunes en année diplômante 6 mois après la fin d'étude et du taux d'insertion à 6 mois des demandeurs d'emploi à la fin de leur formation continue

SYNTHÈSE



Les ouvriers terrassiers sont parmi les moins qualifiés par rapport à l'ensemble des domaines Travaux Publics, avec une proportion inférieure à 40% d'ouvriers considérés comme qualifiés et très qualifiés. Le domaine est également le second à avoir un turn-over proche de 20%. Les besoins annuels en primo-entrants sont faibles car ils s'élèvent à **moins de 10 personnes**. Néanmoins au regard de l'âge moyen des salariés en place supérieur à 40 ans, du potentiel de sortants en formation continue dans ce domaine et de l'instabilité des effectifs, on considère qu'il pourrait y avoir des difficultés à court ou moyen termes d'approvisionnement en main d'œuvre par rapport aux besoins exprimés par l'activité.

FLUX DE SALARIÉS



Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



283 SALARIÉS
61 INTÉRIMAIRES



40,2 ans
en moyenne



35,9% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC



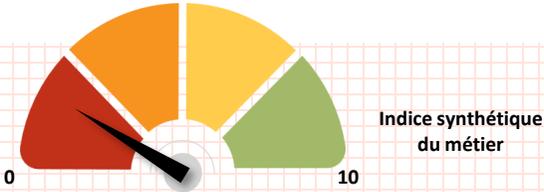
<5

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail

* tient compte du taux d'insertion des jeunes année diplômante 6 mois après la fin d'étude
du taux d'insertion à 6 mois des demandeurs d'emploi à la fin de leur formation continue

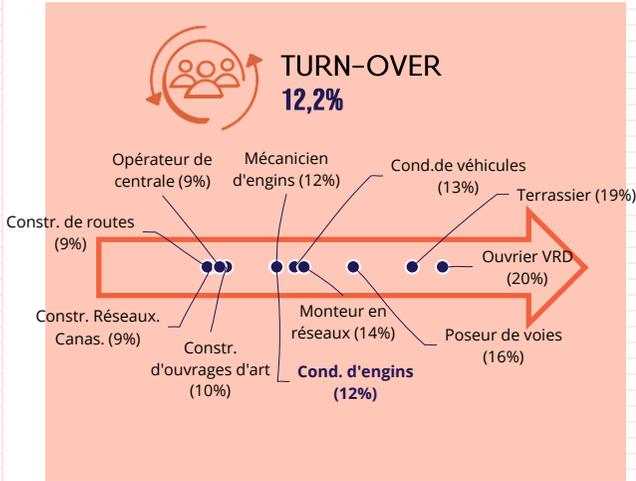
3.7 Conducteurs d'engins

SYNTHÈSE



Selon les estimations d'activité des cinq prochaines années, les besoins annuels de primo-entrants pour les métiers de conducteurs d'engins sont estimés à environ **200 personnes**, soit 26% de l'ensemble des besoins du secteur Travaux Publics en région. Le turn-over dans ces métiers est inférieur à la moyenne. Les salariés en poste font partie en revanche des plus âgés, et on dénombre plus de ¼ d'ouvriers considérés comme qualifiés et très qualifiés. En tenant compte du taux d'insertion des demandeurs d'emplois en formation continue et du taux d'insertion à 6 mois des jeunes en formation initiale, l'estimation du potentiel annuel de sortants formés ne couvre **que 38%** des besoins annuels estimés.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

200 Besoins annuels en primo-entrants

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES

4 377 SALARIÉS
940 INTÉRIMAIRES

AGE
42,6 ans en moyenne

75,4% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

* Du CAP au BTS uniquement



232 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
48 en voie scolaire
184 en apprentissage

99 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :

100% en niveau 3
0% en niveau 4
0% en niveau 5



173 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue * estimation

7 salariés en contrat de professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 - Traitements Réseau des CERC

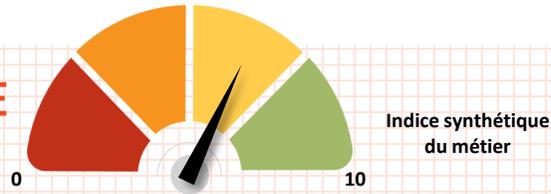
76

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail

* Tient compte du taux d'insertion des jeunes en année diplômante 6 mois après la fin d'étude et du taux d'insertion à 6 mois des demandeurs d'emploi à la fin de leur formation continue

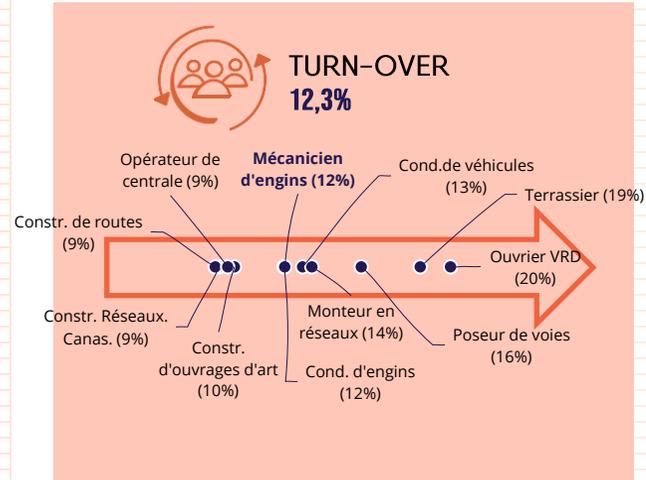
3.8 Mécaniciens d'engins

SYNTHÈSE



Avec un potentiel de sortants formés sur le marché du travail estimé à environ 40 personnes, le ratio besoins/sortants est de **1 sur 2**. En effet, plus de 400 jeunes et demandeurs d'emplois sont actuellement formés pour intégrer les effectifs salariés des mécaniciens d'engins, si les profils des sortants correspondent aux besoins des entreprises et si une part suffisamment importante de ces jeunes intègre le secteur des Travaux Publics en région, les besoins pourraient être couverts à court et moyen termes. Néanmoins, l'âge moyen des salariés en place est supérieur à 40 ans et le turn-over est relativement important, aussi une attention particulière est à apporter à la fidélisation des salariés et à la hausse à venir des départs en retraite.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

20 Besoins annuels en primo-entrants

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



321 SALARIÉS
69 INTÉRIMAIRES



40,8 ans en moyenne



66,4% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

* Du CAP au BTS uniquement



237 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
79 en voie scolaire
158 en apprentissage

100 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :

11% en niveau 3
61% en niveau 4
28% en niveau 5



6 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue * estimation

0 salariés en contrat de professionnalisation

Sources : Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructys 2021 – Traitements Réseau des CERC



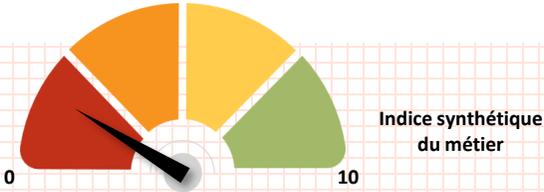
39

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail

* Tient compte du taux d'insertion des jeunes en année diplômante 6 mois après la fin d'étude et du taux d'insertion à 6 mois des demandeurs d'emploi à la fin de leur formation continue

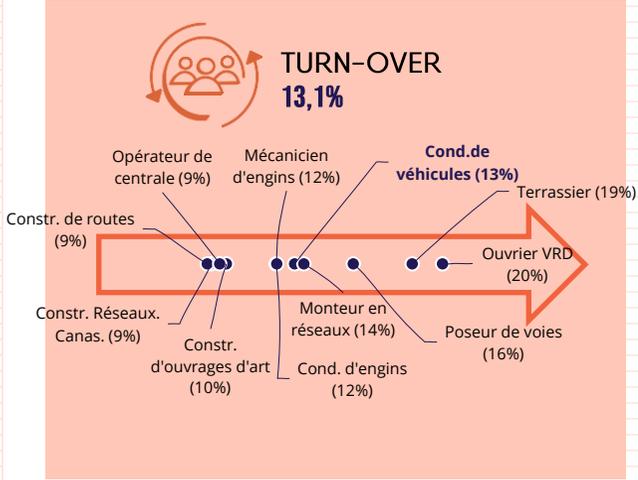
3.9 Conducteurs de véhicules

SYNTHÈSE



On estime à **135 personnes** le besoin annuel de primo-entrants pour le domaine des métiers de conducteurs de véhicules, soit environ 18% de l'ensemble des besoins annuels en région. Les salariés en place sont les plus âgés avec une moyenne d'âge proche de 50 ans. Les ouvriers sont également plus de ¼ à être considérés comme qualifiés et très qualifiés. Au regard de l'estimation du potentiel de sortants « formés » sur le marché du travail, et du risque important de hausse des départs en retraite pour les années à venir, il semble que les entreprises auront, à court et moyen termes, des difficultés relativement importantes pour couvrir leurs besoins de maintien et d'accroissement de leurs effectifs.

FLUX DE SALARIÉS



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

135 Besoins annuels en primo-entrants

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



2 068 SALARIÉS
444 INTÉRIMAIRES



47,3 ans en moyenne



76,2% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC



<25

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail

ient compte du taux d'insertion des jeunes année diplômante 6 mois après la fin d'étude
Ju taux d'insertion à 6 mois des demandeurs mploi à la fin de leur formation continue

3.10 Opérateurs de centrale (béton, enrobage, émulsion)

RESSOURCES DISPONIBLES



41 SALARIÉS
9 INTÉRIMAIRES



42,0 ans
en moyenne



46,9% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

* Tient compte du taux d'insertion des jeunes en année diplômante 6 mois après la fin d'étude et du taux d'insertion à 6 mois des demandeurs d'emploi à la fin de leur formation continue



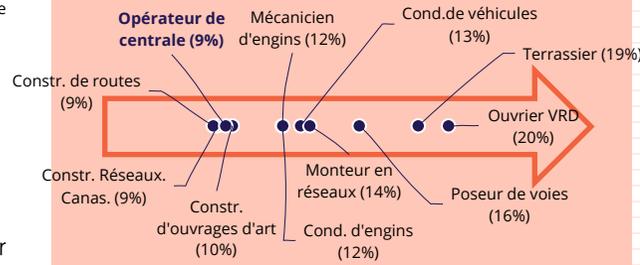
<5

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail

FLUX DE SALARIÉS



TURN-OVER
9,5%



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

<10

Besoins annuels en primo-entrants

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE

Les besoins estimés dans les métiers d'opérateurs de centrale et poseurs de voies ne sont pas les plus nombreux. Si pour les premiers le point de vigilance concernant le renouvellement des effectifs dépend surtout de l'augmentation des futurs départs en retraite, pour le second domaine, il s'agit davantage de l'instabilité des effectifs avec un turn-over à plus de 15%.



231 SALARIÉS
50 INTÉRIMAIRES



39,4 ans
en moyenne



45,0% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

Sources : ACOSS 2021, DARES 2021, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

* Tient compte du taux d'insertion des jeunes en année diplômante 6 mois après la fin d'étude et du taux d'insertion à 6 mois des demandeurs d'emploi à la fin de leur formation continue

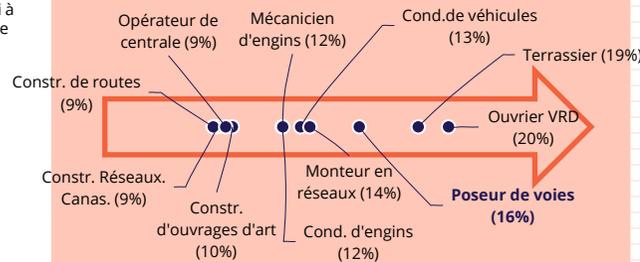


<5

Estimation du potentiel* de sortants formés sur le marché du travail



TURN-OVER
16,0%



3.11 Poseurs de voies ferrées

Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans + Création / destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

15

Besoins annuels en primo-entrants

Sources : UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

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) ; Travaux Publics (100-110)
- ▶ Ouvriers qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (185-210) ; Travaux Publics (125-140)
- ▶ Ouvriers très qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (230-270) ; Travaux Publics (165-180)

2. Stagiaires

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés pour lesquels les entreprises ont demandé un financement à l'OPCO de la Construction Constructyts et qui ont 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 OPCO de la Construction)

Sont comptabilisés ici les contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2021 dans une entreprise du BTP dont l'organisme de formation est dans la région et ce quel que soit le métier préparé (métier de production Travaux Publics, assistant(e) de direction, comptabilité, etc.) ou le niveau (du CAP jusqu'au niveau ingénieur)

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 poste 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 définitives), 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 poste au 15 mars.

Concernant les méthodes de calcul exactes, ceci nous donne pour 2021 :

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 : présents sur l'exercice 2021 et soit absents de l'exercice 2020, soit présents sur l'exercice 2020 en tant qu'apprenti
- ▶ Sortants : présents sur l'exercice 2020 et absents de l'exercice 2021
- ▶ Stock : présents sur l'exercice 2021 et présents au 15 mars 2021.

Eléments de méthode utiles pour l'interprétation

1. Données URSSAF/UCF

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

Source UCF : Production : salariés ayant un métier de production 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 des 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 Travaux Publics adhérente à la caisse de congés payés

Par ailleurs, les salariés sont comptabilisés dans leur département de domiciliation pour la source UCF.

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 formées.

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, ET PLUS PARTICULIÈREMENT



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

DES MEMBRES DU GIE RÉSEAU DES CERC



DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP



CERC GRAND EST

2, rue Augustin Fresnel – 57071 Metz

03.87.62.81.45 | 07.45.01.02.41 | contact.cerc@i-carre.net

www.cerc-grandest.net | Cerc Grand Est | @CERCGE