

Activité, emploi et formation dans les Travaux Publics

Provence-Alpes-Côte d'Azur



Édition mars 2022

sommaire

1

Au carrefour de l'activité, de l'emploi et de la formation : quels constats aujourd'hui en Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

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

2

Quelles tendances pour quels constats demain en Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

- 2.1 Des entreprises marquées par les cycles économiques ...
- 2.2 ...par une modification de la structure de l'emploi
- 2.3 Formation initiale... quelles tendances de fond ?

3

Baromètres prospectifs par domaine de métier et fonction en Provence-Alpes-Côte d'Azur

- 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 Conducteurs d'engins
- 3.7 Mécaniciens d'engins
- 3.8 Terrassiers
- 3.9 Conducteurs de véhicules/camions
- 3.10 Opérateurs de centrale
- 3.11 Poseurs de voies

1

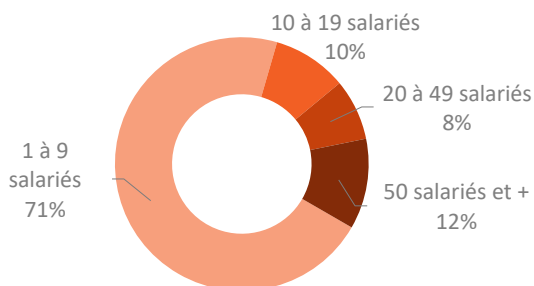
Au carrefour de l'activité, de l'emploi et de la formation : quels constats aujourd'hui en Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

1.1 | Quelles spécificités du tissu économique régional ?

Forte atomisation du tissu économique Travaux Publics et concentration de l'effectif salarié dans les grandes entreprises

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 - Traitement Réseau des CERC



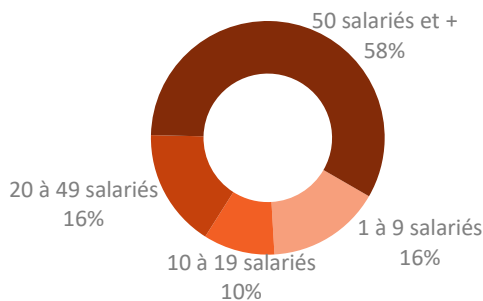
880
Entreprises de Travaux Publics
en 2020 *

1 919
établissements employant au
moins un salarié à fin 2020 **

23 946
salariés

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

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



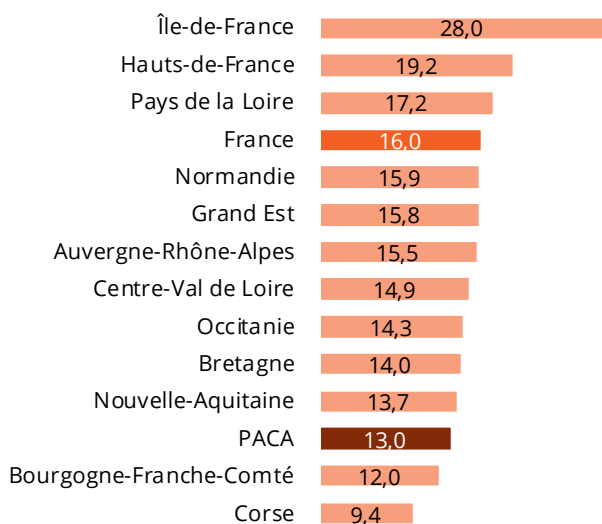
Le tissu d'entreprises est atomisé avec 71% des établissements avec salariés qui en comptent moins de 10. Toutefois ces petites entreprises pèsent peu dans l'effectif salarié total (16%).

L'emploi salarié est concentré sur un nombre restreint d'entreprises : les 221 établissements de 50 salariés et plus regroupent environ 58% de l'effectif salarié.

Cependant, la région se place parmi les dernières en nombre moyen de salarié par établissement dans le secteur des Travaux Publics.

Nombre moyen de salarié par établissement Travaux Publics

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



* Source Fntp

Le comptage du nombre d'établissements employant au moins un salarié de la Fntp diffère de celui de l'ACOSS-URSSAF. Il s'appuie sur des sources différentes (fichier adhérents) et sur une méthodologie également différente (NAF retenus plus restreints par exemple).

Définitions

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

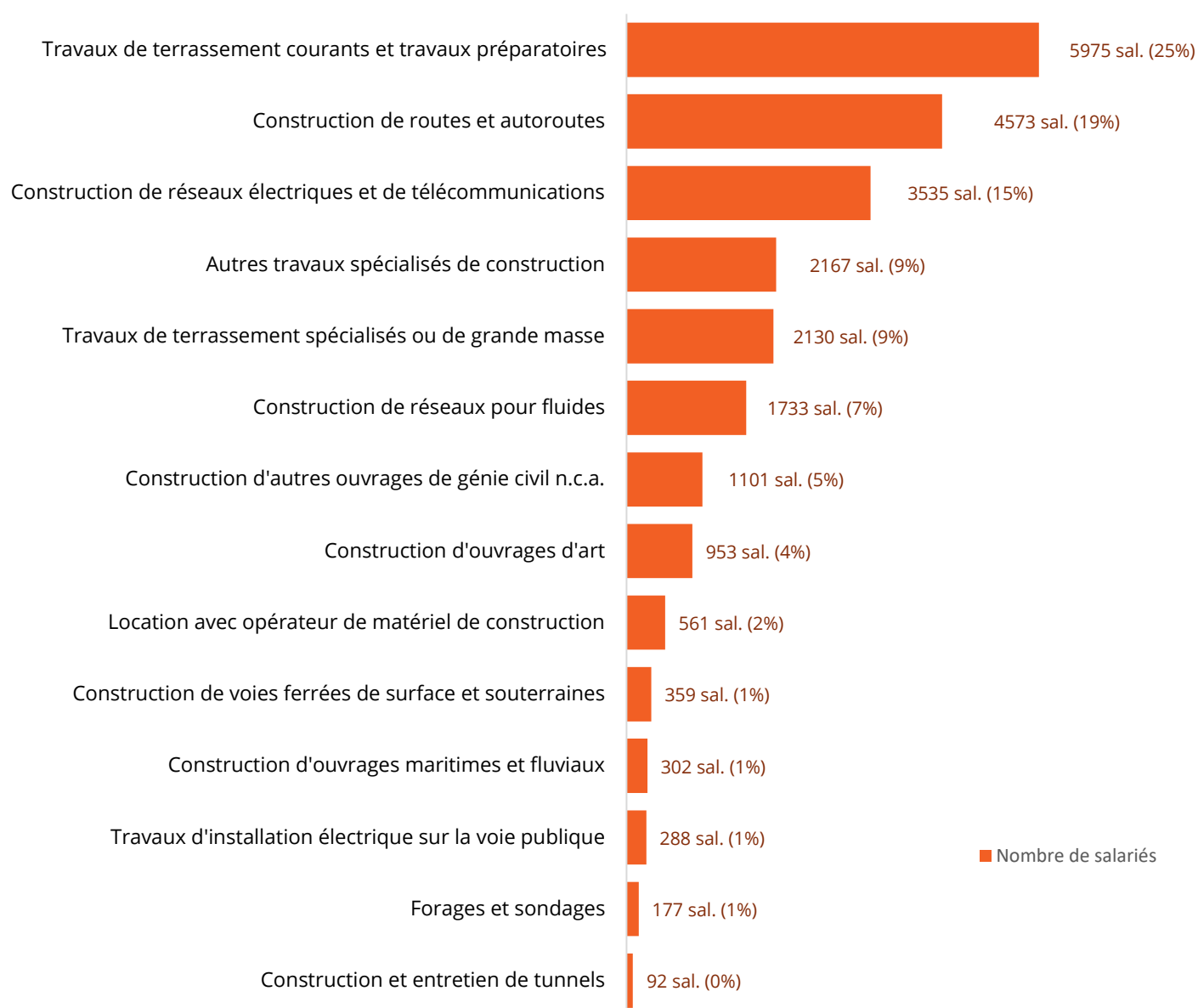
Environ 60% des effectifs salariés sont concentrés sur 3 secteurs d'activité : terrassements courants, construction routes et réseaux électriques

Les entreprises de Travaux Publics employant des salariés couvrent des domaines d'activités variés et spécialisés. Par conséquent, les besoins en formation et en compétence sont multiples dans le secteur.

L'activité de terrassement courant regroupe 25% de l'effectif salarié.

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

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



Avertissement

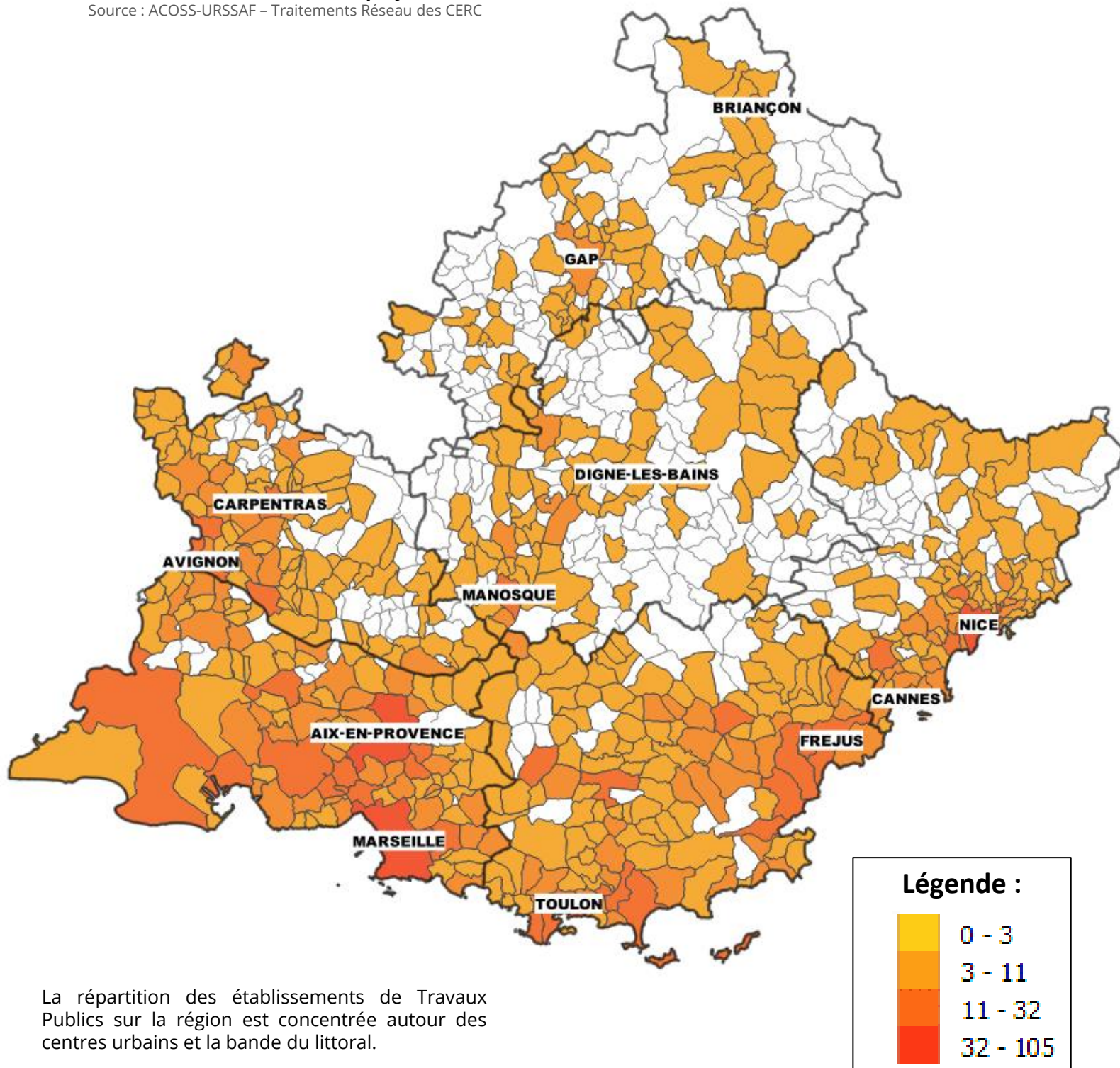
Répartition selon l'activité principale de l'entreprise définie par son code APE

Polarisation du tissu économique autour des centres urbains et de la bande littorale

Localisation des établissements dans la région

Nombre d'établissements employeurs de Travaux Publics à fin 2020

Source : ACOSS-URSSAF – Traitements Réseau des CERC



La répartition des établissements de Travaux Publics sur la région est concentrée autour des centres urbains et la bande du littoral.

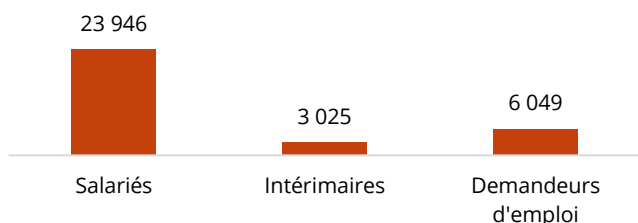
Cette répartition suit comme pour le Bâtiment, le gradient de la population.

1.2 | Quel recours aux ressources disponibles ?

Près de 24 000 salariés sont mobilisés en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Ressources dans les Travaux Publics

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



23 946
salariés

3 025
intérimaires

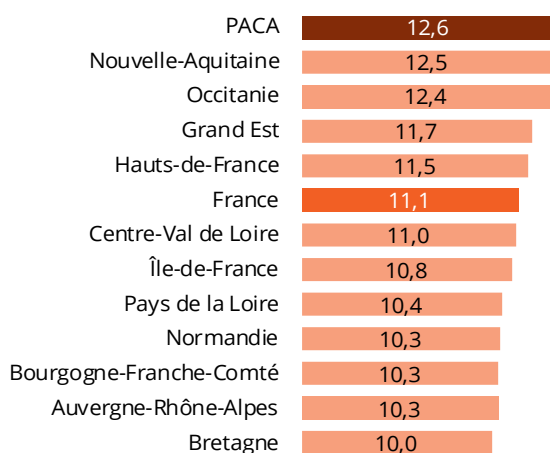
6 049
demandeurs d'emploi
(source Pôle Emploi)

La structure de l'emploi se caractérise par une très forte majorité de salariés dans les Travaux Publics. Les ressources actuellement mobilisées comptent près de 24 000 salariés.

Les ressources potentiellement mobilisables, susceptibles de rentrer dans le secteur sont importantes : 3 025 intérimaires en 2020 (soit un ratio de 12,6 pour 100 salariés, supérieur au niveau national) et plus de 6 000 demandeurs d'emploi dans un métier de Travaux Publics. A cela s'ajoutent 5 345 demandeurs d'emploi en études et encadrement de chantier (fonction transverse BTP). Les ressources mobilisables représentent au total environ 38% de l'emploi salarié.

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

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



Définitions

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

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

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

50% de l'effectif salarié est rattaché à un métier de production

Effectifs salariés selon les métiers des Travaux Publics

Effectif salarié relevant des Travaux Publics en 2020

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



Ressource mobilisée :

Production

14 468 salariés

Techniciens et cadres

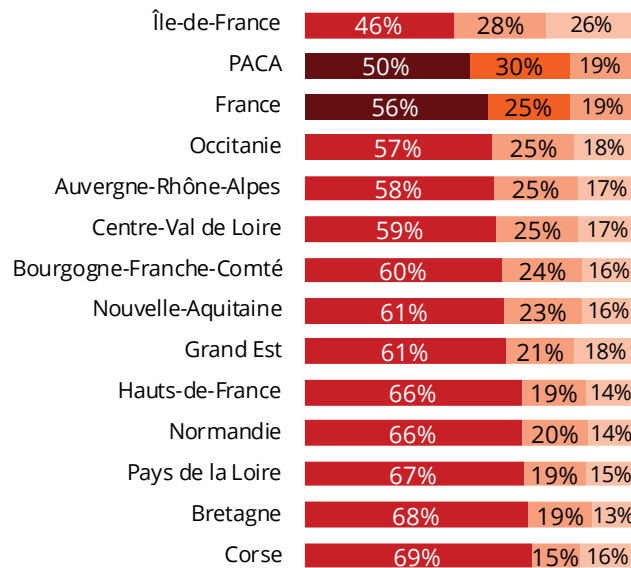
8 728 salariés

Administratifs et commerciaux

5 589 salariés

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

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



- Production
- Techniciens et cadres
- Administratifs et commerciaux

Environ la moitié des salariés sont employés dans un métier de production en Provence-Alpes-Côte d'Azur. La région présente ainsi un des taux de production le plus faible au côté de l'Île-de-France.

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

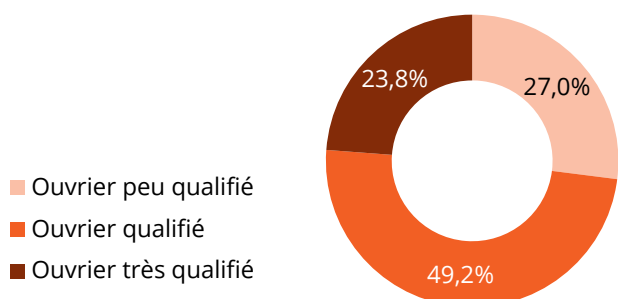
* Y compris apprentis

Le niveau de qualification des ouvriers en Provence-Alpes-Côte d'Azur est proche du niveau national

Taux d'ouvriers qualifiés et très qualifié

Répartition des ouvriers selon leur qualification en 2020

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

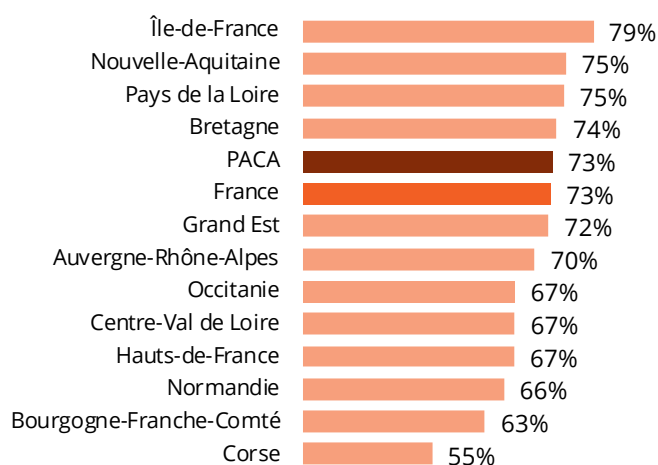


73,0%
d'ouvriers qualifiés
ou très qualifiés

La proportion d'ouvriers qualifiés et très qualifiés est significative en Provence-Alpes-Côte d'Azur (73%). La région est proche du niveau national.

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

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



Définition

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

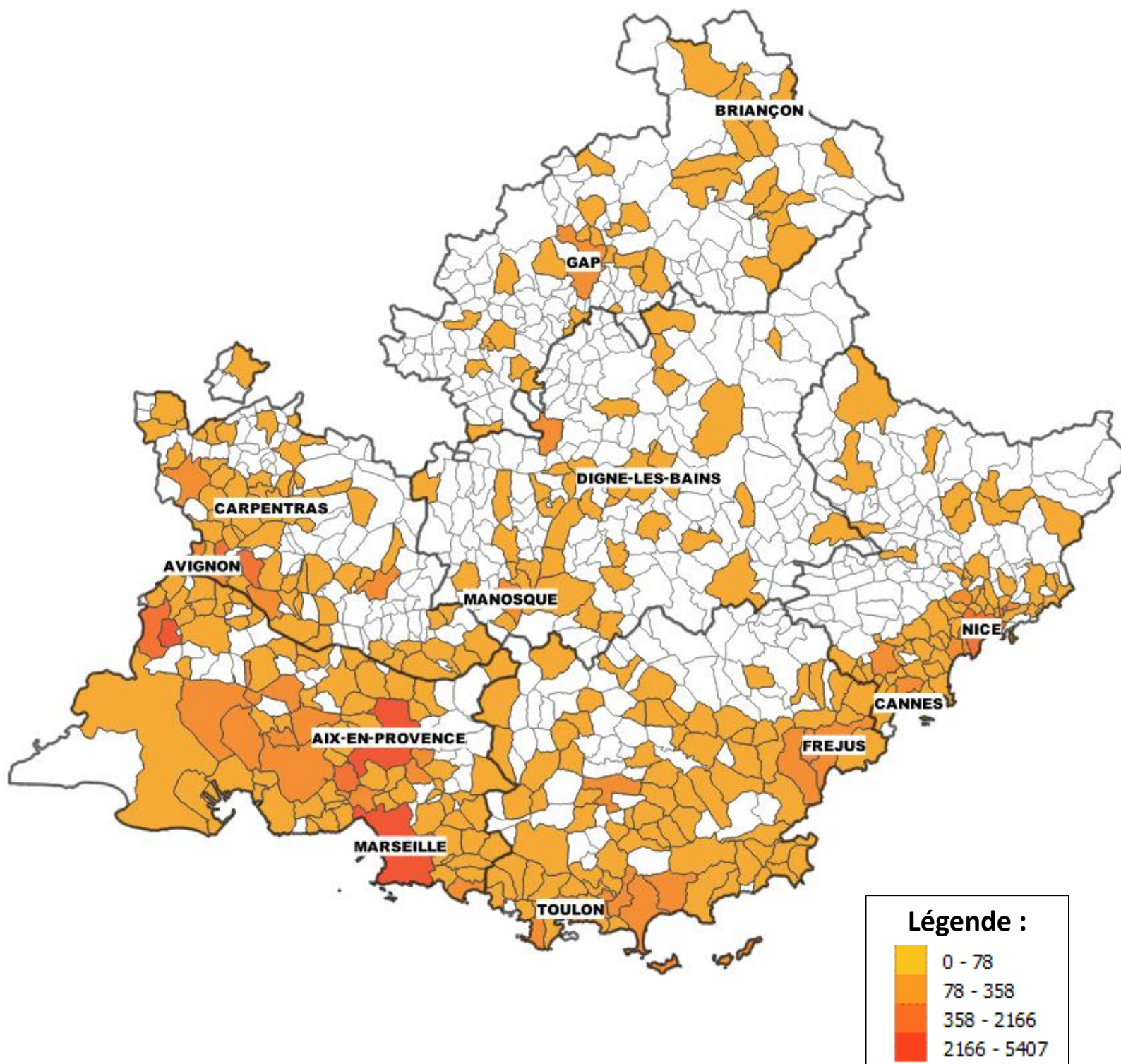
Peu qualifié : coefficient convention collective 100-110
Qualifié : coefficient convention collective 125-140
Très qualifié : coefficient convention collective 165-180

Polarisation du nombre de salariés autour des centres urbains

Répartition des salariés sur la région

Nombre de salariés en 2020

Sources : UCF au 15 mars 2020 – Traitements Réseau des CERC – Localisation au lieu de travail



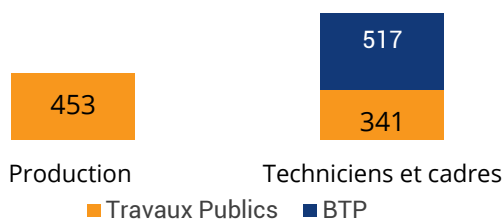
1.3 | Caractéristiques de la formation initiale et continue aujourd'hui ?

FORMATION INITIALE : 70% des jeunes passent par l'apprentissage pour les métiers de production

Les jeunes en formation initiale

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

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



Production Travaux Publics

453 jeunes

dont

312 apprentis

Techniciens et cadres BTP

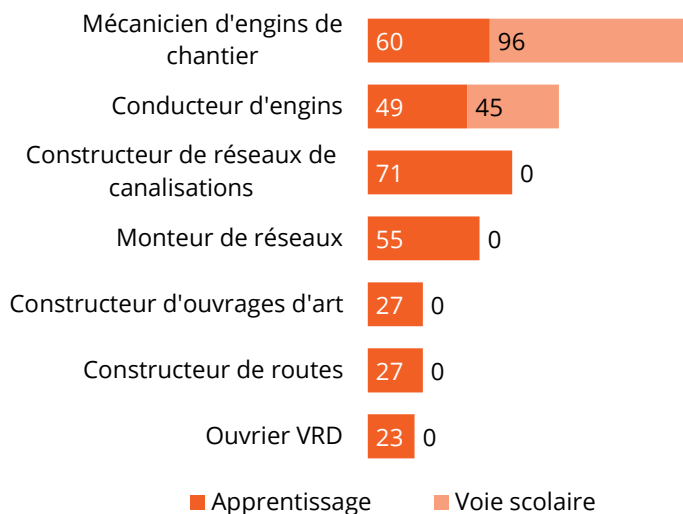
858 jeunes

dont

182 apprentis

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

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



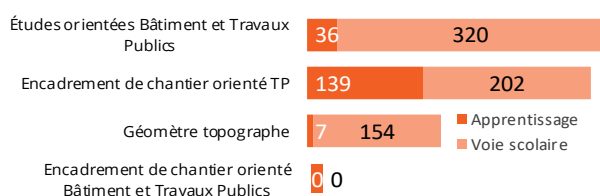
Les centres de formation initiale de la région préparent plus de 450 jeunes à un métier de production des Travaux publics. Il s'agit de diplôme allant du CAP au Bac PRO. L'apprentissage est bien développé puisqu'il concerne près de 70% des jeunes en formation. La part de l'apprentissage peut même atteindre 100% dans certains métiers comme les canalisateurs, les monteurs de réseaux, les constructeurs de routes ou d'ouvrage d'art.

Les formations initiales sont particulièrement tournées vers les métiers de mécaniciens et de conducteurs d'engins.

Les formations initiales sur un métier technique et d'encadrement concernent près de 860 jeunes sur la région. Il s'agit de diplôme allant du BAC Pro au BTS. Le nombre d'apprentis touche 182 jeunes environ, dont une large majorité en formation d'encadrement de chantier. La part de l'apprentissage représente un peu plus de 21% au global.

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

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



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

FORMATION INITIALE : dans les métiers de production, 44% des formations conduisent à un diplôme de niveau 4 ou 5

Les jeunes en formation initiale

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

Unité : apprenants en formation initiale Source : Rectorats - CCCA - BTP - Traitements Réseau des CERC

	Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		Total
	CAP	MC	Autre	BAC PRO	BP	MC	Autre	BTS	
Canalisateur	48		10	13					71
Conducteur d'engins TP	80		3		11				94
Constructeur de routes	27								27
Constructeur d'ouvrages d'art	27								27
Mécanicien d'engins TP	15			117				24	156
Monteur de réseaux			21			14	20		55
Ouvrier VRD			23						23
Études orientées Bâtiment et Travaux Publics				244				112	356
Encadrement de chantier orienté TP				160				181	341
Encadrement de chantier orienté BTP									
Géomètre topographe				80				81	161

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

Unité : apprenants en formation initiale Source : Rectorats - CCCA - BTP - Traitements Réseau des CERC

	Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Total apprent.	Total voie scolaire	Part de l'apprent
	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire			
Canalisateur	58		13				71		100%
Conducteur d'engins TP	38	45	11				49	45	52%
Constructeur de routes	27						27		100%
Constructeur d'ouvrages d'art	27						27		100%
Mécanicien d'engins TP	1	14	35	82	24		60	96	38%
Monteur de réseaux	21		34				55		100%
Ouvrier VRD	23						23		100%
Études orientées Bâtiment et Travaux Publics				244	36	76	36	320	10%
Encadrement de chantier orienté TP			45	115	94	87	139	202	41%
Encadrement de chantier orienté BTP									
Géomètre topographe				80	7	74	7	154	4%

Les formations « autres » regroupent les titres professionnels, les brevets de maîtrise ...

Définition

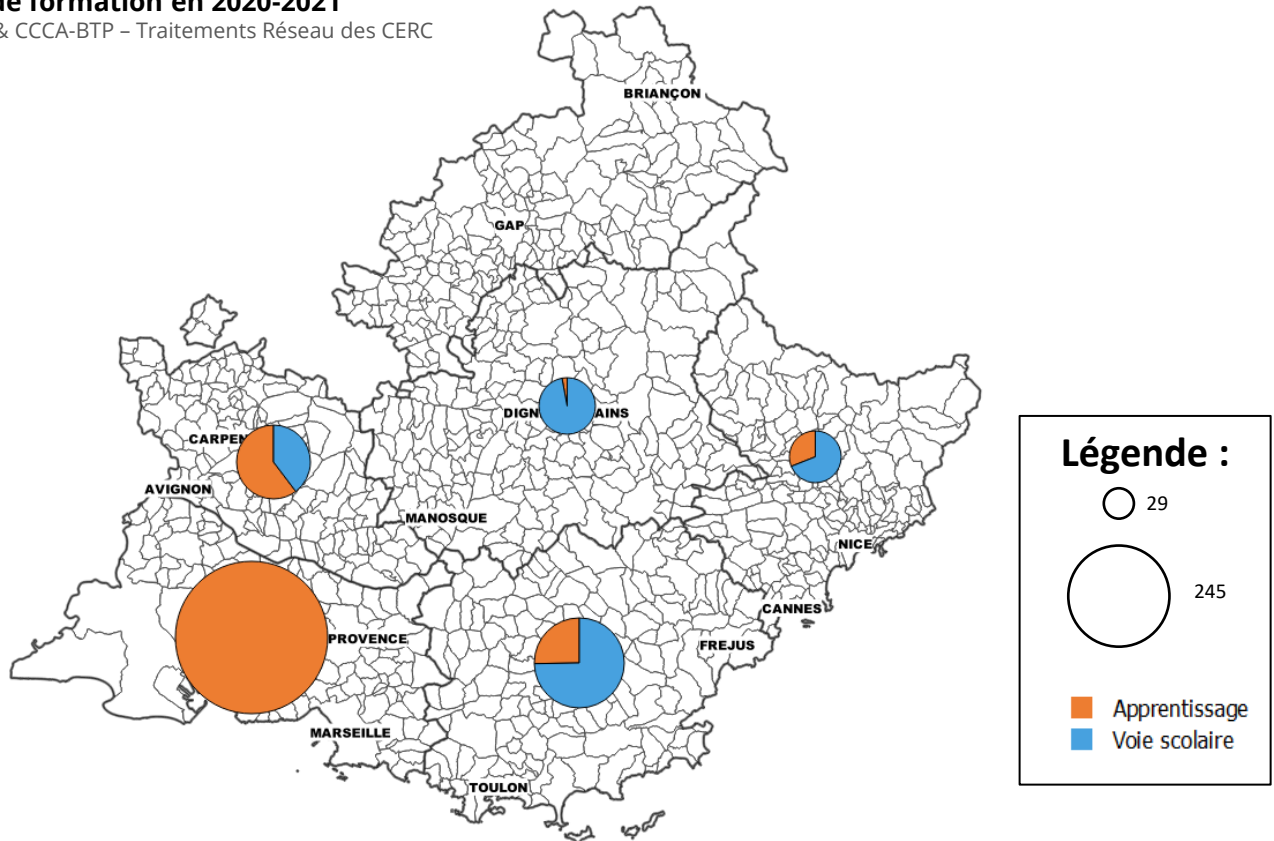
Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la région en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier Bâtiment

FORMATION INITIALE : Cartographie

Les jeunes en formation initiale

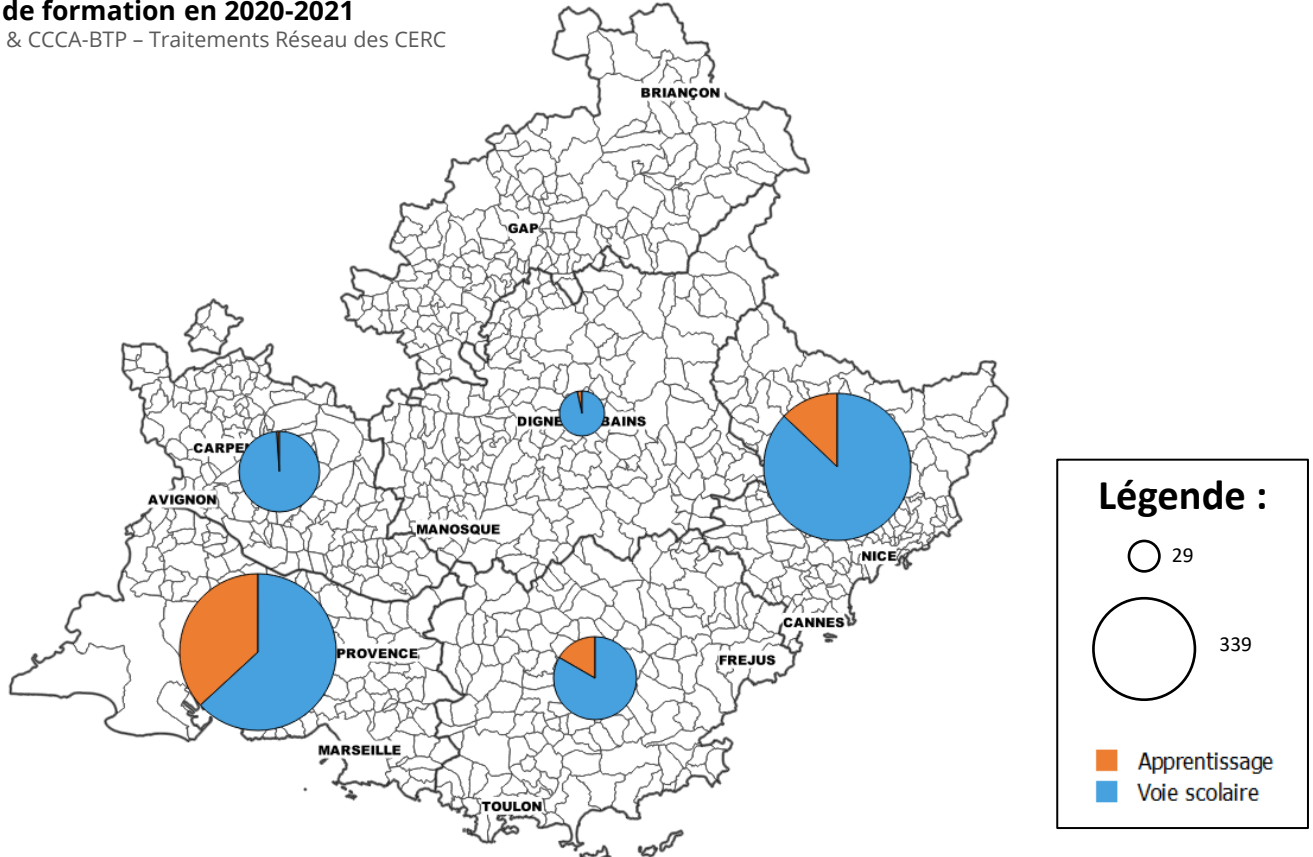
Nombre de jeunes en formation initiale sur les métiers de la production des Travaux Publics selon le mode de formation en 2020-2021

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



Nombre de jeunes en formation initiale sur les métiers techniques et d'encadrement du BTP selon le mode de formation en 2020-2021

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

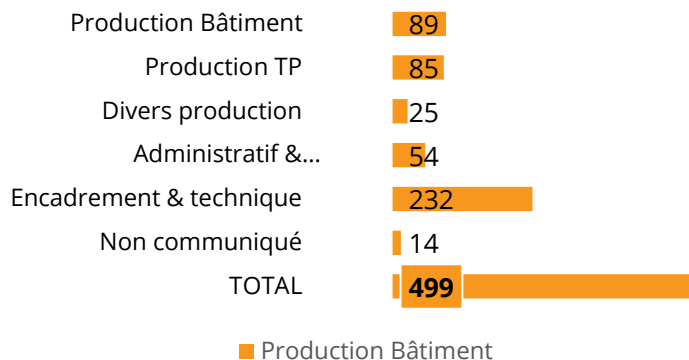


FORMATION INITIALE : 40% des jeunes en apprentissage dans les entreprises de Travaux Publics se forment sur un métier de production

Les jeunes en apprentissage

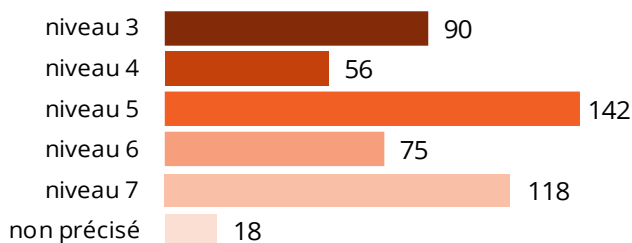
Répartition des apprentis des entreprises de Travaux Publics par métier

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



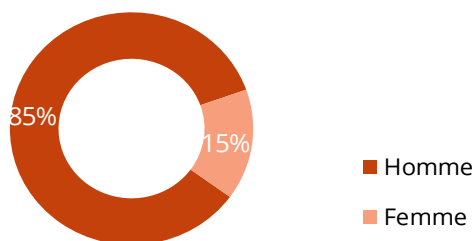
Répartition des apprentis des entreprises de Travaux Publics par niveau

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



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

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



Avertissement

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

499

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

Les entreprises de Travaux Publics ont accueilli près de 500 apprentis sur l'année 2020. Dans 40% des cas, il s'agit de formation sur un métier de production Bâtiment et Travaux Publics et dans 46% des cas sur des métiers d'encadrement et technique.

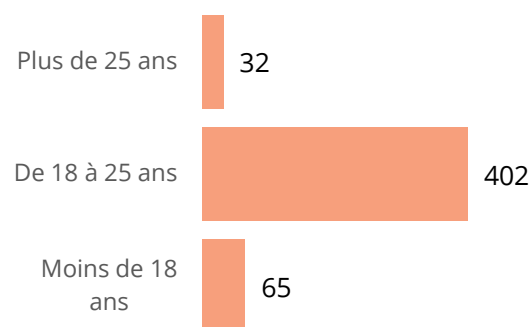
Les niveaux de formation des apprentis se concentrent de fait sur les niveaux 5 et 7.

Les entreprises de plus de 50 salariés concentrent près de 80% des contrats en accueillant environ 380 apprentis.

Note : le champs d'analyse est différent de la page 11 (en termes de niveaux de diplôme, de dates et de critères, le périmètre concernant ici les apprentis accueillis dans des entreprises adhérentes à Constructyts).

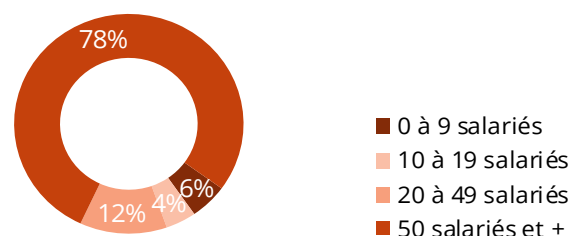
Répartition des apprentis des entreprises de Travaux Publics par âge

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



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

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

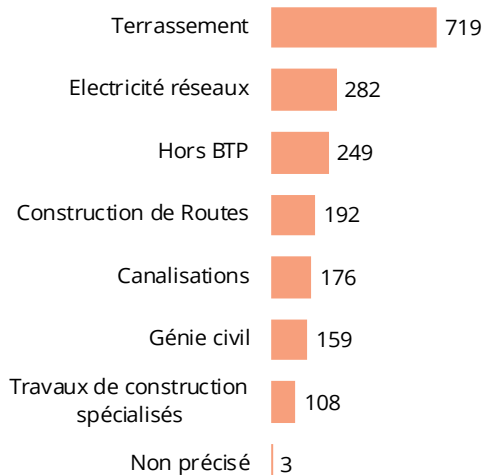


FORMATION CONTINUE : Près de 2 140 stagiaires en 2020 dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les stagiaires en formation continue

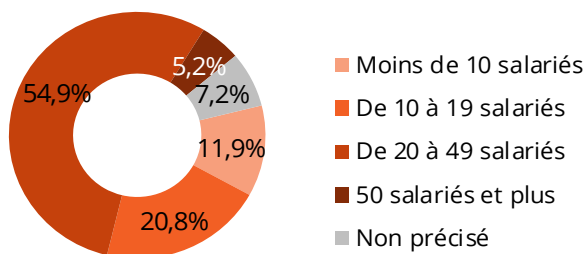
Répartition du nombre de stagiaires dans les Travaux Publics en 2020 par corps d'état

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



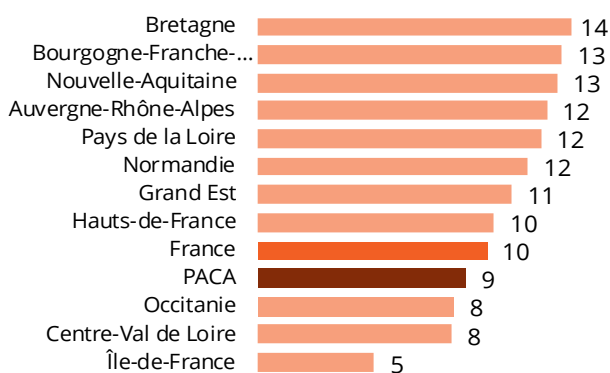
Répartition des stagiaires dans les Travaux Publics par taille d'entreprise en 2020

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



Nombre de stagiaires dans les Travaux Publics

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



2 139

stagiaires

dans les Travaux Publics en 2020

135

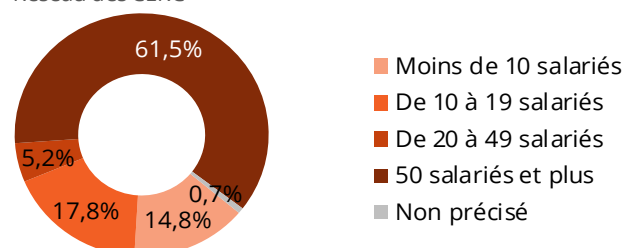
contrats de professionnalisation
aux métiers Travaux Publics en 2020

L'effort de formation est important dans le secteur des Travaux Publics : près de 2 140 stagiaires en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Pour autant, rapporté au nombre de salariés, la région se place parmi les plus faibles avec un ratio de 9 (contre 10 à l'échelle nationale).

Le nombre de stagiaires observé est un minima. Les actions de formations relevant du plan de développement des compétences des entreprises de plus de 50 salariés, notamment, ne sont pas comptabilisées ici.

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

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



Définitions

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

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

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

⚠ Avertissement

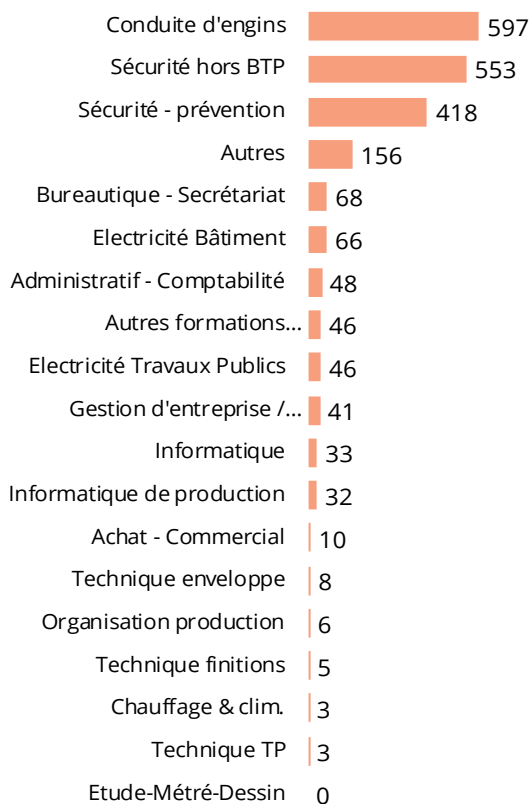
Les données analysées sur cette page ne représentent pas l'intégralité de l'effort de formation des entreprises ne prenant pas en compte les formations réalisées hors financement Constructyts (entreprises de 50 salariés et plus qui s'autofinancent sur leur plan de développement des compétences, formation sur chantier par les fournisseurs, etc.)

FORMATION CONTINUE dans les entreprises de moins de 50 salariés : Deux axes forts en 2020, la sécurité et la conduite d'engins

Les stagiaires en formation continue

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

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

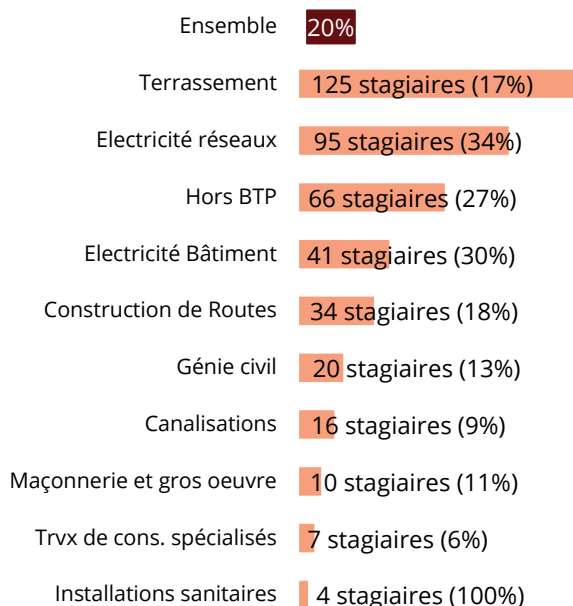


Avec **28%** des stagiaires en 2020, **Conduite d'engins** est le 1er domaine de formation. Une préoccupation liée à la sécurité qui se retrouve dans quasiment tous les corps d'état.

Les formations de conduite d'engins et celles liées à la sécurité – prévention et à la sécurité hors BTP regroupent la majorité des stagiaires. Ceci reflète pour partie le poids important des formations obligatoires.

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

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



Définitions

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

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

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

⚠ Avertissement

Les données analysées sur cette page ne représentent pas l'intégralité de l'effort de formation des entreprises ne prenant pas en compte les formations réalisées hors financement Constructys (entreprises de 50 salariés et plus qui s'autofinancent sur leur plan de développement des compétences, formation sur chantier par les fournisseurs, etc.)

2

Quelles tendances pour quels constats demain en Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

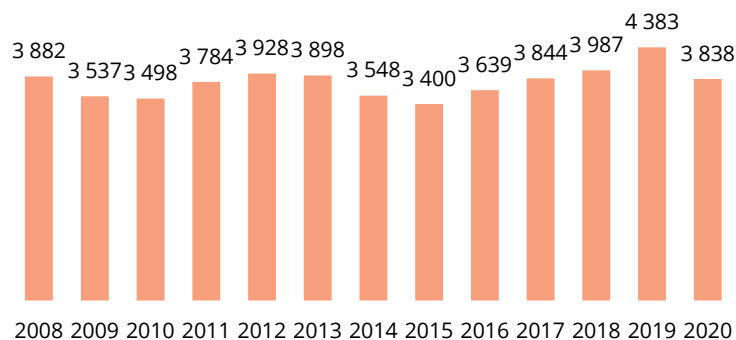
2.1 | Des entreprises marquées par les cycles économiques ...

Dans un contexte de crise sanitaire, le chiffre d'affaires subit une rupture brutale de 12,4% entre 2019 et 2020

L'activité des Travaux Publics

Evolution du chiffre d'affaires Travaux Publics

Unité : M€ / Source : Réseau des CERC



3 838 M€

Chiffre d'affaires Travaux Publics 2019

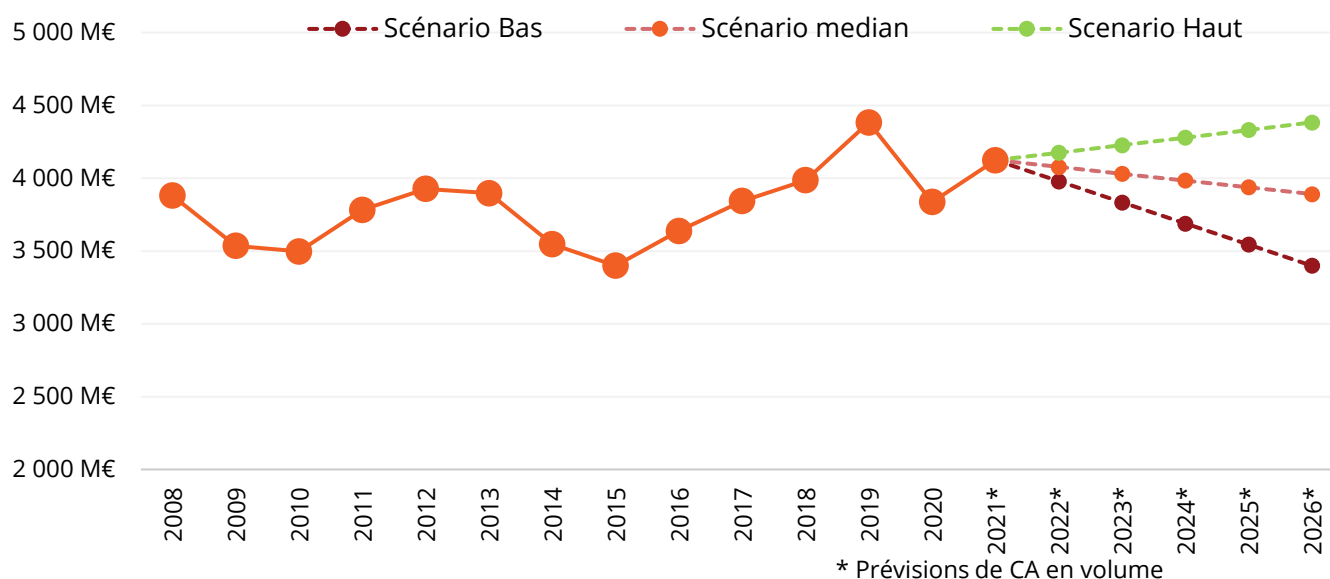
- 12,4%

Évolution 2020/2019

Le chiffre d'affaires Travaux Publics s'élève à 3,838 milliards d'euros en euros courants en 2020 en région. La croissance de l'activité observée depuis 2015 a permis d'atteindre le niveau le plus élevé de l'historique en 2019. Elle est freinée par la crise sanitaire mais le volume d'activité reste soutenu.

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

Unité : M€ / Source : Réseau des CERC



Dans cette étude, l'objectif de la prospective à 5 ans est de pouvoir projeter un niveau d'activité et donc un niveau d'emploi à l'horizon 2026. C'est donc plus le point d'arrivée qui est important et moins la forme de la trajectoire pour y parvenir. Compte tenu des incertitudes sur l'activité future des entreprises, l'exercice est difficile. Aussi, l'idée a été de raisonner sur un champ des possibles à l'horizon 2026 qui serait borné par un point bas et un point haut.

Hypothèses A : Scénario « Point Bas » : Pour définir le point bas, nous prenons le chiffre d'affaires de 2015 qui correspond à la fin d'un cycle de ralentissement économique du secteur Travaux Publics. On pose l'hypothèse qu'en 2026, l'activité du secteur Travaux Publics sera sur ce niveau plancher. Le rythme de croissance annuel est alors de -2,0% entre 2020 et 2026.

Hypothèses B : Scénario « Point Haut » : Pour définir le point haut, nous prenons le chiffre d'affaires de 2019 qui correspond à la fin d'un cycle de croissance économique du secteur Travaux Publics. On pose l'hypothèse qu'en 2026, l'activité du secteur Travaux Publics sera sur ce niveau haut. Le rythme de croissance annuel est alors de +2,2% entre 2020 et 2026.

Hypothèses C : Scénario « Médian » : Le scénario médian est la moyenne des scénarios « Point Bas » et « Point Haut ». Le rythme de croissance annuel est alors de +0,2% entre 2020 et 2026.

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

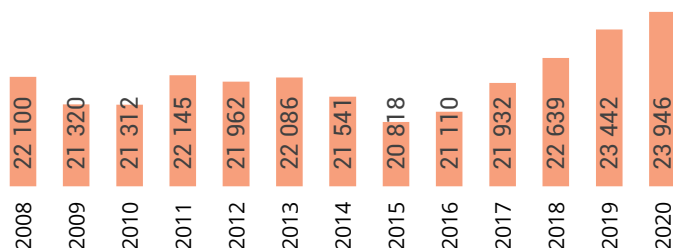
La tendance récente révèle une progression de l'emploi salarié

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

Evolution de l'effectif salarié

Unité : nombre de postes salariés

Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC



+2 634
emplois salariés
dans les TP entre 2010 et 2020

Après une période de forte contraction (2014-2016), le niveau de l'emploi salarié remonte progressivement pour atteindre son niveau le plus haut (23 946 salariés en 2020). Ce redressement de l'emploi salarié peut être rapproché de la reprise du chiffre d'affaires Bâtiment observée depuis 2016. Cependant, la relation entre activité et emploi est plus complexe et doit être analysée avec prudence. L'année 2020 en est l'illustration. En effet, la chute de l'activité liée à la crise sanitaire n'a pas impacté le volume salarié. Au final sur 10 ans, les Travaux Publics ont gagné plus de 2 600 salariés, soit une hausse de +12% de l'effectif.

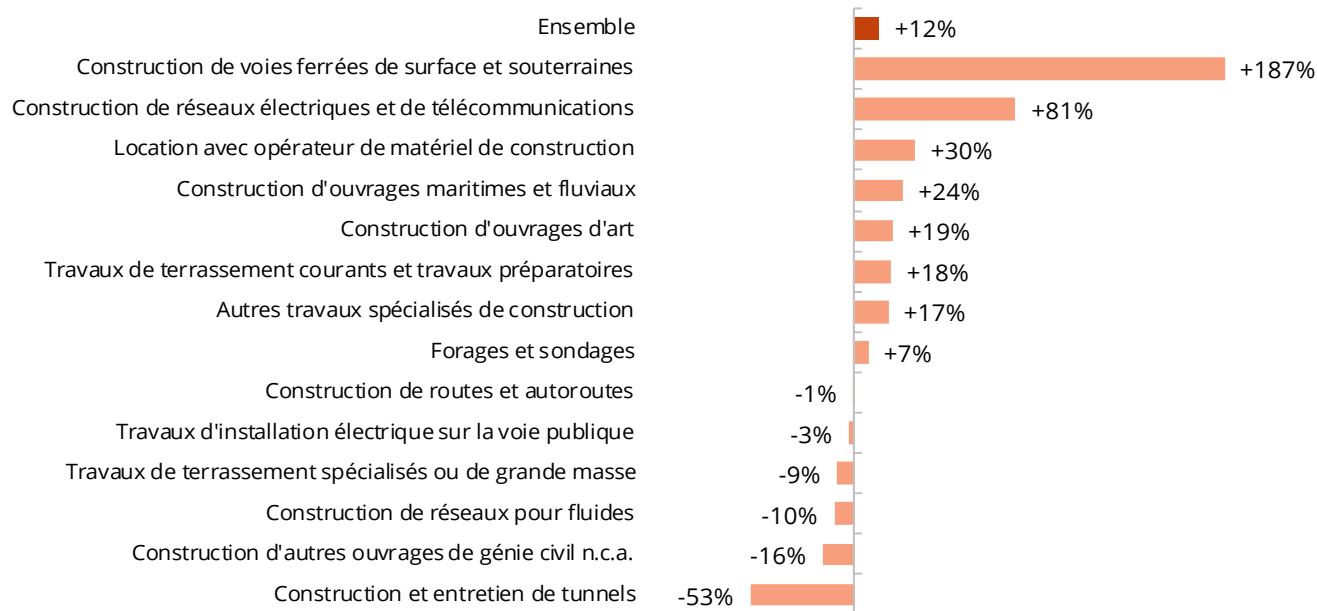
Définitions

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

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

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

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



Impact en emploi

Hypothèses 1 : Le scénario économique retenu est le scénario médian

Hypothèses 2 : on considère que la part du personnel d'encadrement va rester stable tout comme celle des ouvriers et du personnel administratif. On considère la même répartition dans les métiers de production que celle observée en 2020.

Hypothèses 3 : On applique le même taux de départ, pour les départs à la retraite des salariés et des non salariés.

Hypothèses 4 : 2,2% des sortants quittent définitivement le secteur du bâtiment chaque année (hors départ à la retraite).

Hypothèses 5 : La productivité sur la période 2020-2026 reste la même.

Impact en emploi à 5 ans

À partir des scénarios établis précédemment, du nombre de départs estimé (retraites ou sorties définitives), le besoin annuel en ressources est estimé à 500 personnes en Provence-Alpes-Côte d'Azur dans les métiers de production Travaux Publics.

Besoin annuel en ressources 2020-2026 **500**

Evolution différenciée de l'emploi selon le statut

Les tendances par métier

Evolution des salariés Travaux Publics selon le statut

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

	2020	Evol. 2020/2016	
Ouvriers	14 214	+5,4%	▲
ETAM	9 626	+19,3%	▲
Cadres (IAC)	4 945	+19,5%	▲
Ensemble	28 785	+12,0%	▲

Evolution 2020-2016

+5,4%

Ouvriers

+19,3%

ETAM

+19,5%

Cadres (IAC)

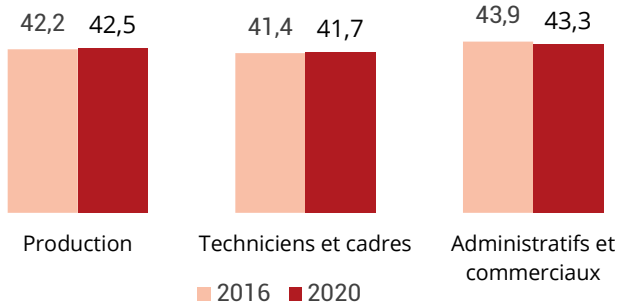
La reprise de l'emploi salarié s'avère très significative pour les cadres et ETAM alors qu'elle est moins soutenue pour les ouvriers.

Les salariés de production : une population qui peine à se renouveler

La pyramide des âges des salariés

Âge moyen des salariés relevant des Travaux Publics

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



Âge moyen des salariés en 2020

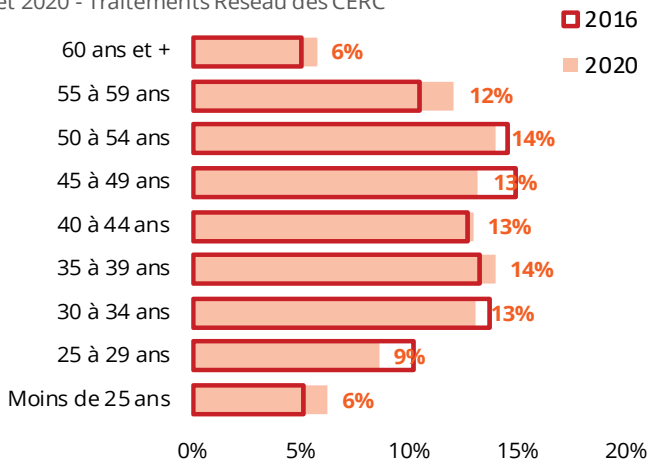
42,5 ans
Production

41,7 ans
Techniciens et cadres

43,3 ans
Administratifs et commerciaux

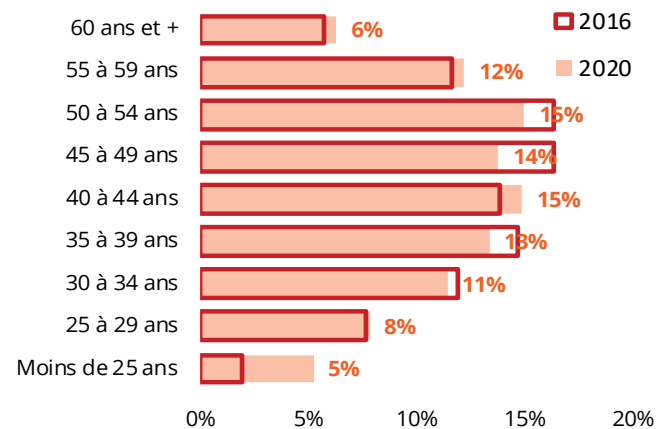
Pyramide des âges des salariés de la production en 2016 et 2020

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



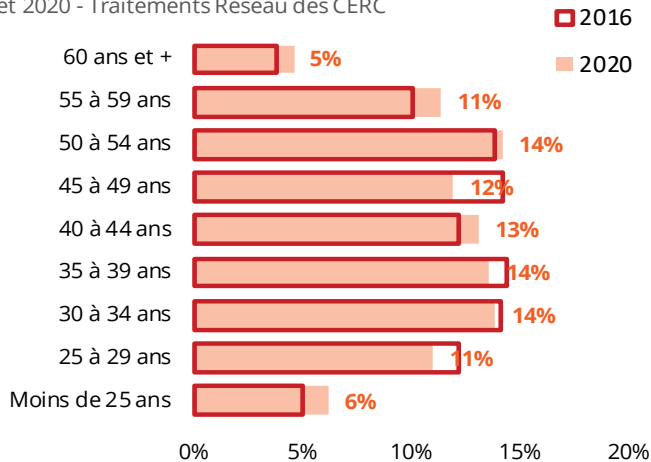
Pyramide des âges des salariés administratifs et commerciaux en 2016 et 2020

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



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

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



La pyramide des âges peine à se renouveler. La reprise de l'activité et de l'emploi salarié des 5 dernières années semble avoir freiné le vieillissement (l'âge moyen au global arrête d'augmenter et se stabilise) mais n'a pas permis de renverser la tendance.

La part des jeunes de moins de 25 ans augmente sur les 5 dernières années pour les métiers de production mais reste faible (6%). Notons qu'il faut remonter à l'année 2008 pour observer le taux le plus haut (12%). La baisse des catégories des moins de 30 ans vient augmenter légèrement l'âge moyen des salariés de production.

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

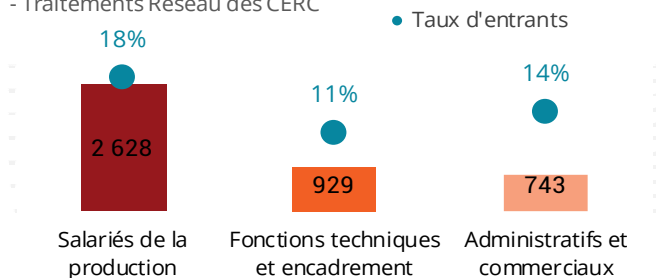
Environ 2 630 salariés de production sont entrés dans les Travaux Publics en 2020 , soit 18% de l'effectif en place

Les taux d'entrants

Effectif salarié entrant dans les Travaux Publics en 2020

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020

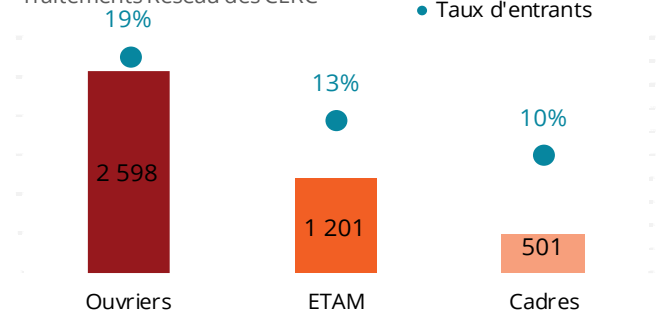
- Traitements Réseau des CERC



Effectif salarié entrant dans les Travaux Publics en 2020

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2020

- Traitements Réseau des CERC



Taux d'entrants 2020

18%
Production

11%
Techniciens et cadres

14%
Administratifs et commerciaux

Taux d'entrants 2020

19%
Ouvriers
dont

12%
Ouvriers qualifiés/très qualifiés

13%
ETAM

10%
Cadre

Définition

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

* Y compris apprentis

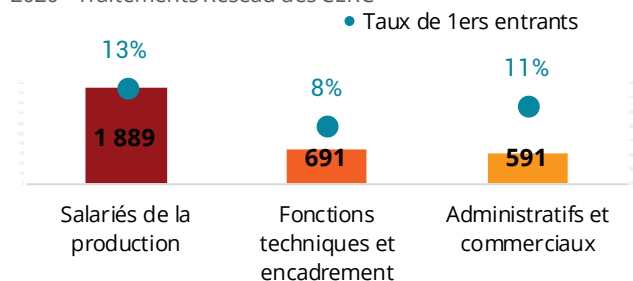
Le taux d'entrants reflète le renouvellement de l'effectif salarié qu'il soit structurel (remplacement, mobilité, départ en retraite...) ou conjoncturel. Les métiers de production sont particulièrement concernés avec un taux à 18%.

80,5% des salariés premiers entrants dans le secteur production sont en CDI

Zoom sur les premiers entrants dans les Travaux Publics en 2020

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

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



Taux de CDI des premiers entrants 2020

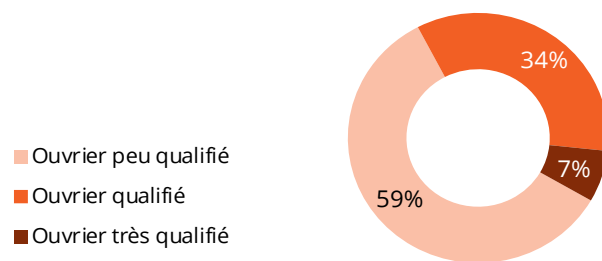
80,5%
Production

92,3%
Techniciens et cadres

84,4%
Administratifs et commerciaux

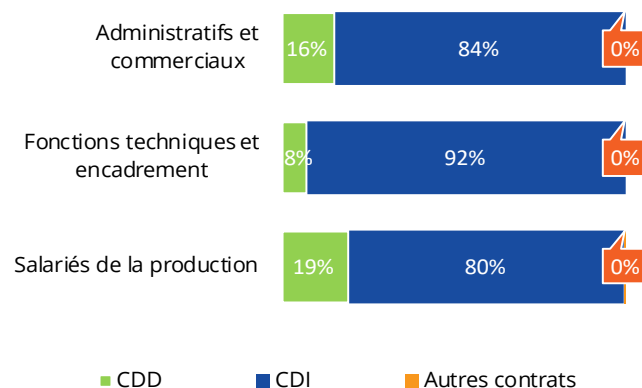
Répartition des ouvriers premiers entrants dans les Travaux Publics en 2020 selon leur qualification

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



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

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



Parmi les entrants dans un métier de production en 2020, près de 1 890 salariés sont considérés comme premiers entrants dans le secteur. Les ouvriers premiers entrants, qui ont un profil peu qualifié, sont dans une largement majorité embauchés en CDI (80,5% d'entre eux).

Définition

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

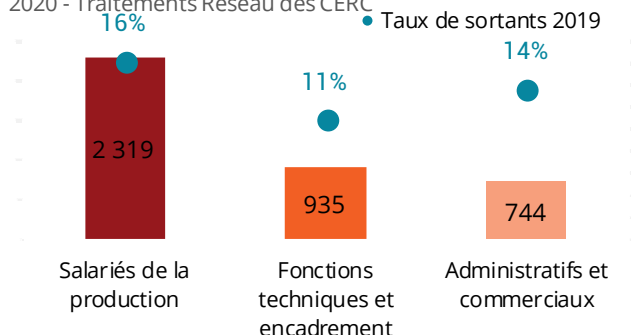
* Y compris apprentis

Près de 2 320 salariés de production sont sortis du secteur Travaux Publics en 2019, soit 16% de l'effectif en place

Les taux de sortants

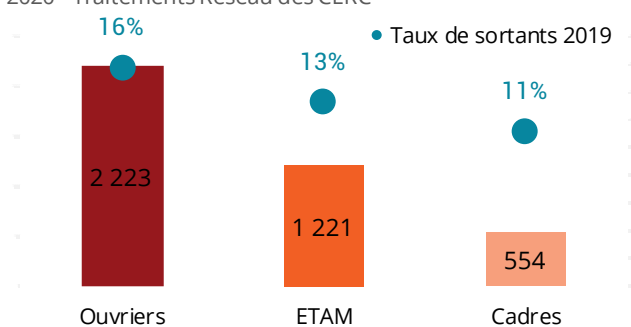
Effectif salarié sortant des Travaux Publics en 2019

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



Effectif salarié sortant des Travaux Publics en 2019

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



Taux de sortant 2019

Production	16%
Techniciens et cadres	11%
Administratifs et commerciaux	14%

Taux de sortant 2019

Ouvriers dont	16%
Ouvriers qualifiés/très qualifiés	12%
ETAM	13%
Cadre	11%

Définition

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

* Y compris apprentis

Le taux de sortants reflète la mobilité de l'effectif salarié qu'il soit structurel (départ en retraite...) ou conjoncturel. Les métiers de production sont particulièrement concernés avec un taux à 16%.

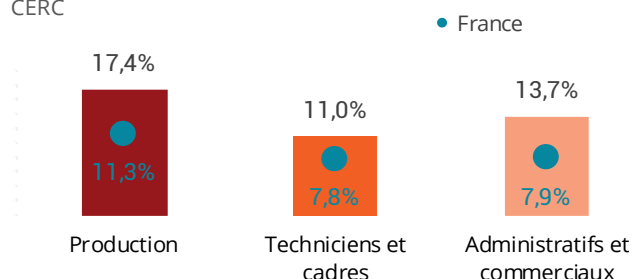
Les sorties sont loin de comptabiliser que des départs à la retraite. En effet, l'âge moyen des sortants atteint 41 ans pour les métiers de production. Ils sont même un peu plus jeunes que les salariés en poste.

Un taux de turn-over important en Provence-Alpes-Côte d'Azur et des recrutements jugés globalement difficiles

Le turn-over

Taux de turn over dans les Travaux Publics en 2020

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



Définitions

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

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

Taux de turn-over 2020

17,4%
Production
11,3% France

11,0%
Techniciens et cadres
7,8% France

13,7%
Administratifs et commerciaux
7,9% France

2 700
projets de recrutements

56,7%
d'offres difficiles

Le taux de turn-over mesure l'intensité des mouvements des salariés (flux entrants et sortants) et donc indirectement l'intensité des besoins en recrutements du secteur. Il atteint plus de 17% pour les métiers de production. Autrement dit, près de 2 salariés en place actuellement sur 10 ont connu au moins un mouvement, soit en entrée, soit en sortie.

Mais au delà du volume, la problématique des entreprises est de trouver des candidats et donc de réussir leur recrutement. Or, sur 2 700 projets de recrutements, 57% environ sont jugés difficiles.

Des besoins en recrutements qui s'inscrivent dans la durée dans les entreprises de Travaux Publics de plus de 50 salariés

Zoom qualitatif

77%

Ont des projets de recrutements en CDI / CDD / Intérim



6%

de l'effectif salarié

Nombre de recrutement envisagés en CDI, CDD ou intérim

77%

Des entreprises envisagent de recruter au cours des 12 prochains mois

Toutes les entreprises ayant des projets de recrutements envisagent de recruter **au moins un CDI**

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

Source : Unité : % d'entreprises tous métiers confondus - Enquête CERC

1°

FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL : 80%

2°

HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ : 25%

Près de 8 entreprises sur 10 envisagent de recruter au cours des 12 prochains mois.

Il s'agit a minima de recrutements de salariés en CDI/CDD ou d'intérimaires. A cela, s'ajoutent les projets de recrutements en apprentissage/contrat pro et stagiaires.

Les entreprises font face à des besoins pérennes, soit pour remplacer des départs, soit pour répondre à une hausse durable de leur activité.

Les solutions privilégiées s'inscrivent logiquement dans la durée : la stratégie de l'entreprise est fondée sur le long terme avec la volonté d'intégrer de nouveaux salariés en CDI.

Les recrutements de CDI, CDD, intérim envisagés représentent 6% de l'effectif salariés.

Source : Etude qualitative CERC PACA

Entretiens directs réalisés auprès de responsables des plans de développement des entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et + entre mars et juillet 2021. 33 entreprises ont répondu à l'enquête sur la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, représentant 86% de l'effectif salariés.

Des difficultés de recrutement généralisées dans les entreprises de Travaux Publics de plus de 50 salariés

Zoom qualitatif

	Besoins en recrutement (volume)	Difficultés de recrutement
- Conducteur d'engins - Constructeur de réseaux canalisations - Chef de chantier - Conducteur de travaux	++	++
- Chef d'équipe - Ingénieur études	+	++
- Constructeur en voirie urbaine	++	+
- Constructeur de route - Mécanicien d'engins	+	+

94%

Des entreprises rencontrent des difficultés pour recruter

Parmi elles, **70% évoquent la pénurie des candidats** et 40% le manque d'expérience et de formation.

Plus de 9 entreprises sur 10 rencontrent des difficultés pour recruter (qu'elles aient ou non des projets de recrutements en cours ou sur les 12 prochains mois).

La pénurie des candidats ressort comme principale raison des difficultés de recrutement et ceci dans quasiment tous les métiers. Les causes de la pénurie peuvent être multiples : manque d'attractivité des métiers et/ou des formations ou encore de certains territoires, les conditions de travail, notamment les déplacements ...

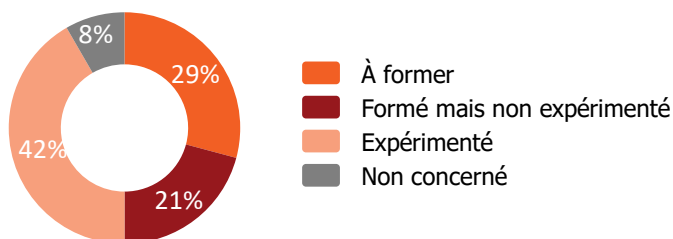
En dehors des métiers d'encadrement (chefs de chantier, conducteurs de travaux, chefs d'équipe), les principaux métiers sur lesquels les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement concernent les conducteurs d'engins de TP et les canaliseurs. Ces métiers sont ceux où les besoins de recrutements sont les plus forts.

Pour les ouvriers, les recrutements sont complexifiés par le fait que les entreprises recherchent de candidats expérimentés.

Les entreprises vont également se tourner vers du personnel à former ou des jeunes formés sans expérience lorsqu'il s'agit de recruter des ouvriers. Elles élargissent leur périmètre de recherche à tous les niveaux de formation et d'expérience car elles sont confrontées à de fortes tensions sur le marché du travail avec de fortes pénuries de candidats.

Type de public privilégié par les entreprises pour les ouvriers

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



Source : Etude qualitative CERC PACA

Entretiens directifs réalisés auprès de responsables des plans de développement des entreprises de Travaux Publics de 50 salariés et + entre mars et juillet 2021. 33 entreprises ont répondu à l'enquête sur la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, représentant 86% de l'effectif salariés.

2.3 | Formation initiale... quelles tendances de fond ?

Poids de l'apprentissage chez les jeunes en 2020-2021

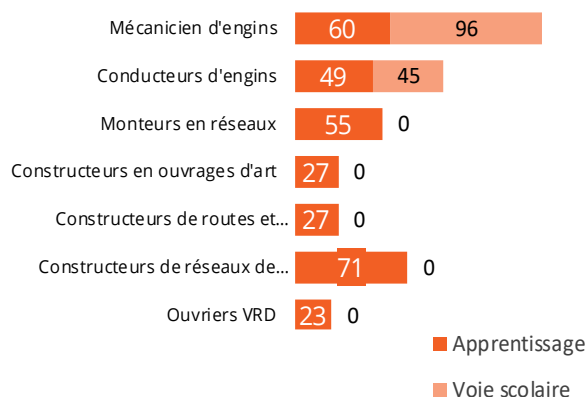
Les tendances de la formation initiale

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

Unité : apprenants en formation initiale

Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements

Réseau des CERC



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

68,9%
2020-2021

Définition

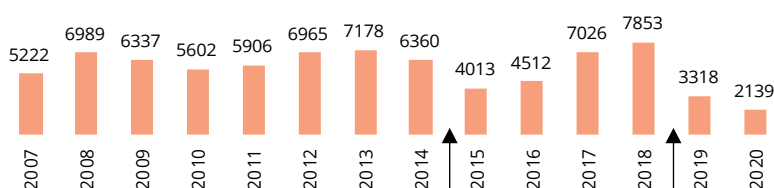
Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la région en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier des Travaux Publics

Une diminution continue du nombre de contrats de professionnalisation

Les tendances en matière de formation continue

Evolution du nombre de stagiaires dans les Travaux Publics

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



Définition

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

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

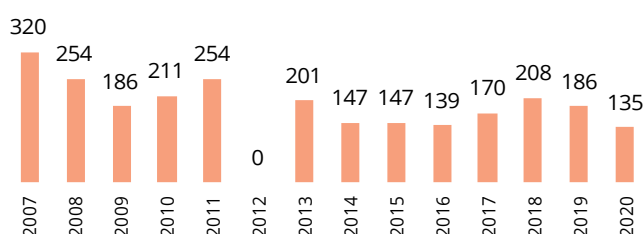
⚠ Avertissement

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.

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

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation aux métiers Travaux Publics

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



Evolution du nombre de contrats de professionnalisation

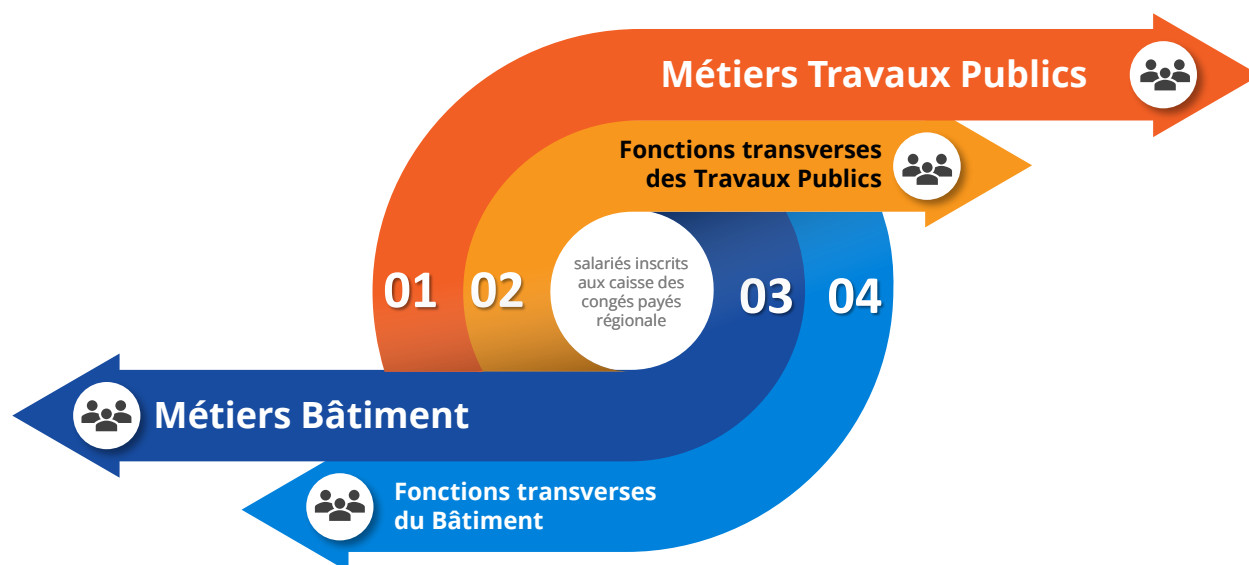
-27,4% **-57,8%**
2020-2019 2020-2007

3

Baromètres prospectifs par domaine de métier et fonction en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Analyses métiers

Les salariés inscrits aux caisses des congés payés



Métiers de production Travaux Publics

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

Métiers de production du Bâtiment

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

Fonctions transverses dans une entreprise de Travaux Publics

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

Fonctions transverses dans une entreprise de Bâtiment

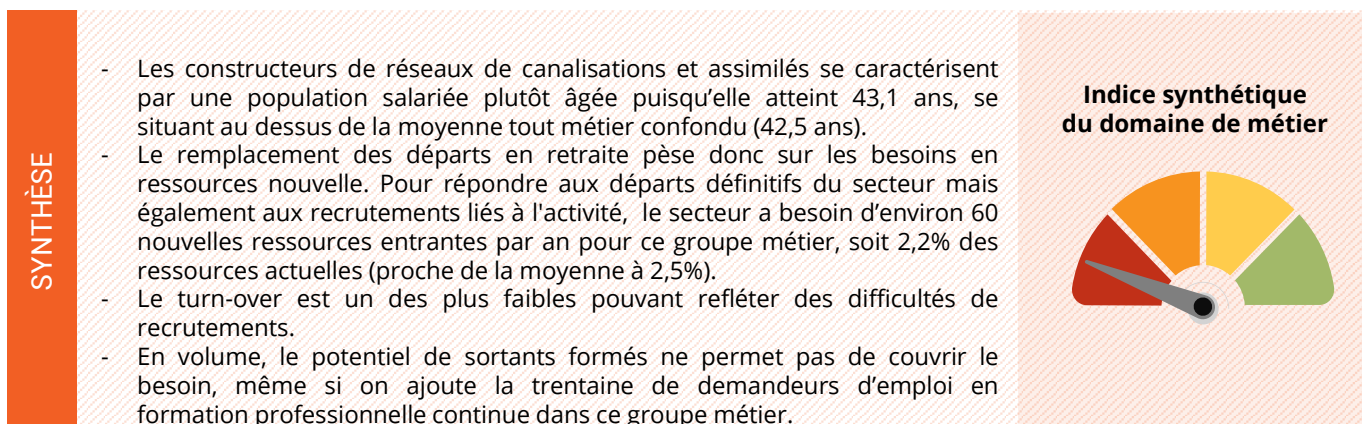
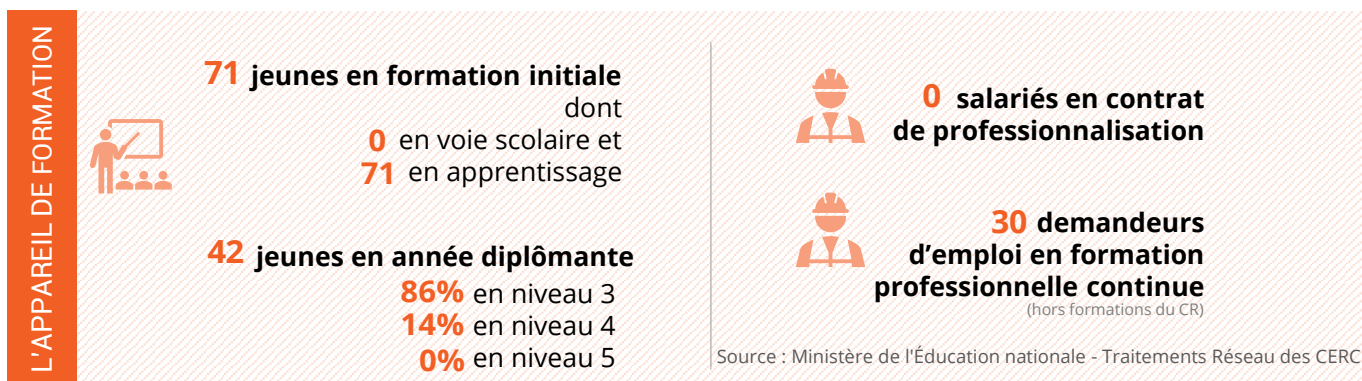
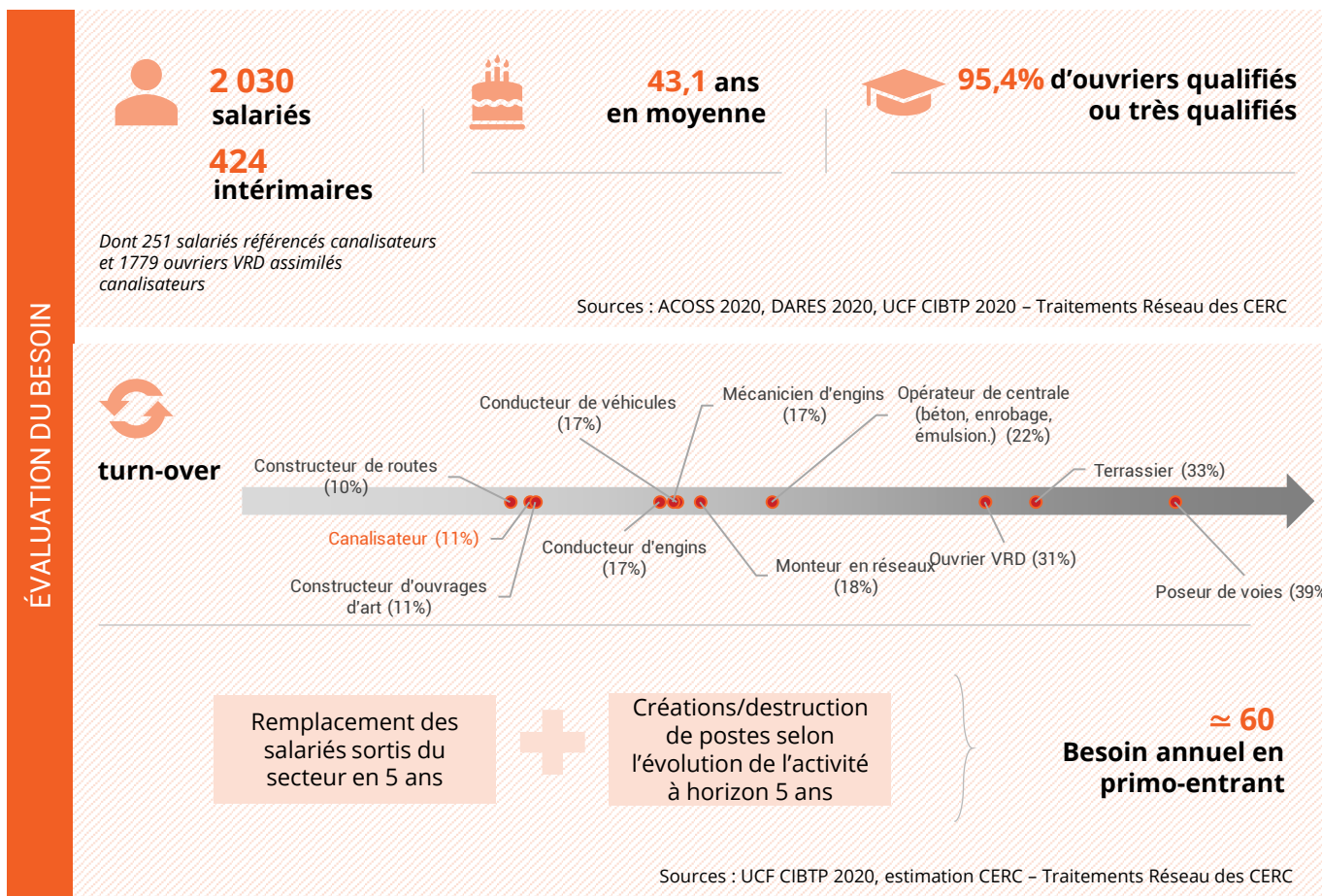
Salariés ayant un métier études & encadrement ou administratif & commercial exerçant dans une entreprise de Bâtiment.

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

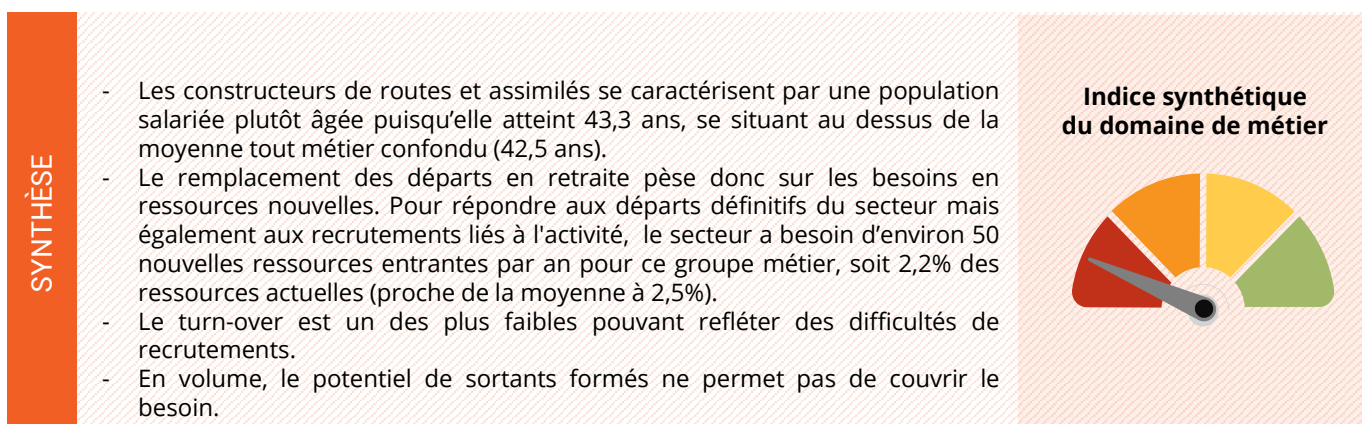
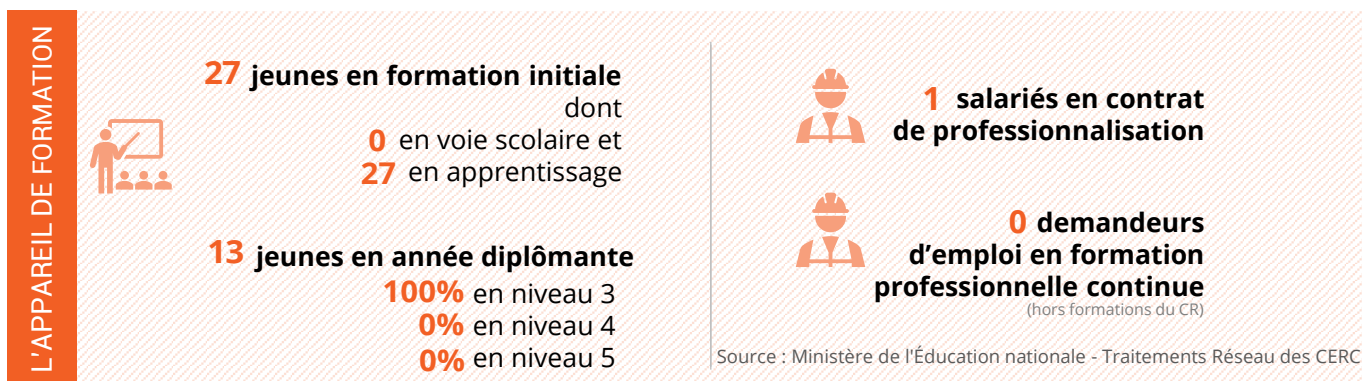
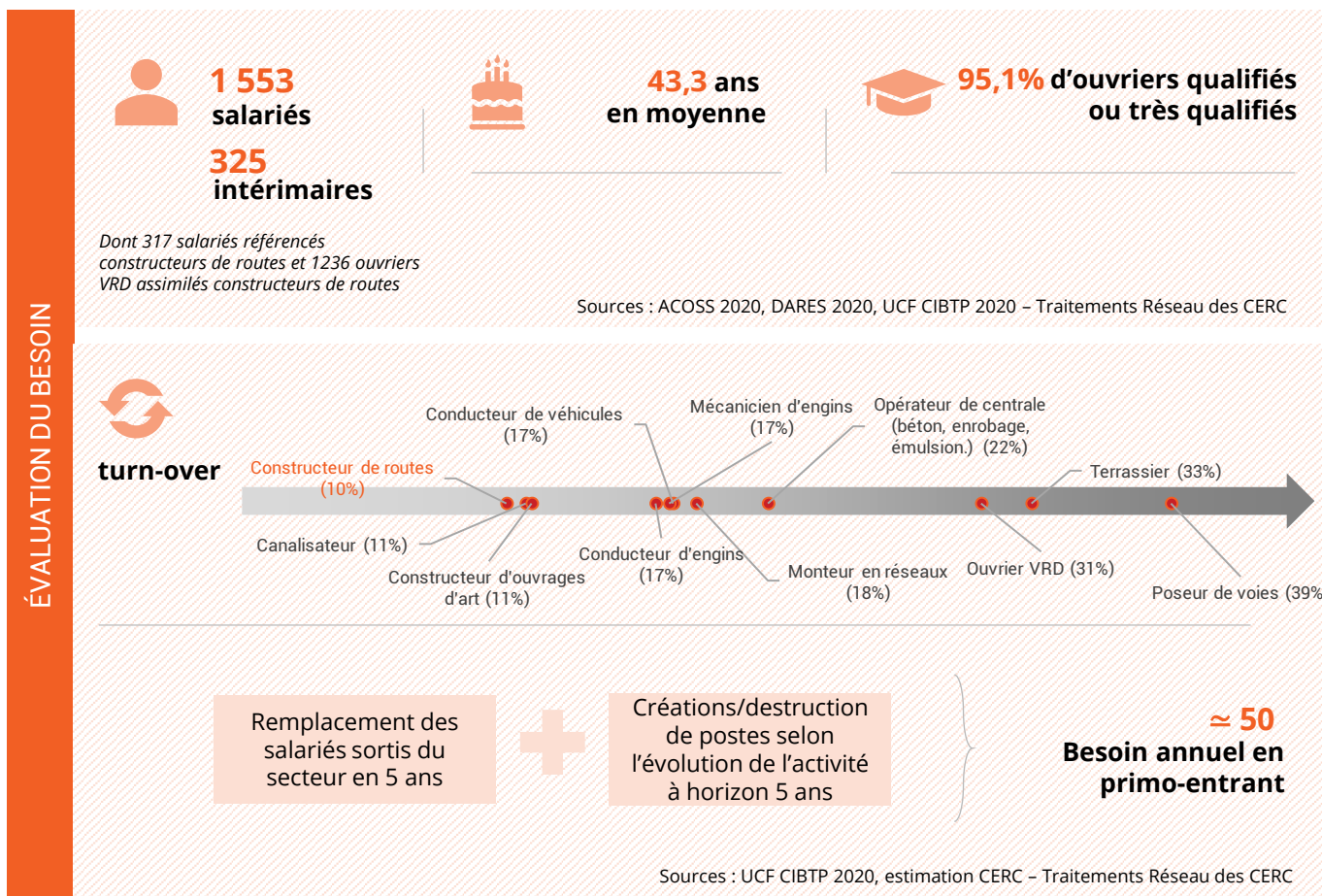
Cette répartition s'appuie sur le métier du salarié

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

3.1 | Constructeurs de réseaux de canalisations et assimilés



3.2 | Constructeurs de routes et assimilés



3.3 | Ouvriers VRD

1 400
salariés
293
intérimaires

36,2 ans
en moyenne

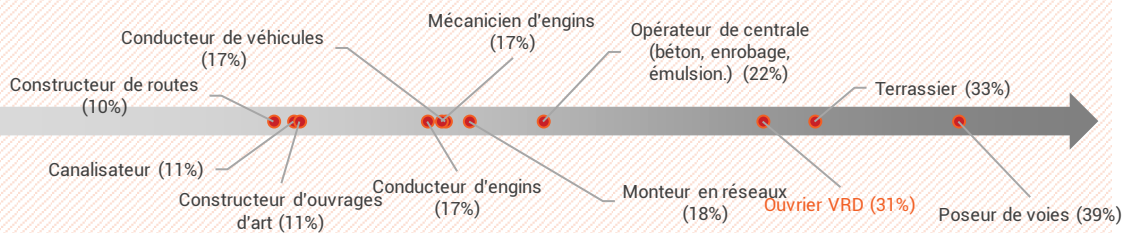
0,0% d'ouvriers qualifiés
ou très qualifiés

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

ÉVALUATION DU BESOIN



turn-over



Remplacement des
salariés sortis du
secteur en 5 ans



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

≈ **20**
Besoin annuel en
primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION



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

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



**15 salariés en contrat
de professionnalisation**



**30 demandeurs
d'emploi en formation
professionnelle continue**
(hors formations du CR)

Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE

- Les métiers d'ouvriers VRD se caractérisent par une population salariée plutôt jeune puisqu'elle avoisine 36 ans (contre 42,5 ans en moyenne tout métier confondu).
- Le remplacement des départs en retraite pèse donc moins sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 20 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 1,0% des ressources actuelles (bien en dessous de la moyenne à 2,5%).
- Le turn-over est un des plus forts, signe d'une mobilité, voire d'une volatilité, particulièrement importante pour ce métier.
- En volume, le potentiel de sortant formés ainsi que la trentaine de demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue dans ce groupe métier permet à peine de couvrir le besoin.

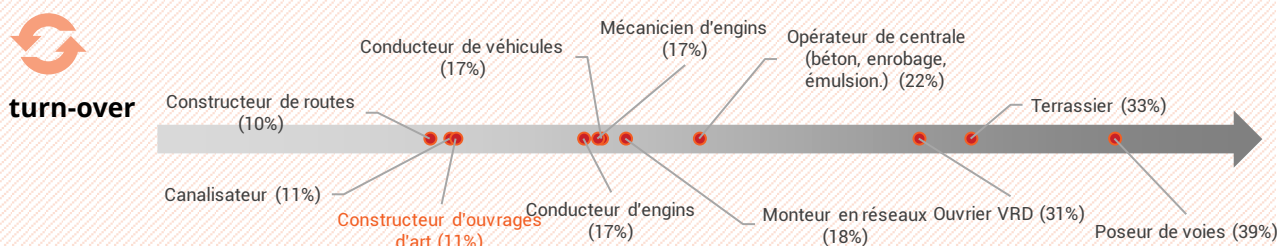
Indice synthétique
du domaine de métier



3.4 | Constructeurs en ouvrages d'art



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



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans



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

≈ 40
Besoin annuel en primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION



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

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



13 salariés en contrat de professionnalisation



10 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue
(hors formations du CR)

Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE

- Les métiers de constructeurs en ouvrages d'art se caractérisent par une population salariée plutôt âgée puisqu'elle atteint 45 ans (contre 42,5 ans en moyenne).
- Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 40 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 2,8% des ressources actuelles (au dessus de la moyenne à 2,5%).
- Le turn-over est un des plus faibles pouvant refléter des difficultés de recrutements.
- En volume, le potentiel de sortant formés ainsi que la dizaine de demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue dans ce groupe métier ne permet pas de couvrir le besoin.

Indice synthétique du domaine de métier



3.5 | Monteurs en réseaux



1 212
salariés
254
intérimaires



41,0 ans
en moyenne

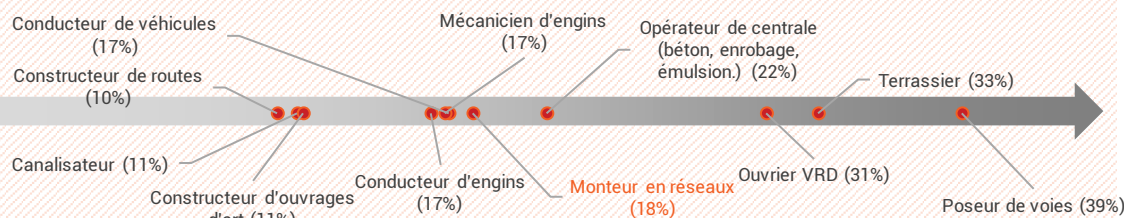


83,3% d'ouvriers qualifiés
ou très qualifiés

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



turn-over



Remplacement des
salariés sortis du
secteur en 5 ans



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

≈ **35**
**Besoin annuel en
primo-entrant**

Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION



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

55 jeunes en année diplômante
38% en niveau 3
62% en niveau 4
0% en niveau 5



**14 salariés en contrat
de professionnalisation**



**0 demandeurs
d'emploi en formation
professionnelle continue**
(hors formations du CR)

Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE

- Les métiers de monteurs en réseaux électriques et communication se caractérisent par une population salariée plutôt âgée puisqu'elle atteint la barre des 41 ans même si elle est en dessous de la moyenne tout métier confondu (42,5 ans).
- Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 35 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 2,1% des ressources actuelles (en dessous de la moyenne à 2,5%).
- En volume, le potentiel de sortants formés permet à peine de couvrir le besoin

**Indice synthétique
du domaine de métier**

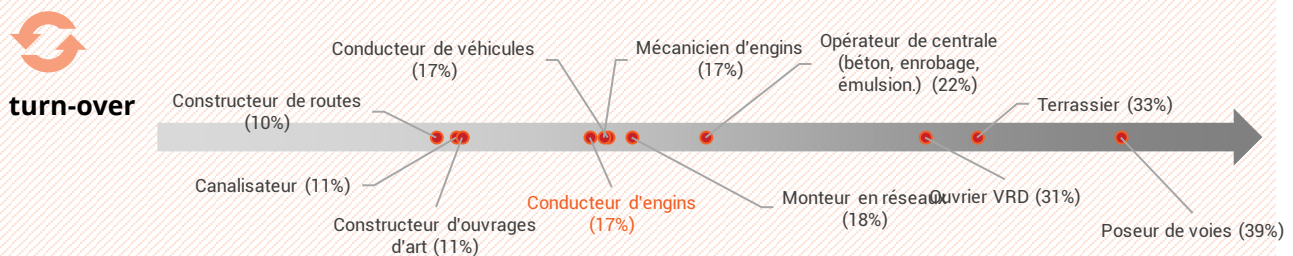


3.6 | Conducteurs d'engins



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

ÉVALUATION DU BESOIN



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans



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

≈ 155
Besoin annuel en primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION



25 salariés en contrat de professionnalisation

0 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue
(hors formations du CR)

Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE

- Les métiers de conducteurs d'engins se caractérisent par une population salariée plutôt âgée puisqu'elle atteint 43,6 ans (contre 42,5 ans en moyenne).
- Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 155 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 2,7% des ressources actuelles (au dessus de la moyenne à 2,5%).
- En volume, le potentiel de sortants formés ne permet pas de couvrir le besoin

Indice synthétique du domaine de métier

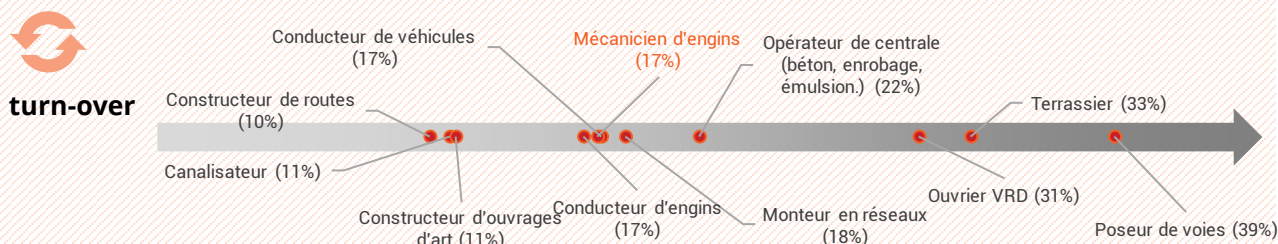


3.7 | Mécaniciens d'engins



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

ÉVALUATION DU BESOIN



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans

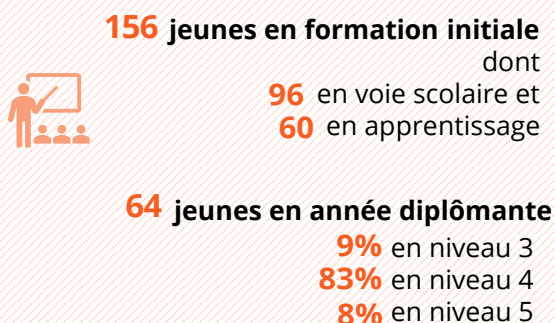


Créations/destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

< 20
Besoin annuel en primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION



0 salariés en contrat de professionnalisation

0 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue
(hors formations du CR)

Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE

- Les métiers de mécaniciens d'engins se caractérisent par une population salariée plutôt âgée puisqu'elle atteint 41,2 ans même si elle est en dessous de la moyenne tout métier confondu (42,5 ans)..
- Le remplacement des départs en retraite pèse donc sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin inférieur à 20 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 2,5% des ressources actuelles (égale à la moyenne à 2,5%).
- En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir le besoin. Cependant, une partie des jeunes formés vont poursuivre leurs études, d'autres vont aller travailler dans d'autres secteurs d'activité. Ces « fuites » viennent ainsi diminuer le taux de couverture du besoin.

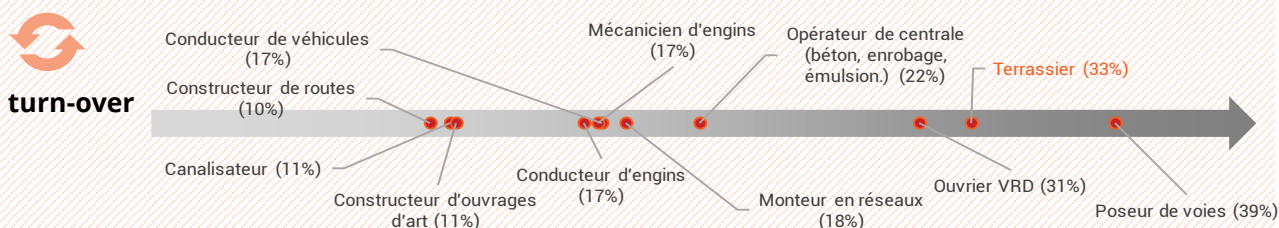
Indice synthétique du domaine de métier



3.8 | Terrassiers



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



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans



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

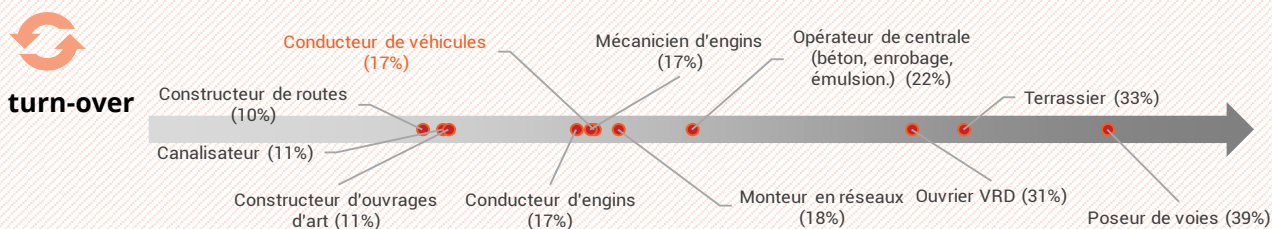
< 20
Besoin annuel en primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

3.9 | Conducteurs de véhicules/camions



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



Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans

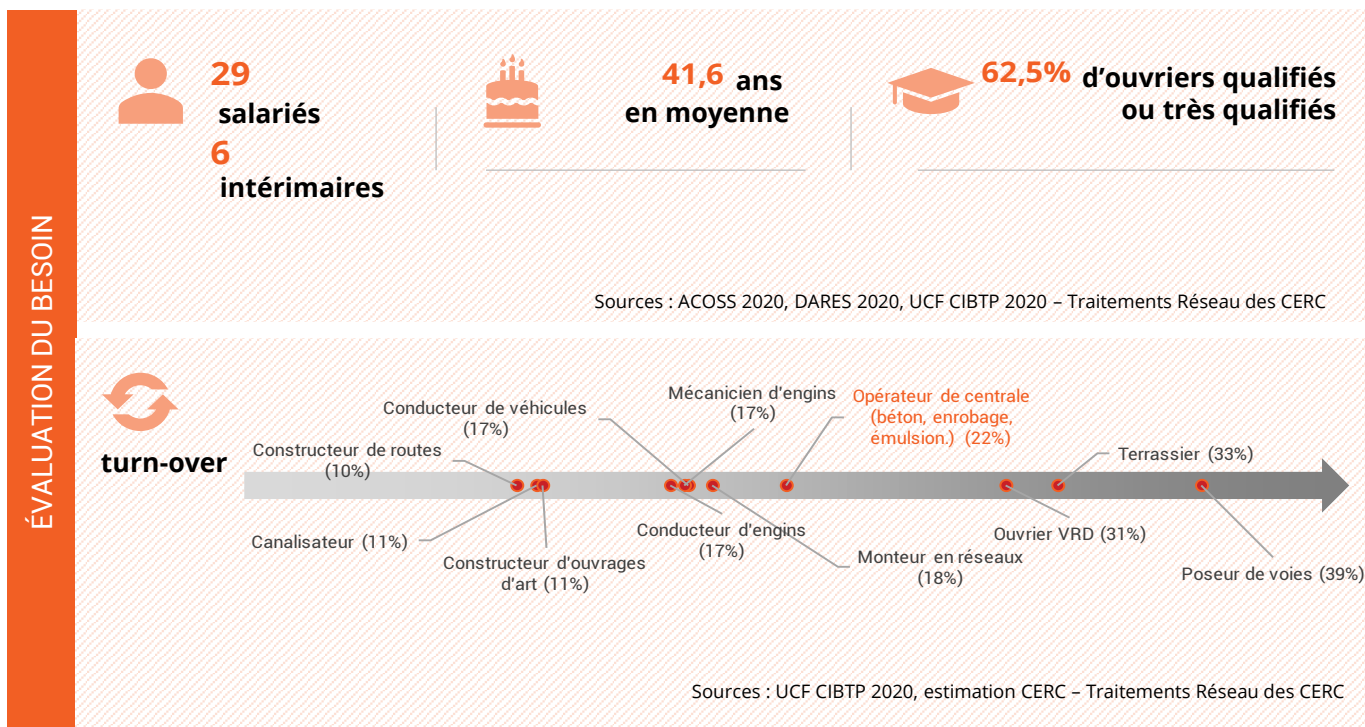


Créations/destruction de postes selon l'évolution de l'activité à horizon 5 ans

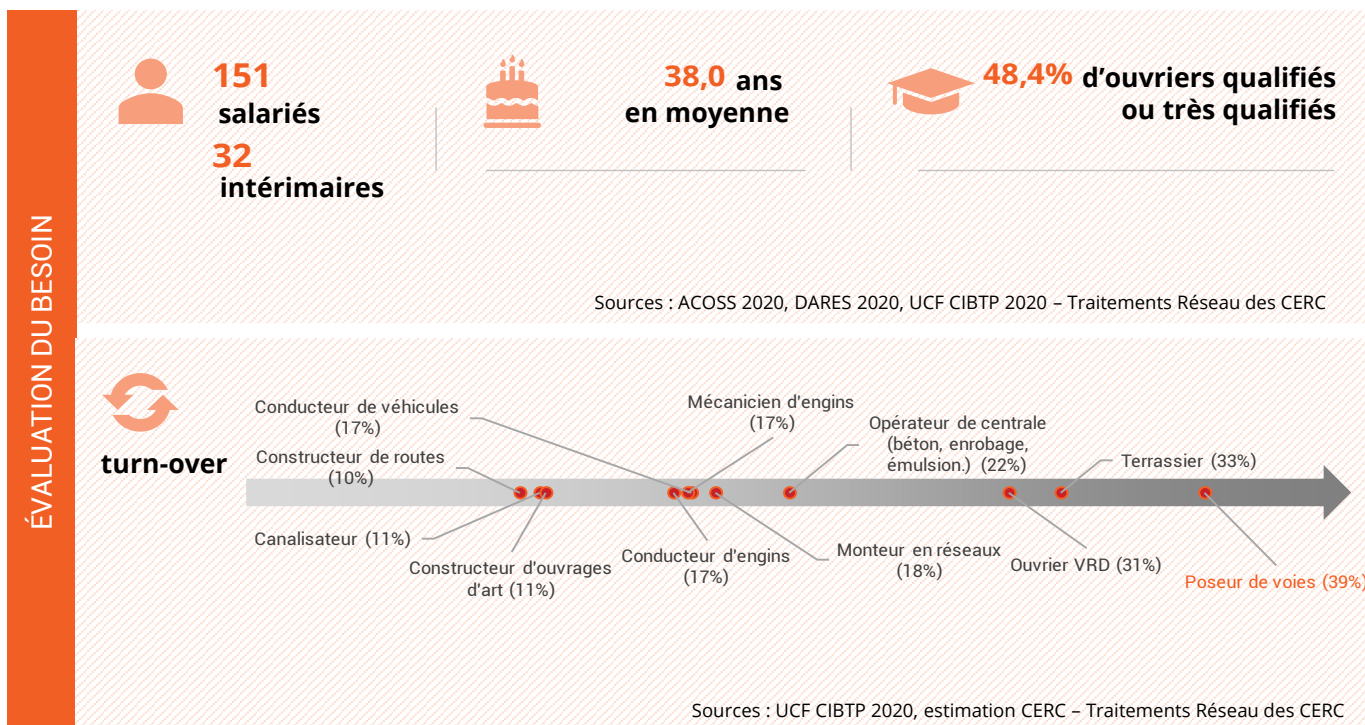
≈ 120
Besoin annuel en primo-entrant

Sources : UCF CIBTP 2020, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

3.10 | Opérateurs de centrale



3.11 | Poseurs de voies



Glossaire

Définitions importantes

1. Niveau de qualification

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

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

2. Stagiaire

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

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

3. Niveaux de diplômes

Les niveaux de diplôme sont les suivants :

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

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

Pour aller plus loin :

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

4. Jeunes en formation initiale

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

5. Apprentissage (source Constructys)

Sont comptabilisés ici les contrats d'apprentissage en cours en 2020 (date de début \leq 31/12/2020 et date de fin \geq 01/01/2020), dans une entreprise de BTP dont l'organisme de formation est dans la région et ce quel que soit le métier préparé (métier de production Bâtiment ou Travaux Publics, assistant(e) de direction, marketing, 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 postes au 15 mars.
- ▶ **Sortants** : il s'agit des salariés sortis d'une entreprise du secteur, l'année en cours, dans le cadre d'un changement d'entreprises (sorties non définitive), d'un départ à la retraite, d'une sortie hors du secteur ou hors de la région. **Chaque sortant n'est compté qu'une fois même si ce dernier est entré/sorti plusieurs fois au cours de l'année.**
- ▶ **Taux de sortants** : nombre de sortants rapporté au nombre de salariés en postes au 15 mars.

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

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

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

Éléments de méthode utiles pour l'interprétation

1. Données URSSAF/UCF

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

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

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

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

2. Potentiel de sortants formés sur le marché du travail

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

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

3. Niveau de diplôme

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

4. DEFM

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

Avec le concours...

Des membres et partenaires de la CERC



Des membres du GIE Réseau des CERC



De l'Observatoire des Métiers du BTP



CERC PACA

36 Bd des Dames 13002 Marseille
04-88-22-66-50 | cerc.paca@gmail.com
cerc-paca.fr | @cerc_paca



PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
CERC
— FILIÈRE CONSTRUCTION —
Mesurer. Anticiper.