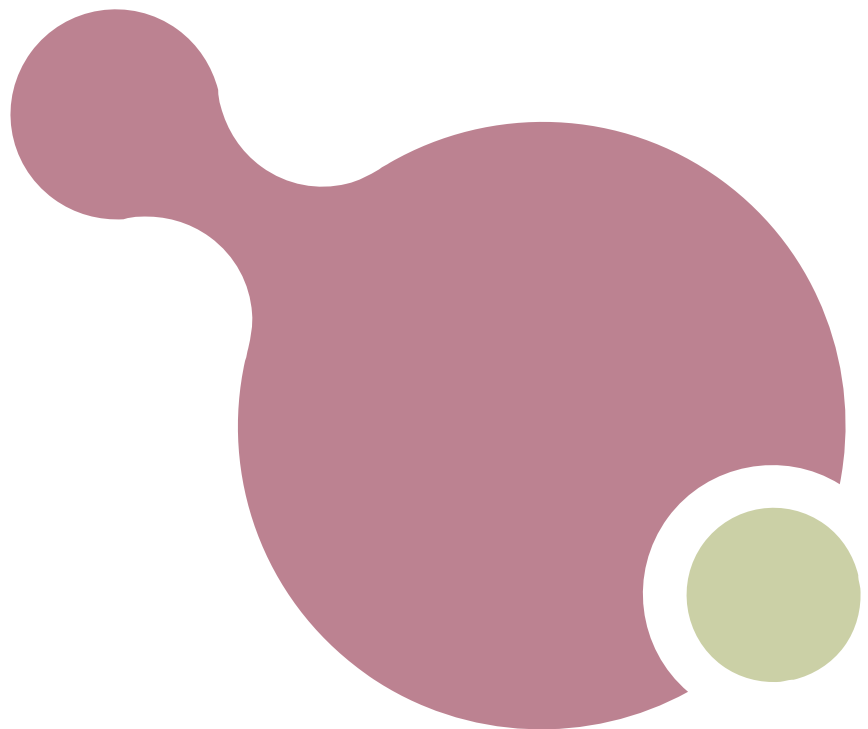




Recrutement et formation

Les perspectives des Travaux Publics dans les Hauts-de-France



Recrutement et formation

Les perspectives des Travaux Publics dans les Hauts-de-France



RECRUTEMENT

1

Les besoins 2021 - 2022

2

Les différentes méthodes utilisées

3

Les difficultés



FORMATION DES COLLABORATEURS

1

La dynamique et les types de formation

2

Les enjeux

3

Les difficultés

/ EDITORIAL

La Fédération des Travaux Publics a demandé à la Cellule Economique Régionale de la Construction d'interroger les entreprises de Travaux Publics de plus de 50 salariés sur leurs perspectives de recrutement et, ce qui est souvent lié, sur les formations de leurs collaborateurs.

Sur la question du recrutement, on se doutait bien que les entreprises sont en recherche de compétences. Mais le pourcentage est très élevé : **80 % des 650 entreprises de Travaux Publics des Hauts-de-France** sont en cours de recrutement ou ont des projets dans les mois qui viennent.

Ces recrutements représentant **plus de 11 % des effectifs**, soit près de **3 000 postes à pourvoir dans les mois à venir**. Pour assurer ces embauches, les entreprises recourent à la fois à des contrats « classiques » (CDI, CDD, intérim) ainsi qu'à l'accueil de jeunes encore en formation, les alternants.

Autre enseignement de cette étude : **80 % des entreprises** éprouvent des **difficultés pour mener à bien leurs recrutements**. Pénurie de candidats, manque de formation ... Les postes à pourvoir sont nombreux, plus que les candidats. Une situation paradoxale que le secteur des travaux publics n'est pas le seul à connaître.

La profession est aussi très active en termes de formation de ses collaborateurs, pour laquelle **plus de la moitié des entreprises envisage d'augmenter le budget**, malgré la baisse des aides financières.

Le secteur des Travaux Publics peaufine son image à travers des campagnes d'information. Mais il reste encore méconnu du grand public et des jeunes. Pourtant, son panel d'activités est très diversifié : il touche l'eau, la construction, la voirie, le domaine ferroviaire, l'électricité, l'environnement ... des ressources inépuisables.

Encore à notre époque, nos divers métiers permettent l'épanouissement professionnel et une ascension sociale à la portée de tous.

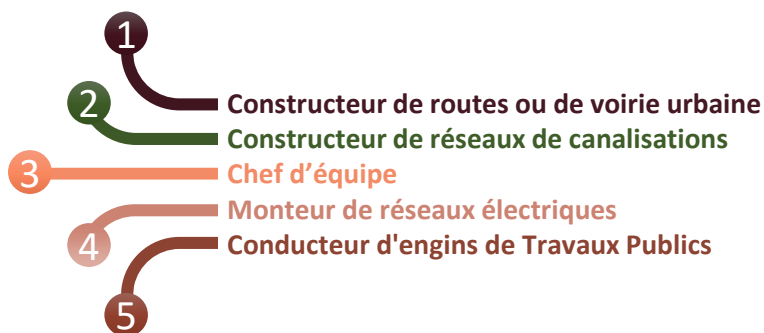
Delphine Degauchy

Vice-présidente de la FRTP Hauts de France
Présidente de la commission formation

1 / LES BESOINS 2021 - 2022



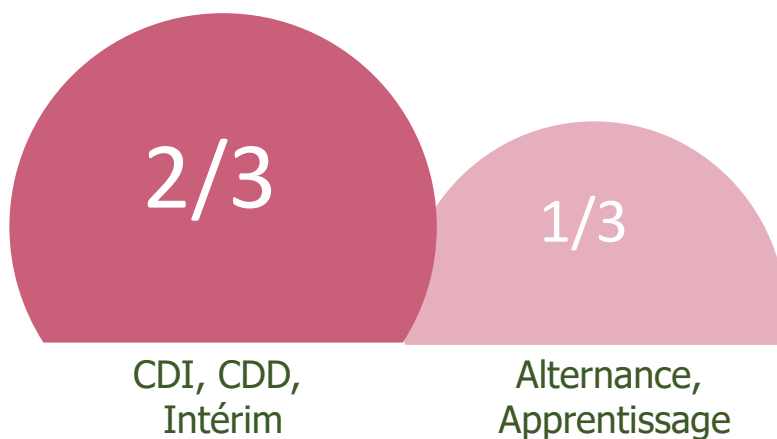
8 entreprises sur 10 ont des projets de recrutement en cours ou prévus sur les 12 prochains mois.



TOP 5 des métiers où les besoins en recrutement sont les plus importants

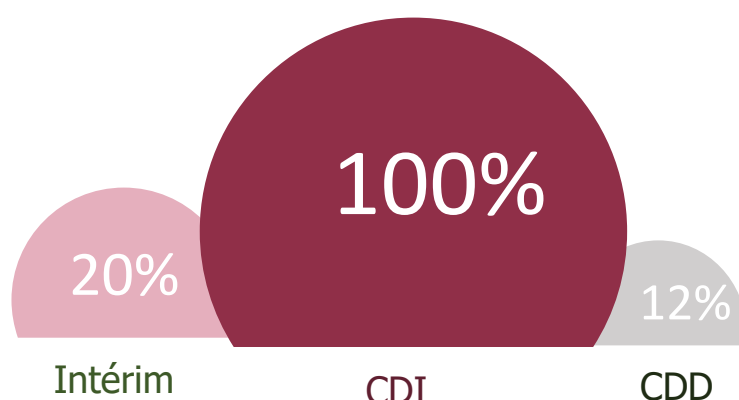


Elles proposent **toutes sortes de contrat** : essentiellement des CDI, des CDD ou de l'intérim, mais aussi de l'apprentissage, des contrats pro ou des stages.



Les recrutements en CDI, CDD, intérim ...

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



1

FAIRE FACE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Des recrutements en CDI, CDD ou intérim sont envisagés pour faire face aux mouvements de personnel notamment pour les **chefs de chantier**, les **chefs d'équipe**, les **constructeurs de réseaux de canalisations** et les **conducteurs d'engins**.

2

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

Le besoin en recrutement est aussi important dans le cadre d'un développement de l'activité, les dirigeants anticipant une **hausse durable**. Cela se traduit aussi par le type de contrat envisagé (**CDI plutôt que CDD ou intérim**).

Le développement de l'activité est plus souvent cité pour les **monteurs de réseaux électriques**, les **conducteurs d'engins** ainsi que pour les **conducteurs de travaux**.

Source : Enquête CERC

Le recrutement des jeunes en alternance

1

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE
AVANT UN POSTE PLUS PÉRENNE

PRATIQUE HABITUELLE /
PARTENARIAT AVEC LES
CENTRES DE FORMATION

3

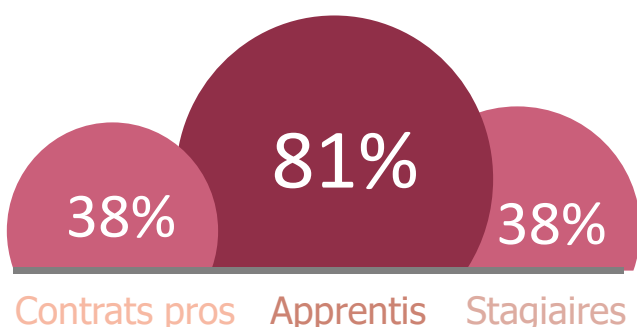
HAUSSE DURABLE DE L'ACTIVITÉ/
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

2

Les entreprises prévoient aussi de **recruter des jeunes en alternance** (apprenti, stagiaire ...) afin de former les futurs salariés au métier recherché.

Les contrats d'apprentissage sont davantage envisagés pour les **constructeurs de routes et de voirie** urbaine.

Le recours aux **stagiaires** concerne surtout les **métiers d'encadrement** : chefs de chantier, conducteurs de travaux, ingénieurs études.



“ NOUS RECRUTONS DES APPRENTIS POUR PRÉVOIR LE REMPLACEMENT DE NOS SALARIÉS PROCHES DE LA RETRAITE. CELA NOUS PERMET DE LES FORMER. ”

Apprentis : jeunes de 16 à 29 ans en formation initiale en alternance. Le temps de formation représente au moins 25% de la durée du contrat.

Contrats pros : jeunes de 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ou bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, de l'Allocation Spécifique de Solidarité, de l'Allocation Adulte Handicapé suivant une formation continue en alternance. Le temps de formation représente 15 à 25% de la durée du contrat et s'élève à 150 heures minimum.

Stagiaires : élèves ou étudiants en formation initiale. La durée du stage en entreprise est de 6 mois maximum par année d'enseignement.

2 / LES DIFFERENTES METHODES DE RECRUTEMENT

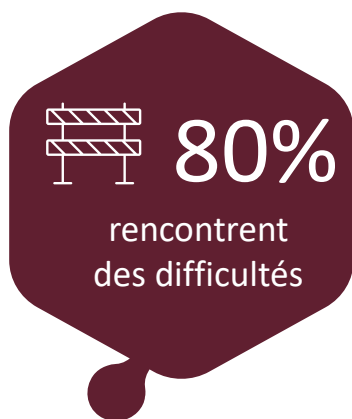


Pour leurs recrutements, les entreprises combinent plusieurs moyens. **4,6 solutions sont citées** en moyenne

La très large majorité a recours aux **agences d'intérim** et aux **réseaux de proximité** (connaissances, collaborateurs).

La promotion interne concerne particulièrement les **métiers d'encadrement** (chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux).

3 / LES DIFFICULTES



8 entreprises sur 10 rencontrent des difficultés pour recruter

Presque toutes les entreprises rencontrent des **difficultés de recrutement** sur les métiers **d'encadrement** (chefs de chantier, conducteurs de travaux, chefs d'équipe, ingénieurs études).

Les principaux métiers de production sur lesquels les entreprises éprouvent le plus de difficultés de recrutement concernent les **constructeurs de réseaux de canalisations**, les **conducteurs d'engins** de TP et les **constructeurs de routes**.

1

PÉNURIE DE CANDIDAT

MANQUE D'EXPÉRIENCE/
DE FORMATION

2

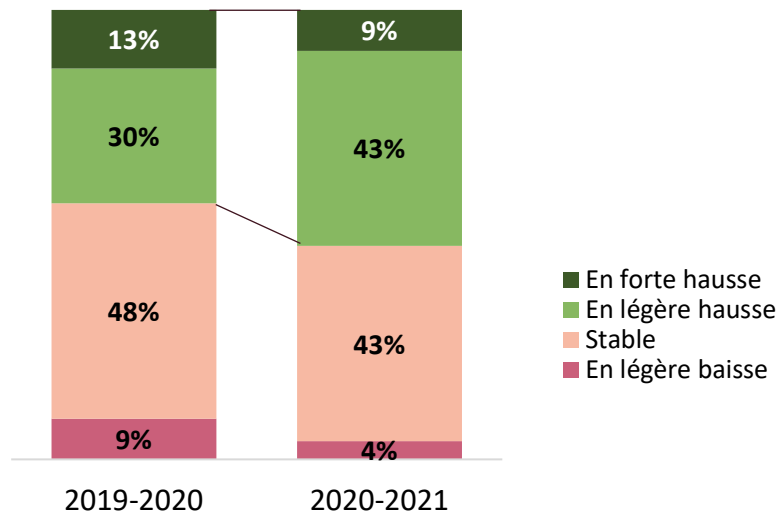
“ NOUS AVONS BEAUCOUP DE MAL À TROUVER DE LA MAIN D'ŒUVRE (MÊME SANS EXPÉRIENCE) AYANT UNE VOLONTÉ FORTE DE TRAVAILLER, D'APPRENDRE ET D'ÉVOLUER. NOS ANNONCES POLE EMPLOI RESTENT INFRACTUEUSES ÉGALEMENT. ”

3

AUTRES : INADÉQUATION AUX CRITÈRES, CONCURRENCE ACCRUE...

1/ LA DYNAMIQUE ET LES TYPES DE FORMATION

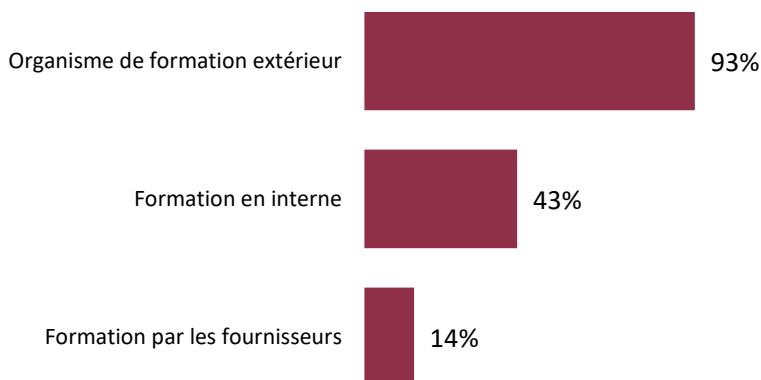
Projets d'investissement en formation



Le budget consacré à la formation est en hausse pour 2021

Pour près de la moitié des entreprises, le budget dédié à la formation continue a été stable entre 2019 et 2020, malgré la baisse des aides financières. Cette stabilité devrait perdurer pour une entreprise sur 4, tandis que le budget devrait connaître **une augmentation** en 2021 **pour 52%** d'entre elles.

Modes de formations prévus pour 2021



Le recours aux organismes de formations extérieurs privilégié

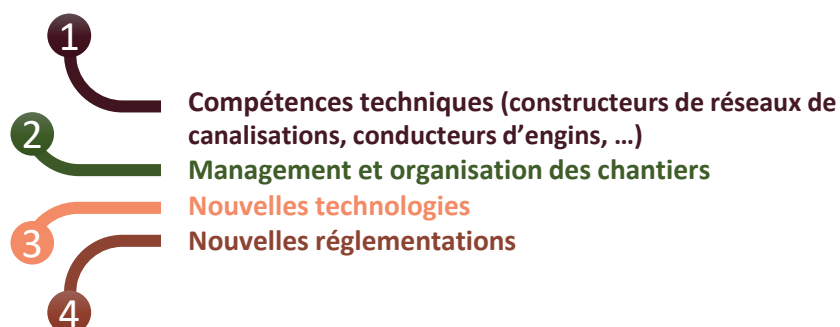
La quasi-totalité des entreprises ont recours à des organismes de formation extérieurs pour former leur personnel. Ces formations sont généralement réalisées en présentiel, en salle.

Les formations en interne ont lieu sur chantier ou via des modules internes d'auto-formation.

FORMATION DES COLLABORATEURS

2/ LES ENJEUX

Principales compétences à développer dans les entreprises



Un recours à la formation pour acquérir de nouvelles compétences

Les principales compétences à développer ou à améliorer au sein des entreprises concernent la **sécurité**, le **management** (compétences des métiers d'encadrement) et la **conduite d'engins**.

Les axes stratégiques des futures formations

1 Numérique

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

2 Sécurité

Prévention, santé, sécurité sur les chantiers, qualification MASE

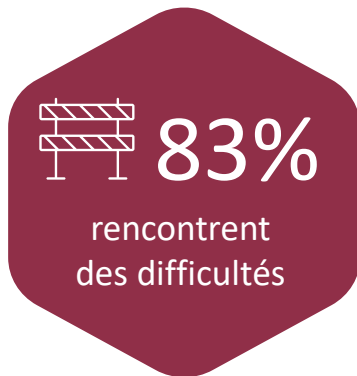
3 Management

Formations des personnels d'encadrement

Autres

Environnement (tri des déchets sur chantier, réutilisation, recyclage des matériaux), savoir-faire techniques, amiante, ...

3/ LES DIFFICULTES



Des formations complexes à mettre en place

L'absence de prise en charge des formations des entreprises de 50 salariés et plus, suite à la réforme de la profession professionnelle de janvier 2019, est un frein important pour près de la moitié des entreprises de 50 à 99 salariés.

Les principales difficultés de mise en œuvre de la formation continue

1 BUDGET FORMATION INSUFFISANT

MANQUE DE TEMPS 2

3 AUTRES : ABSENCE DE FORMATION SUR LE TERRITOIRE, MANQUE DE MOBILITÉ DU PERSONNEL

Etude réalisée auprès des entreprises de Travaux publics des Hauts-de-France de plus de 50 salariés.

Renseignements : Fédération Régionale des Travaux Publics Hauts-de-France.
hdf@fntp.fr