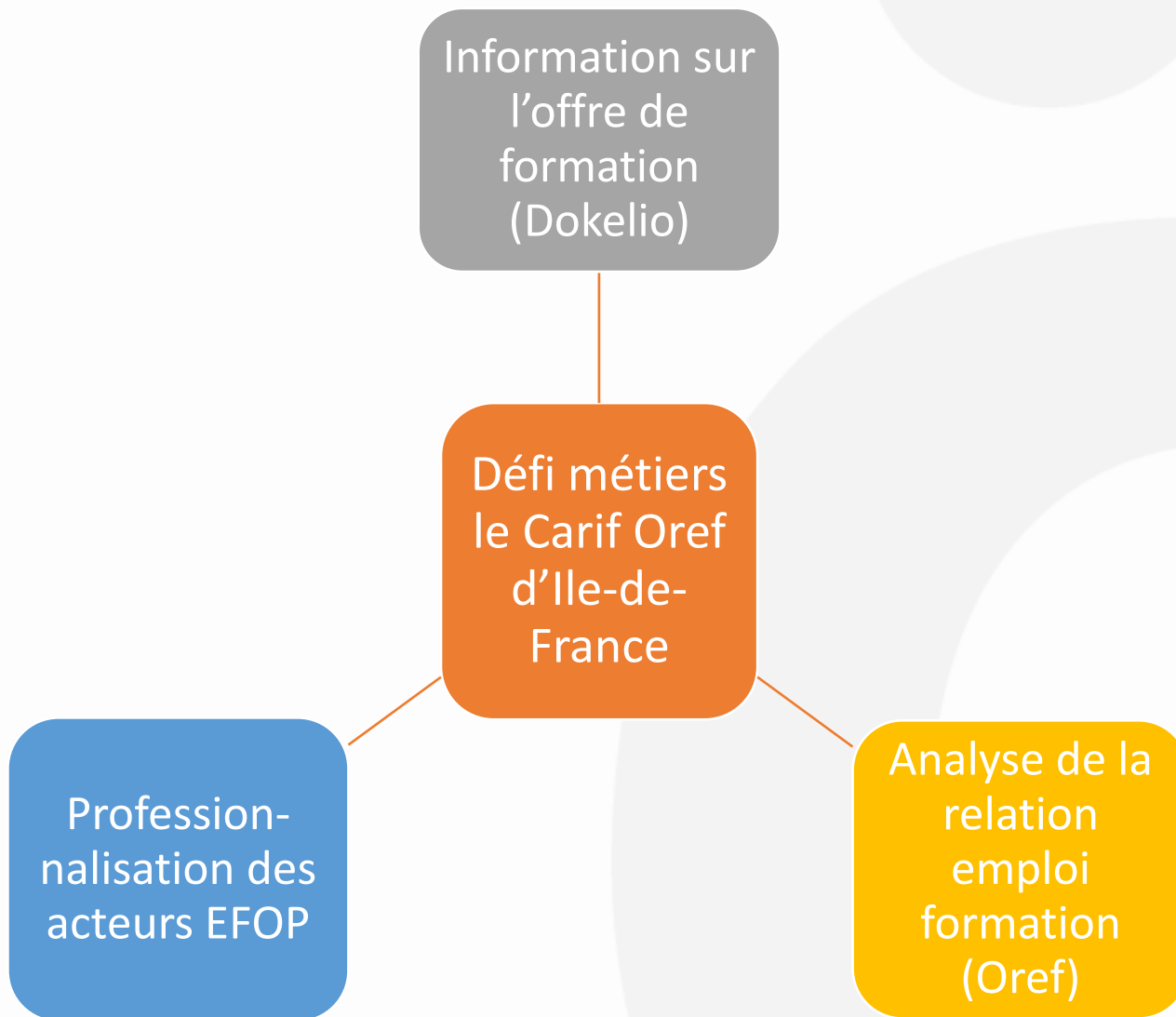




Les besoins en formation liés aux grands projets franciliens

Etudes réalisée en décembre 2019 par :
Guillaume Chuvin, Itto Mousset et Béatrice Pardini

Défi métiers, le carif-oref francilien



Objectif et déroulé de l'étude

Phase 1 (oct.-nov. 2019): Recensement par Pôle emploi des besoins en emploi 2019-2024 et identification de métiers en fort risque de pénurie



Phase 2 (déc. 2019) :
Alimentation des emplois et cartographie des formations par Défi métiers

Eclairer les voies d'accès aux emplois

- **Recherche documentaire**
- **Entretiens qualitatifs (~20)**
 - Grands donneurs d'ordre
 - Employeurs et Groupement d'employeurs
 - Académies
 - CFA
 - DR Pôle emploi
 - Missions locales

Analyser l'appareil de formation

- **Formation initiale scolaire et alternance**
 - Effectifs en dernière année rentrée 2018 et diplômés 2018
 - Taux de pression et de remplissage
 - Données Direccte, Education nationale
- **Formation continue des demandeurs d'emploi**
 - Entrées en formation 2018
 - Données CRIF, PE, Dokelio

Les métiers étudiés

Métiers identifiés par Pôle emploi en se basant sur les **besoins et difficultés exprimés par les Grands donneurs d'ordre** :

- **Chef de chantier**
- **Constructeur de routes**
- **Canalisateur**
- **Conducteur d'engins**

Suite à l'investigation qualitative, nous avons élargi la réflexion à 3 métiers :




Constructeur en béton armé : des besoins importants (plus de 1000 par an) qui représentent 20% des actifs en emploi.

Charpentier métal : des difficultés exprimées notamment dans le cadre du T4 de Roissy et des JOP 2024.




Charpentier bois : des besoins en recrutements (500 par an à partir de 2022) qui équivalent à la totalité des actifs en emploi.

| Éléments de synthèse





Les difficultés de recrutement

- Le secteur des Travaux publics souffre d'un fort déficit d'image ;
-  • La forte période de crise des TP explique en partie la difficulté des employeurs à anticiper leurs besoins en emploi ;
-  • Les **critères de sélection** pour accéder aux métiers étudiés sont principalement basés sur le « *savoir-être* » et les « **valeurs** » : « *esprit d'équipe* », « *courage* », « *ponctualité* » ;
-  • La non-maîtrise de la **langue française** peut être un frein pour l'accès aux emplois (respect des règles de sécurité, travail en équipe, etc.).

Attirer vers ces métiers

-  Les tensions sur le marché du travail et le manque d'attractivité obligent les différents acteurs de l'emploi formation à **multiplier les initiatives** pour attirer des candidats (forum, portes ouvertes, informations itinérantes, ...)
-  Les **visites de chantiers** semblent être un levier particulièrement efficace mais posent des problèmes de sécurité ;
-  Les **perspectives concrètes d'emploi et d'évolution dans le secteur** attirent également (intérêt de partenariats avec des entreprises).

Améliorer l'accès à l'emploi

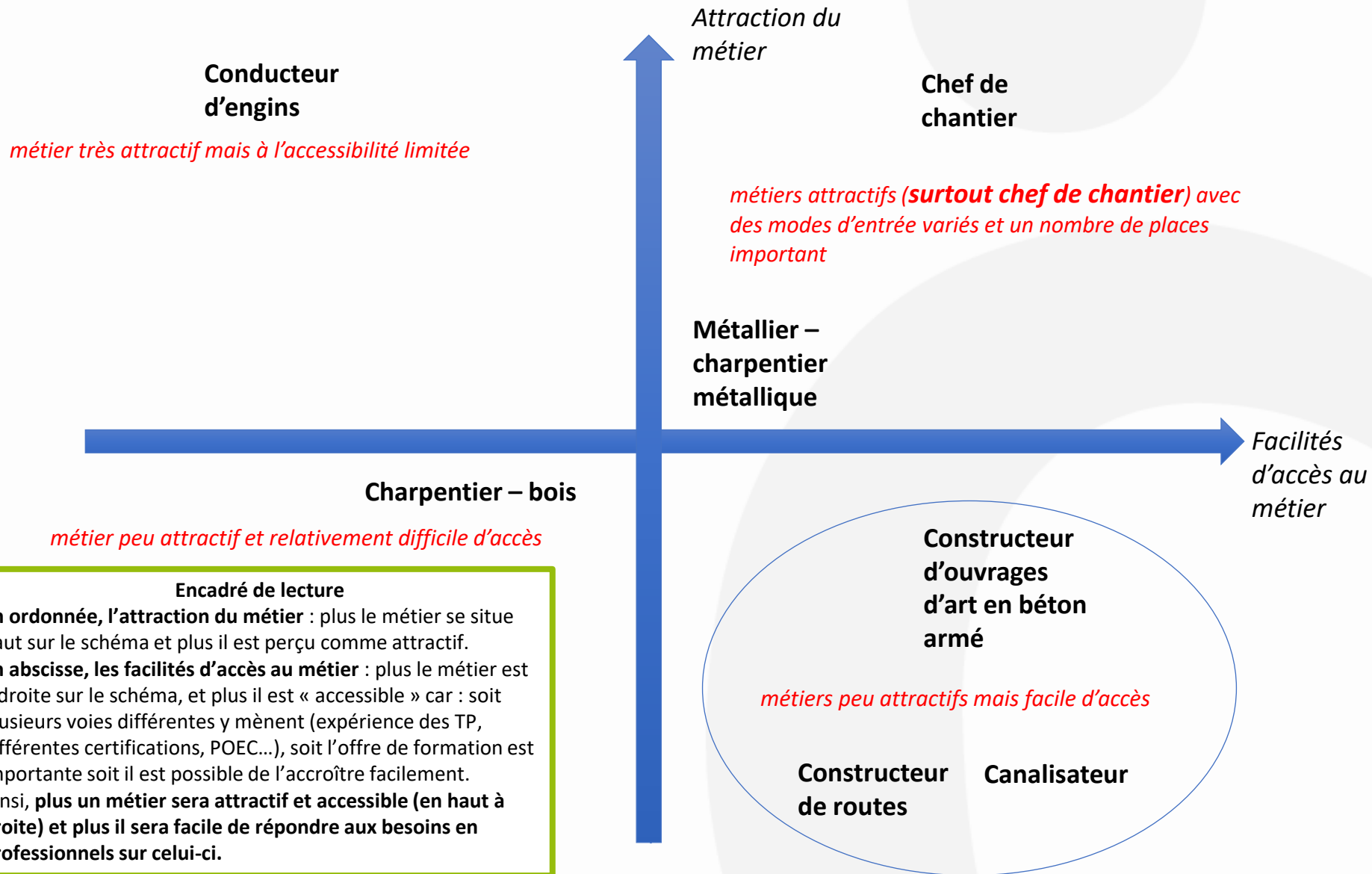
-  Les **parcours individualisés**, qui tiennent compte à la fois du profil du candidat et des besoins de l'entreprise sont particulièrement adaptés (POEC, GEIQ, ...) ;
-  L'**alternance** est le **mode de formation privilégié** pour entrer dans le secteur car l'expérience du terrain est indispensable ;
-  Les publics éloignés de l'emploi sont un vivier intéressant mais nécessitent un **accompagnement social renforcé** ;
-  Les **clauses d'insertion** sont bien intégrées au sein des entreprises

Les limites au développement de la formation

- Certaines formations nécessitent d'**importants plateaux techniques** et/ou d'importants investissements :
 - Limite le nombre de places par session
 - Limite l'ouverture de nouvelles sessions (coût du foncier et des machines)
- Sur certains métiers, les **formateurs techniques sont difficiles à recruter** car ils préfèrent rester dans le métier plutôt que former (notamment en raison d'un salaire plus intéressant) ;
- Pour certaines formations, les **mineurs non accompagnés** constituent un vivier de candidats. Les **contraintes administratives** limitent le nombre de candidatures qui aboutissent à une entrée en formation.



Attraction et accessibilité des métiers



Besoins exprimés et offre de formation





Appellation générique	Besoins recrutements annuels*	Actifs en emploi 2016	Formés en 2018 formation initiale**	Formés en 2018 formation continue***	Commentaire
Chef de chantier	920	11032	1070	200	Une part importante des diplômés ne s'orientera pas vers les TP. Une part de promotion interne importante.
Conduite d'engins	460	1641	92	330	La formation continue des salariés permet également de pourvoir les postes (formations internes, CACES, ...)
Canalisateur	320	4036	31	60	L'accès aux emplois ne nécessite pas l'obtention d'un diplôme. Le nombre important de CQP témoigne du potentiel de la formation continue des salariés.
Constructeur de routes	160		12	< 10	Les formations certifiantes sont très peu attractives et les sessions très rares. L'offre de CQP témoigne des besoins des employeurs et de la possibilité d'accès sans diplôme.
Constructeur en béton	1260	5063	362	220	Une majorité de formés en maçonnerie qui ne s'orientera pas en grande partie vers les TP.
Charpentier métal – métallier	230	924	264	130	Une part importante de formés en serrurerie-métallerie ne s'orientera pas vers les TP.
Charpentier bois	570	556	57	30	Les effectifs de formés, dont une part importante s'orientera vers l'artisanat, semblent insuffisants au regard des besoins.

* Il s'agit des besoins en recrutement annuels, pour la période 2019-2024, exprimés par la FFB, la FRTP, la SGP et le GIP emploi Roissy.

** Diplômes de l'éducation nationale uniquement (cf. annexe méthodologique)

*** FC des demandeurs d'emploi + contrats de professionnalisation (absence de la FC des salariés)

Exemple de Focus métier

- Slide 1 : Description du métier / Effectifs d'actifs et profil / Attendus des employeurs
-  • Slide 2 : Voies d'accès aux emplois
-  • Slide 3 : Liste des certifications qui conduisent aux métiers
-  • Slide 4 : Cartographie francilienne des places en formation initiale + effectifs scolaires et apprentis
-  • Slide 5 : Formation continue : Effectifs de formés / financeurs / ...

Chef de chantier



Chef de chantier

Ce professionnel contrôle l'avancée des travaux, leur qualité et l'application des règles de sécurité. Il répartit les tâches entre les équipes et prévoit le matériel. Il est l'intermédiaire entre les équipes et le conducteur de travaux.

- **11 000 professionnels en Ile-de-France**
 - **Dont 16% âgés de 55 ans ou plus (moyenne IDF = 16%)**
 - **Dont 35% des actifs occupés sont de nationalité étrangère (moyenne IDF = 13%)**
- **Un besoin annuel estimé à 920 entrants sur le métier entre 2019 et 2024.**

- **Besoins en Main d'œuvre : 1 700 projets en 2019 / nb x2 entre 2013 et 2019**
- **Des difficultés de recrutement en hausse (67% en 2019 contre 44% en 2013)**

Attendus des employeurs

L'exercice de la fonction de chef de chantier nécessite des connaissances et capacités variées.

Un besoin croissant en capacités numériques allant de la bureautique au BIM

Une connaissance du BTP et une appétence pour le management

Voies d'accès au métier de chef de chantier

Deux principaux profils d'entrant sur le métier

- **L'ouvrier / technicien expérimenté, en évolution professionnelle.** Passage facilité par une formation (le plus souvent en interne) ;
- **Le « jeune diplômé » des Travaux publics (généralement bac +2) ou le professionnel en reconversion via la formation continue (souvent en alternance).** Il peut commencer comme chef de chantier ou comme adjoint, notamment sur les grands chantiers ;
- Le jeune diplômé d'école d'ingénieur peut aussi commencer comme chef de chantier pour acquérir une expérience de terrain avant de devenir conducteur / ingénieur de travaux.

“ *C'est pas le diplôme qui fait la carrière d'un homme, c'est sa capacité à s'adapter à l'entreprise, son intelligence, son management* (entreprise de TP) ”

Des profils complémentaires, qui fonctionnent souvent en tandem

- Le chef de chantier expérimenté dispose **d'une solide connaissance des travaux publics et de ses métiers, d'un savoir-faire technique** et a acquis la dimension **managériale opérationnelle**
- Le jeune diplômé aura généralement une **plus forte appétence pour le numérique** (tablette, bureautique, BIM) et aura eu une formation plus approfondie sur les dimensions économique et juridique ;

Ces deux profils sont souvent associés en tandem, le jeune diplômé étant l'adjoint du premier.

Une dynamique favorable aux diplômés

Alors qu'auparavant, l'accès au métier se faisait principalement par l'évolution professionnelle, il est aujourd'hui plus équilibré entre les deux profils, avec une dynamique favorable aux jeunes diplômés.



Cette dynamique s'explique par les besoins croissants sur le numérique et le réglementaire.

Les certifications liées au métier



Niv. Bac+3

- Licence professionnelle Conduite de chantiers travaux publics
- Licence professionnelle Management de la conduite de travaux en bâtiment

Niv Bac+2

- Titre professionnel Conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil
- DUT Génie civil, construction durable
- **BTS Travaux publics**  98 diplômés
- **BTS Bâtiment**  191 diplômés
- Titre professionnel Chef de chantier gros œuvre

Niv. Bac


- Bac pro Travaux publics  56 diplômés
- Bac pro Technicien d'étude du bâtiment option A : études et économie  123 diplômés
- Titre professionnel Chef de chantier travaux publics routes et canalisations

La poursuite d'étude menant à des métiers plus qualifiés (ingénieur, conducteur de travaux, économiste de la construction) ou le départ vers d'autres secteurs jouent en défaveur de l'insertion sur le métier de chef de chantier.

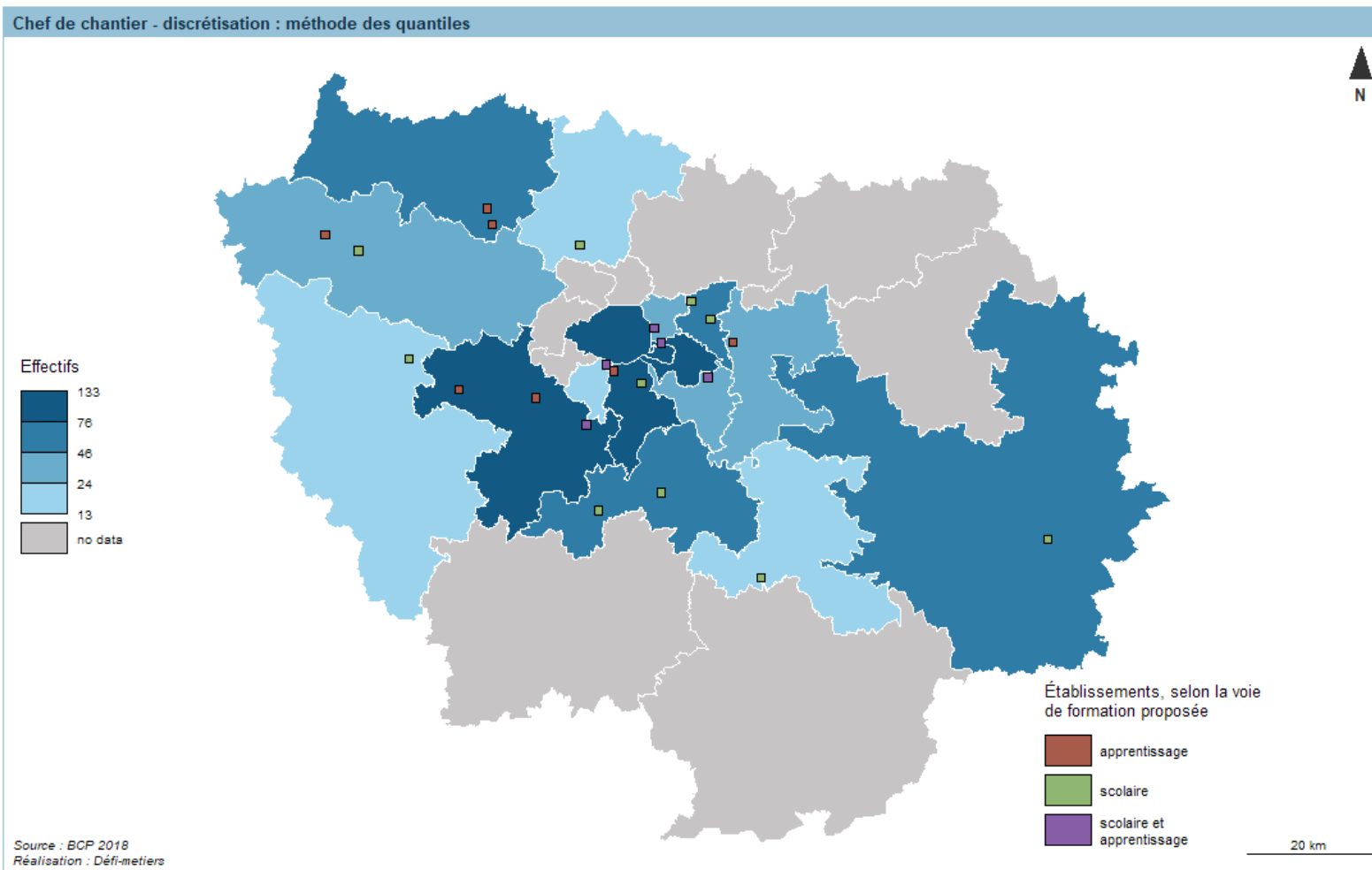
Le BTS Travaux publics, le DUT et les deux titres professionnels sont les diplômes les plus cités. D'après les acteurs interrogés, ces formations sont particulièrement adaptées au métier.

S'il est difficile de s'insérer à la sortie de ces bac pro comme chef de chantier, ces diplômes permettent d'y accéder plus facilement après quelques années d'expérience.



 Nombre de diplômés à la session de juin 2018 toutes voies de formation confondues

La formation initiale en Ile-de-France



La formation initiale en Ile-de-France

Effectifs en dernière année de formation en 2018-2019

Intitulé diplôme	Apprentis	Scolaire
Bac pro Travaux publics	30	34
Bac pro Technicien d'étude du bâtiment option A : études et économie	8	173
BTS Bâtiment	76	180
BTS Travaux publics	70	73
DUT Génie civil		166
Licence pro Métiers du BTP: génie civil et construction	105	5
Licence pro Métiers du BTP : bâtiment et construction	95	34
Licence pro Travaux publics	21	

- ➔ En 5 ans, les effectifs ont augmenté de 28% en formation initiale (pour les bac pro et BTS).
- ➔ A l'exception du Bac pro Travaux publics (très généraliste), ces diplômes sont attractifs (taux de remplissage autour de 100%).
- ➔ Par rapport aux autres métiers, une offre de formation riche et assez bien répartie sur le territoire.
- ➔ Taux de réussite au diplôme pour les BTS TP et Bâtiment médiocre (65% pour les 2) et 75% pour le Bac pro TP.

La formation continue en Ile-de-France

Formation des demandeurs d'emploi

Source : open data Pôle emploi

	Chef de chantier
Nb d'entrée en 2018	90
Financier PE	20%
Financier Région	60%
Financier Opca-POEC	20%
dont femmes	11%
moins de 25	30%
25 à 45 ans	70%
plus de 45 ans	0%

➔ Environ 180 places achetées par les financeurs publics en 2019

Source Dokélio

Contrats de professionnalisation débutés en 2018 :

Une centaine de contrats

Principales certifications :

25% TP conducteur de travaux,
15% BTS Bâtiment
15% Licence pro conduite de travaux TP
15% Responsable de chantiers BTP

Age des alternants :

22 ans en moyenne
10% de femmes

Taille des employeurs :

19% moins de 20 salariés, 22% de 20 à
49 salariés, 22% de 50 à 249 salariés et
38% de 250 salariés ou plus

Merci de votre attention !