Activité, emploi et formation dans le Bâtiment

Provence-Alpes-Côte d'Azur



Édition mars 2022





sommaire

- 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?
- 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?
- Baromètres prospectifs par domaine de métier et fonction en Provence-Alpes-Côte d'Azur
 - 3.1 Métiers de la Maçonnerie Gros Œuvre
 - 3.2 Métiers des Cloisons et façades
 - 3.3 Métiers du Toit et Ossature
 - 3.4 Métiers de l'Aménagement Bois
 - 3.5 Métiers de la Métallerie
 - 3.6 Métiers de l'Électricité
 - 3.7 Métiers des Fluides
 - 3.8 Métiers du Sol



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 Bâtiment en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Répartition des établissements employant au moins un salarié à fin 2020 selon la tranche d'effectif

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

	Nombre	%
1 à 9 salariés	17 714	90%
10 à 19 salariés	1 139	6%
20 à 49 salariés	464	2%
50 salariés et +	395	2%
Ensemble	19 712	100%

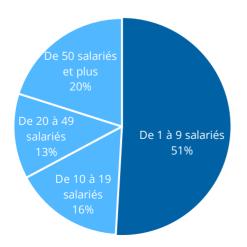
Le tissu d'entreprises en région Provence-Alpes-Côte d'Azur se caractérise par le taux le plus élevé d'établissements n'employant aucun salarié (75,3%).

De plus, parmi les 19 712 établissements employant des salariés, les 1 à 9 salariés sont majoritaires à 90%.

Toutefois, en 2020 ils ne pèsent que 51% de l'effectif salarié, l'autre moitié travaillant dans des PME (plus de 10 salariés).

Répartition des effectifs salariés dans les entreprises du Bâtiment employant au moins un salarié à fin 2020

Unité : % des effectifs salariés- Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC



19712

établissements employant au moins un salarié à fin 2020

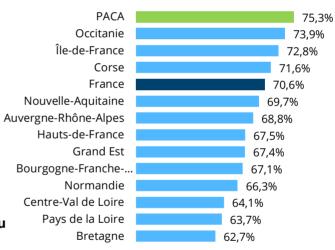
57 261

établissements n'employant aucun salarié à fin 2019

Une concentration de structures n'employant **aucun** salarié supérieure à la moyenne nationale

Part des établissements n'employant aucun salarié à fin 2019

Unité : nombre d'établissements - Source : INSEE REE - Traitements Réseau des CERC



Définitions

Etablissements employant au moins un salarié à fin 2020, 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.

Etablissements n'employant aucun salarié à fin 2019, source Répertoire des Entreprises et des Etablissements INSEE : unités de production rattachées à une entreprise (microentreprises, petites et moyennes entreprises, entreprises de taille intermédiaire, grandes entreprises) exerçant une activité économique réelle et n'employant aucun salarié au 31/12/2019.



1.1 Quelles spécificités du tissu économique régional?

Concentration du tissu économique sur les activités du second œuvre et de la maçonnerie

Les entreprises de Bâtiment 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.

En effet, les entreprises employeuses du second regroupent une quinzaine différentes et représentent près des 2/3 du tissu économique de la région.

A l'inverse, celles du gros œuvre sont à 84% concentrées dans un domaine unique, celui des travaux de maçonnerie générale.

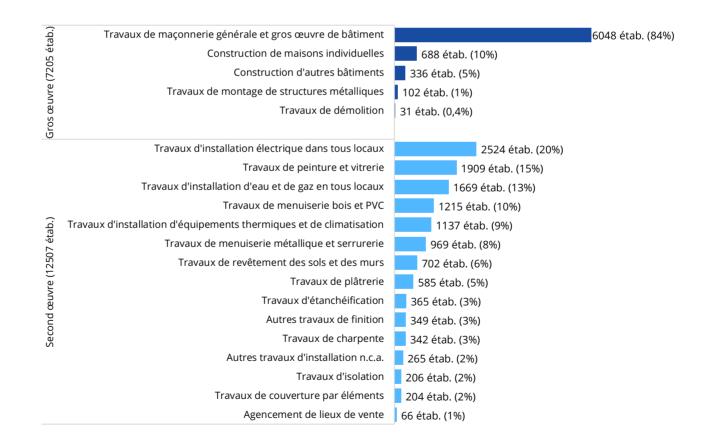
établissements employant au moins un salarié à fin 2020

dont

12 507 du second œuvre

Répartition des établissements du Bâtiment employant au moins un salarié à fin 2020

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



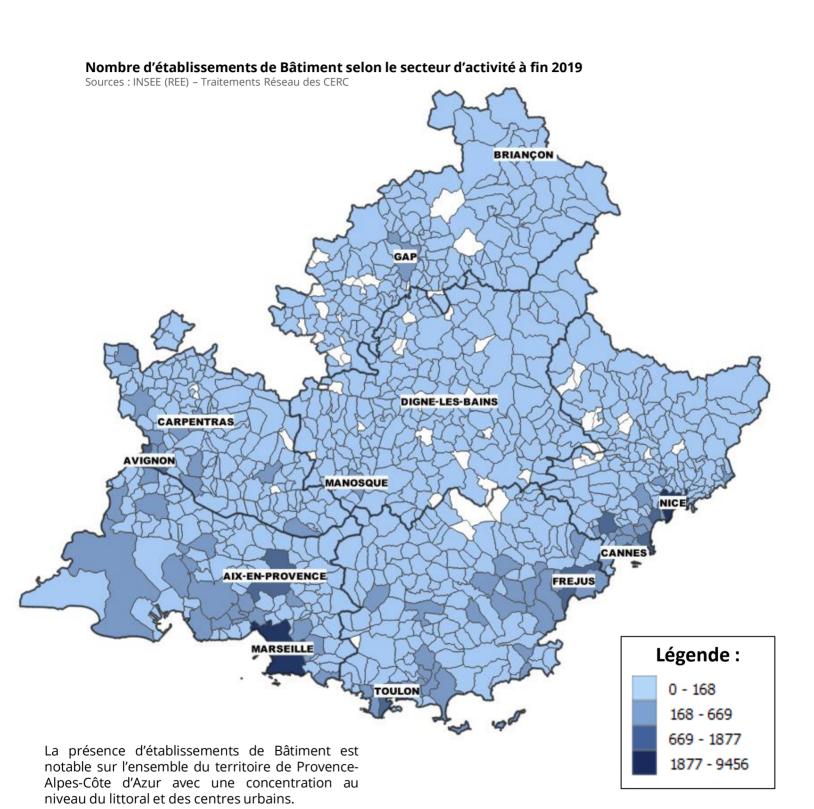
Définitions

Etablissements employant au moins un salarié à fin 2020, 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.



Polarisation du tissu économique autour des centres urbains et diffus sur l'ensemble du territoire

Répartition des établissements sur les territoires



Cette répartition suit celle de la population illustrant la capacité du secteur du Bâtiment à générer de l'emploi local et des recrutements de proximité.



1.2 | Quel recours aux ressources disponibles?

Près de 127 700 salariés et non salariés sont mobilisés en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Ressources: salariés, non salariés, intérimaires, demandeurs d'emplois

Ressources dans le Bâtiment

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



La structure de l'emploi est spécifique dans le Bâtiment avec une présence importante de non salariés. Les ressources actuellement mobilisées comptent environ 86 900 salariés pour un peu plus de 40 700 non salariés. Précisons que la notion d'effectif non salarié (source ACOOS-URSSAF) se distingue de celle d'établissement sans salarié (source INSEE). Les comptages sont différents (un compte à l'URSSAF n'est ouvert que si l'entreprise est redevable à cotisations, les micro-entreprises qui ne déclarent pas de chiffres d'affaires pendant deux ans sont exclues du comptage URSSAF ...)

Les ressources potentiellement mobilisables, susceptibles de rentrer dans le secteur sont importantes: 7 600 intérimaires en 2020 (soit un ratio de 8,7 pour 100 salariés, supérieur au niveau national) et plus de 28 700 demandeurs d'emploi dans un métier de Bâtiment. A cela s'aioutent 5 demandeurs d'emploi en études encadrement de chantier (fonction transverse BTP). Les ressources mobilisables représentent au total plus de 40% de l'emploi salarié.

Notons que, faute de données disponibles, nous ne disposons pas d'élément sur le nombre de travailleurs détachés alors qu'ils font partie des ressources potentiellement mobilisables et que leur part est supposée non négligeable dans le secteur Bâtiment.

Ressource mobilisée:

86 944 salariés 40 753 non salariés

Ressource mobilisable:

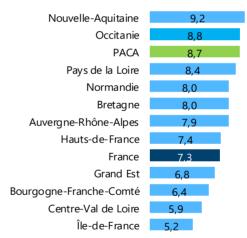
7 581 intérimaires

28 722

demandeurs d'emploi (source Pôle Emploi)

Nombre d'intérimaires pour 100 salariés du Bâtiment 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 du Bâtiment implanté dans la région au 31/12/2020, hors apprentis, intérimaires, stagiaires, stagiaires de la formation professionnelle, salariés détachés.

Non salariés (source ACOSS-URSSAF): Nombre d'actifs inscrits à la Sécurité Sociale des Indépendants ayant un code APE relevant du Bâtiment, source ACOSS-URSSAF.

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

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



72% de l'effectif salarié rattaché à un métier de production

Répartition des effectifs dans les métiers du Bâtiment

Effectif salarié relevant du Bâtiment en 2020

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



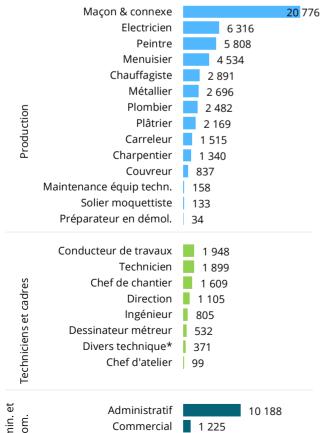
Les salariés du Bâtiment sont majoritairement employés dans un métier de production avec un taux proche de la moyenne nationale (72% contre 71%). La maçonnerie regroupe la plus forte proportion de l'effectif en région.

Note: les métiers de conducteurs d'engins et de véhicules et mécaniciens d'engins sont classés et analysés comme métiers de Travaux Publics. Or 25% d'entre eux (soit environ 1600 salariés) travaillent dans une entreprise de Bâtiment. C'est également le cas des géomètres-topographes qui sont classés en métier de Travaux Publics.

Parmi les métiers techniques et de l'encadrement, notons un nombre important de conducteurs de travaux et de chefs de chantier mais également de techniciens, en lien avec certaines activités du Bâtiment comme les travaux d'installation électrique ou de chauffage

Répartition des salariés relevant du Bâtiment

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



Ressource mobilisée:

Production

51 688 salariés

Techniciens et cadres

8 368 salariés

Administratifs et commerciaux

11 630 salariés

Répartition de l'effectif salarié relevant du Bâtiment par région en 2020

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

Corse	82%	<mark>7%</mark> 11%
Bretagne	74%	<mark>12%</mark> 15%
Hauts-de-France	74%	<mark>12%</mark> 15%
Normandie	75%	<mark>11%</mark> 15%
Nouvelle-Aquitaine	72%	<mark>12%</mark> 16%
Occitanie	72%	<mark>12%</mark> 16%
Bourgogne-Franche-Comté	71%	13% 16%
Pays de la Loire	71%	<mark>12%</mark> 17%
PACA	72%	<mark>12%</mark> 16%
Grand Est	71%	<mark>12%</mark> 17%
Centre-Val de Loire	70%	<mark>14%</mark> 16%
France	71%	13% 17%
Auvergne-Rhône-Alpes	70%	<mark>14%</mark> 17%
Île-de-France	65%	15% 19%

- Production
- Techniciens et cadres
- Administratifs et commerciaux

Définitions

Salariés* de la production : salariés ayant un métier de production Bâtiment quelle que soit l'entreprise

Salariés* des fonctions techniques et de l'encadrement : salariés des entreprises de Bâtiment ayant un métier technique/d'encadrement

Salariés* commerciaux et administratifs : salariés des entreprises de Bâtiment ayant un métier commercial / administratif

* Y compris apprentis



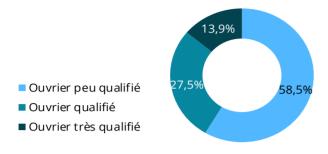
Divers* 217

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

Taux d'ouvriers qualifiés et très qualifiés

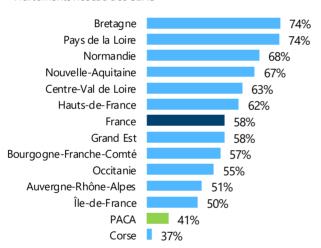
Répartition des ouvriers selon leur qualification en 2020

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



Part des ouvriers qualifiés et très qualifiés dans le Bâtiment en 2020

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



41,5% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

La part des ouvriers qualifiés et très qualifiés reste significative en Provence-Alpes-Côte d'Azur mais se révèle bien en dessous du niveau France ou des autres régions (41% contre 58%).

La part d'ouvriers qualifiés et très qualifiés reste en dessous du national quel que soit le métier (excepté pour les préparateurs en démolition mais qui sont peu nombreux).

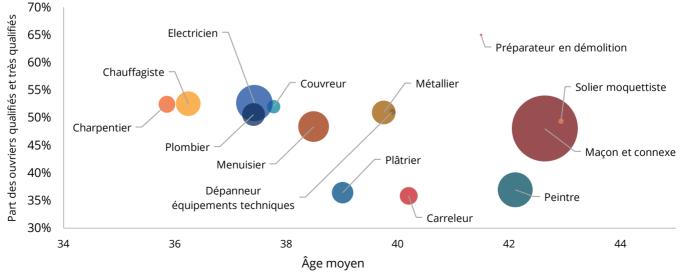
Elle varie selon le métier entre 36%-37% (pour les plâtriers, carreleurs ou peintres) et 52%-53% (pour les électriciens, les chauffagistes, les charpentiers et les couvreurs) mais ne semble pas lié à l'âge du salarié.

Définition

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

Âge moyen et niveau de qualification des ouvriers en 2020

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

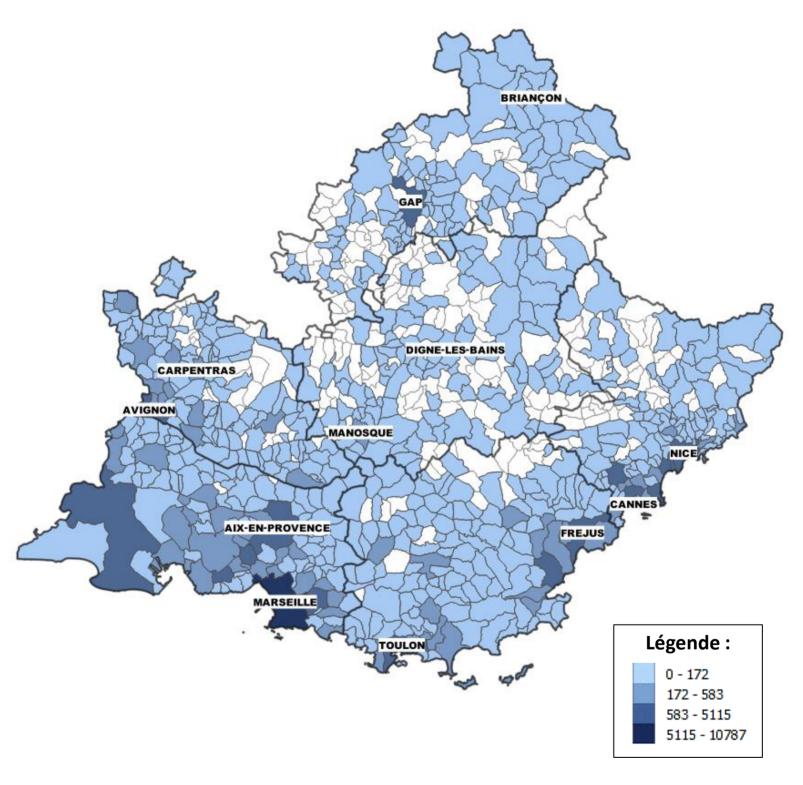




Une polarisation du nombre de salariés autour des centres urbains

Nombre de salariés en 2020

Source: UCF CIBTP au 15 mars 2020 - Traitements Réseau des CERC - Localisation au lieu de travail





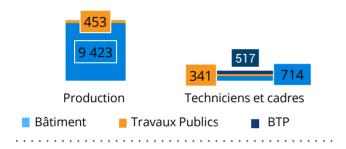
1.3 | Caractéristiques de la formation initiale et continue aujourd'hui ?

L'apprentissage: formation majoritaire dans les métiers de production

Les jeunes en formation initiale

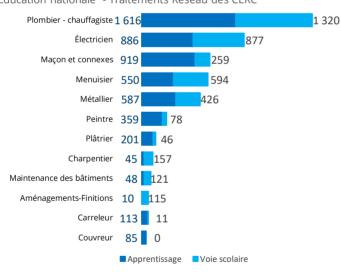
Jeunes en formation initiale sur les métiers de production du BTP en 2020-2021

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



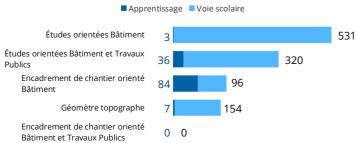
Répartition des jeunes en formation initiale selon le métier de production Bâtiment en 2020-2021

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



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



Production Bâtiment

9 423 jeunes dont

5 419 apprentis

Techniciens et cadres BTP

1 231 jeunes dont

130 apprentis

Les centres de formation initiale de la région préparent près de 9 423 jeunes à un métier de production du Bâtiment. Il s'agit de diplôme allant du CAP au BTS.

Les effectifs en formation pour les métiers de production sont particulièrement tournés vers les métiers techniques du second œuvre (plombierchauffagiste et électricien).

L'apprentissage est largement plébiscité puisqu'il concerne 58% des jeunes en formation. La part de l'apprentissage peut même atteindre plus de 78% dans certains métiers comme les maçons, les peintres, les couvreurs, les plâtriers ou encore les carreleurs.

Les formations initiales sur un métier technique et d'encadrement en BTP concernent près de 1 231 jeunes sur la région. Il s'agit de diplôme allant du BAC Pro au BTS.

Le nombre d'apprentis touche 130 jeunes environ, dont plus de 64% se trouvent en formation d'encadrement de chantier. La part de l'apprentissage est certes plus anecdotique globalement (11%) mais déterminante si on se restreint à l'encadrement de chantier (47%).

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



Dans les métiers de production, près de 35% des formations conduisent à un diplôme de niveau 4 ou 5

Les jeunes en formation initiale

	Niveau 3		Niveau 4			Niveau 5				
	CAP	МС	Autre	BAC PRO	ВР	МС	Autre	BTS	Autre	Total
Aménagements-Finitions	8			88				29		125
Carreleur	115				9					124
Charpentier	15			122	19			46		202
Couvreur	70	3	5		7					85
Électricien	1 370				263	18		112		1 763
Maçon et connexes	840		16	125	197					1 178
Maintenance des bâtiments	167		2							169
Menuisier	699		6	331	108					1 144
Métallier	667			168	178					1 013
Peintre	354				81	2				437
Plâtrier	221	4			22					247
Plombier - chauffagiste	1 514	30		860	280	17	16	201	18	2 936
Études orientées Bâtiment				444				90		534
Études orientées Bâtiment et Travaux Publics				244				112		356
Encadrement de chantier orienté Bâtiment								180		180
Encadrement de chantier orienté BTP										
Géomètre topographe				80				81		161

	Nive	au 3	Nive	au 4	Nive	au 5	Total	Total voie scolaire	Part de l'apprent
	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire	apprent.		
Aménagements-Finitions	8		2	86		29	10	115	8%
Carreleur	104	11	9				113	11	91%
Charpentier	3	12	24	117	18	28	45	157	22%
Couvreur	78		7				85		100%
Électricien	608	762	276	5	2	110	886	877	50%
Maçon et connexes	705	151	214	108			919	259	78%
Maintenance des bâtiments	48	121					48	121	28%
Menuisier	435	270	115	324			550	594	48%
Métallier	383	284	204	142			587	426	58%
Peintre	276	78	83				359	78	82%
Plâtrier	179	46	22				201	46	81%
Plombier - chauffagiste	1 110	434	405	768	101	118	1 616	1 320	55%

Études orientées Bâtiment	2	442	1	89	3	531	1%
Études orientées Bâtiment et Travaux Publics		244	36	76	36	320	10%
Encadrement de chantier orienté Bâtiment			84	96	84	96	47%
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

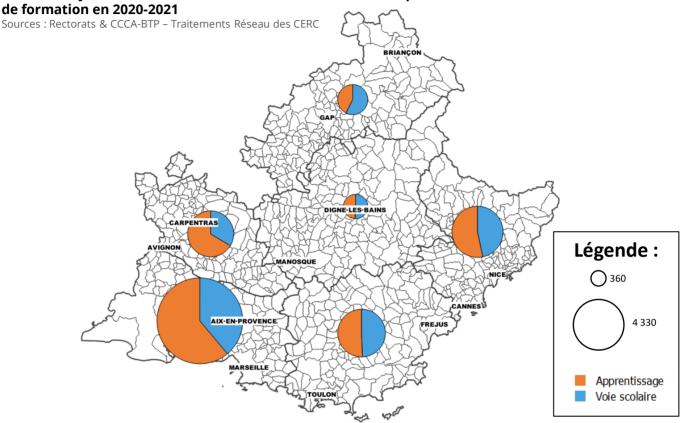
Sont comptabilisés les jeunes inscrits dans un établissement scolaire de la région en voie scolaire ou en apprentissage (CFA, lycées, compagnons, ...) dans une formation diplômante à un métier Bâtiment



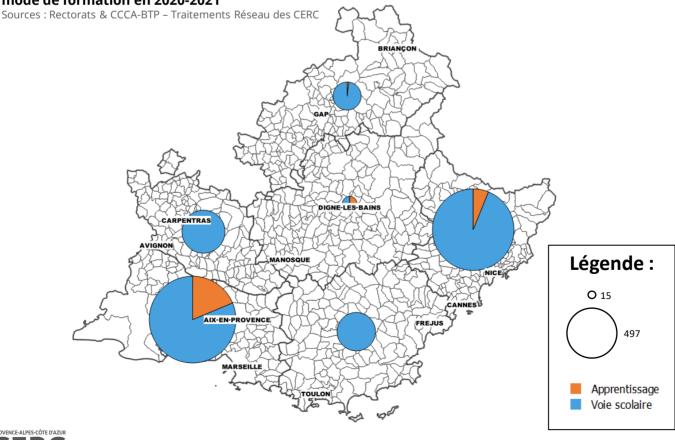
Cartographie de la formation initiale

Les jeunes en formation initiale

Nombre de jeunes en formation initiale sur les métiers de la production du Bâtiment selon le mode de formation en 2020 2021



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



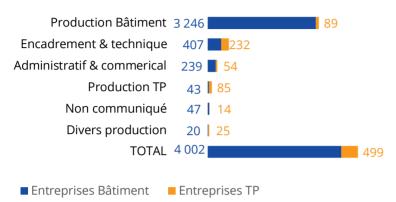


83% des jeunes en apprentissage dans les entreprises de Bâtiment se forment sur un métier de production

Les jeunes en apprentissage

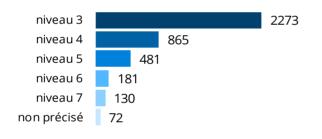
Répartition des apprentis par métier

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



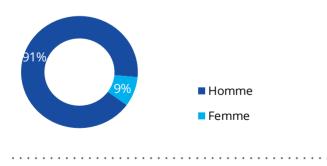
Répartition des apprentis des entreprises de Bâtiment par niveau

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



Répartition des apprentis des entreprises de Bâtiment par genre de l'apprenti

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



Avertissement

Le nombre d'apprentis analysé sur cette page est basé sur les dossiers directement instruits par Constructys 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.

4 002

apprentis formés dans des entreprises de Bâtiment en 2020 quel que soit le métier préparé

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

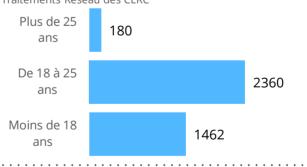
Les entreprises de Bâtiment ont accueilli un peu plus de 4 000 apprentis sur l'année 2020 avec une très forte propension à former sur des métiers de production du Bâtiment et des Travaux Publics.

Les niveaux de formation des apprentis se concentrent de fait sur les niveaux 3 et 4. Les entreprises de moins de 10 salariés jouent le jeu de l'apprentissage en accueillant 64% d'entre eux.

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 Constructys).

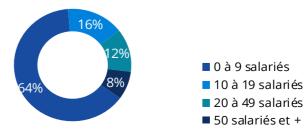
Répartition des apprentis des entreprises de Bâtiment par âge

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



Répartition des apprentis des entreprises de Bâtiment par taille de l'entreprise

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





Près de 16 300 stagiaires ont recours à la formation continue en 2020 en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Les stagiaires en formation continue

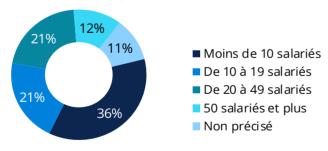
Répartition du nombre de stagiaires dans le Bâtiment en 2020 par corps d'état

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



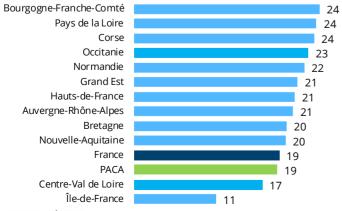
Répartition des stagiaires dans le Bâtiment par taille d'entreprise en 2020

Unité: nombre de stagiaires - Source: Constructys -



Nombre de stagiaires dans le Bâtiment pour 100 salariés en 2020

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



16 291

stagiaires dans le Bâtiment en 2020

243

contrats de professionnalisation

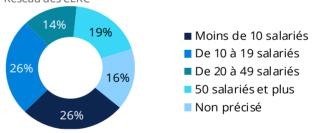
aux métiers du Bâtiment en 2020

L'effort de formation est important dans le secteur du Bâtiment : près de 16 300 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 19.

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 professionalisation aux métiers Bâtiment par taille d'entreprises en 2020

Unité : nombre de contrats - 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.

A 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.)

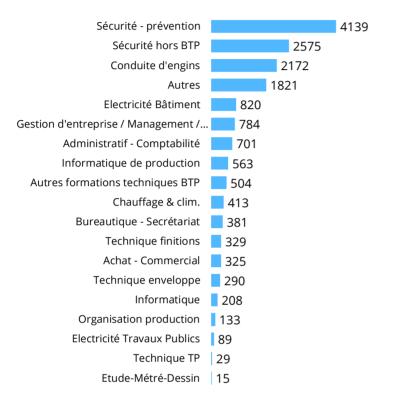


La sécurité et la conduite d'engins sont les axes forts de la formation continue

Les stagiaires en formation continue

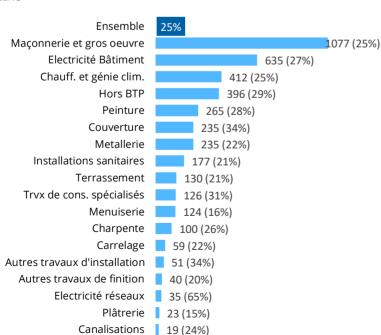
Répartition du nombre de stagiaires dans le Bâtiment en 2020 par domaine de formation

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



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



Avec **25%** des stagiaires en 2020,

Sécurité - prévention

est le 1er domaine de formation

Une préoccupation liée à la sécurité particulièrement prégnante pour les entreprises de couverture

Les formations liées à la sécurité - prévention (qui pèsent 25% des stagiaires) reflètent pour partie le poids important des formations obligatoires. En effet, elles regroupent les formations obligatoires, désamiantage, habilitations soudage, gaz électricité, échafaudage, travaux en hauteur, tir de mines.

C'est également le cas pour une partie des formations en conduite d'engins (avec les CACES).

Les formations en informatique de production (BIM, CAO, DAO, logiciel intégré...), qui sont relativement nombreuses en région, illustrent peut-être davantage un choix de montée en compétence de la part des entreprises.

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.

A 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

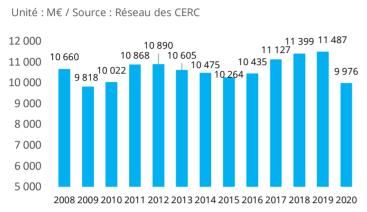
Quelles tendances pour quels constats demain en Provence-Alpes-Côte d'Azur?

2.1 Des entreprises marquées par les cycles économiques ...

Dans un contexte de crise sanitaire, le chiffre d'affaires subit une rupture brutale de 13,2% entre 2019 et 2020

L'activité du Bâtiment

Evolution du chiffre d'affaires Bâtiment



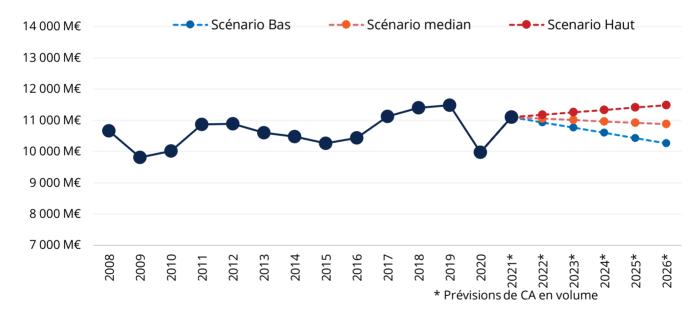
9 976 M€
Chiffre d'affaires Bâtiment 2020

-13,2%
Évolution 2020/2019

Le chiffre d'affaires Bâtiment s'élève à 9,976 milliards d'euros en euros courants en 2020 en région. La tendance croissante observée depuis 2015 est stoppée par la crise sanitaire. L'activité retombe à un des niveaux les plus bas de l'historique.

Scénarios d'évolution du chiffre d'affaires Bâtiment 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 Bâtiment. On pose l'hypothèse qu'en 2026, l'activité du secteur Bâtiment sera sur ce niveau plancher. Le rythme de croissance annuel est alors de +0,5% 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 Bâtiment. On pose l'hypothèse qu'en 2026, l'activité du secteur Bâtiment sera sur ce niveau haut. Le rythme de croissance annuel est alors de +2,4% 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 +1,4% entre 2020 et 2026.



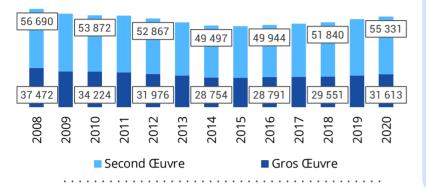
2.2 | ...par une modification de la structure de l'emploi...

La tendance récente révèle une progression de l'emploi salarié en Provence-Alpes-Côte d'Azur

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



-1 152

emplois salariés

dans le Bâtiment entre 2010 et 2020

-2 611

dans le Gros Œuvre

+1 459

dans le Second Œuvre

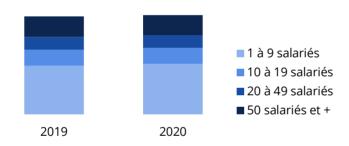
+941

établissements employant au moins un salarié

dans le Bâtiment entre 2010 et 2020

Evolution de la répartition des salariés par taille d'établissement dans le Bâtiment

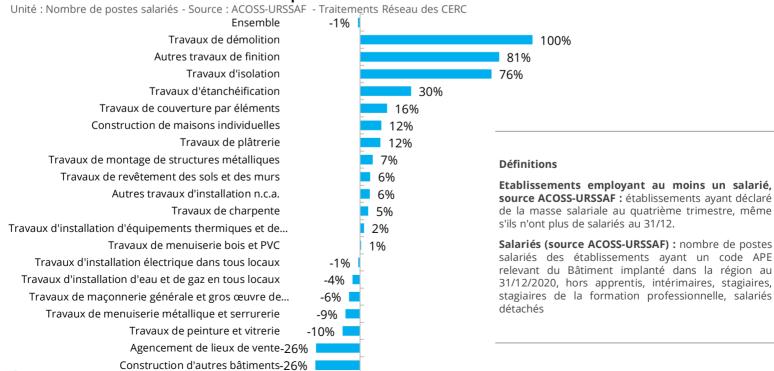
Unité : nombre de salariés - Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC



Après une période de forte contraction (2009-2015), le niveau de l'emploi salarié remonte progressivement pour retrouver quasiment son niveau le plus haut (86 944 salariés en 2020). Cette remontée est plus marquée dans le second œuvre que dans le gros œuvre.

Ce redressement de l'emploi salarié peut être rapproché de la reprise du chiffre d'affaires Bâtiment observée depuis 2015. 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. Par ailleurs, d'autres formes d'emploi existent et sont générateurs de chiffres d'affaires. C'est le cas des micro-entreprises qui ont tendance à se développer ces dernières années et ceci quelle que soit l'orientation à la hausse ou à la baisse du chiffre d'affaires du secteur.

Evolution de l'effectif salarié du Bâtiment par secteur d'activité entre 2010 et 2020





Impact en emploi

Hypothèses

Hypothèses 1 : Le scénario économique retenu est le scénario médian

Hypothèses 2 : 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.

2 scénarios testés

Scénario 1: la part du personnel d'encadrement va rester stable tout comme celle des ouvriers et du personnel administratif.

Scénario 2: la part des métiers de production chez les salariés baisse légèrement et passe de 72% à 70% au profit de des métiers techniques et d'encadrement. Dans un contexte de transition énergétique, de crise sanitaire et de problèmes de recrutements, on peut s'attendre à une baisse de la part de la production et à une augmentation de l'ingénierie au sein des entreprises.

Le scénario retenu

Scénario 1: la part du personnel d'encadrement va rester stable tout comme celle des ouvriers et du personnel administratif.

L'hypothèse sur la proportion des métiers de production étant peu impactante pour l'instant sur la prospective, le scénario 1 a été retenu.

Besoin annuel en ressources 2020-2026

2 040

Besoin en ressources nouvelles par an entre 2020 et 2026

Domaines de métiers et fonctions	Besoin annuel en ressources	Evolution moy. Annuelle 2020-2026		
Métiers de la maçonnerie - gros œuvre	870	2,5%		
Métiers de la métallerie	125	2,2%		
Métiers de l'aménagement bois	170	1,7%		
Métiers de l'electricité	230	1,7%		
Métiers des cloisons et façades	375	2,2%		
Métiers des fluides	155	1,4%		
Métiers du sol	65	1,8%		
Métiers du toit et ossature	50	1,2%		
Ensemble Bâtiment	2 040	2,0%		



Evolution très différenciée de l'emploi selon le statut

Les tendances par métier

Evolution des salariés Bâtiment selon le statut

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

	2020	Evol. 2020/	0/2016		
Ouvriers	51 736	+8,6%	A		
ETAM	14 070	+11,4%	A		
Cadres (IAC)	5 878	-1,5%	•		
Ensemble	71 684	+8,2%	A		

Evolution 2020-2016
+8,6%
Ouvriers
+11,4%
ÉTAM
-1.5%
-1,5% Cadres (IAC)

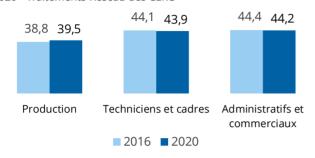
La reprise de l'emploi salarié s'avère significative pour les ouvriers et ETAM alors que le niveau des cadres a du mal à se maintenir.

Les salariés de production : une population toujours vieillissante malgré la consolidation des effectifs de moins de 25 ans

La pyramide des âges des salariés

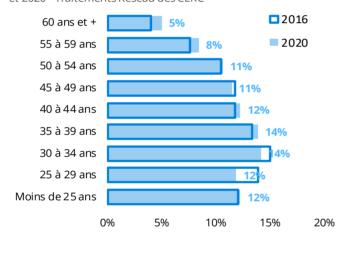
Âge moyen des salariés relevant du Bâtiment

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



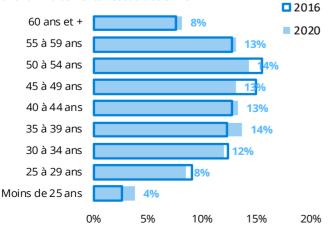
Pyramide des âges des salariés de la production en 2016 et 2020

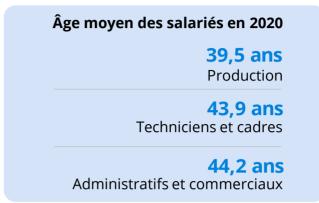
Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2016 et 2020 - Traitements Réseau des CERC



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

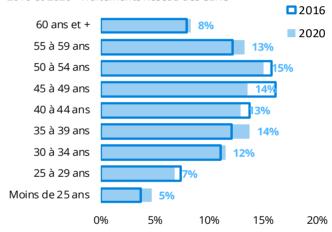
Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2016 et 2020 - Traitements Réseau des CERC





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



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.

Pour les métiers de production : La part des jeunes de moins de 25 ans est stable sur la période 2016-2020 à 12% mais reste faible. Notons que le taux montait à 16% en 2010 et jusqu'à 18% en 2007. Par ailleurs, avec la baisse des 25-29 ans, l'âge moyen continue d'augmenter. Pour les métiers techniciens et cadres et administratifs et commerciaux, on assiste globalement à une baisse de la part des 45-54 ans au profit des tranches 35-39. ans.

Définitions

Salariés* de la production : salariés ayant un métier de production Bâtiment quelle que soit l'entreprise

Salariés* des fonctions techniques et de l'encadrement : salariés des entreprises de Bâtiment ayant un métier technique/d'encadrement

Salariés* commerciaux et administratifs : salariés des entreprises de Bâtiment ayant un métier commercial/administratif

* Y compris apprentis



71% des salariés premiers entrants dans le secteur production sont en CDI

Zoom sur les premiers entrants dans le Bâtiment en 2020

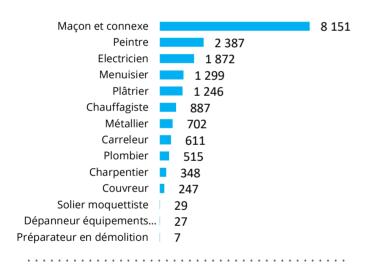
Effectif salarié entrants pour la première fois dans le Bâtiment en 2020

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



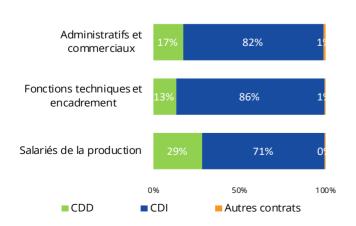
Répartition des salariés de la production premiers entrants dans le Bâtiment en 2020 selon le métier

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



Répartition des salariés premiers entrants dans le Bâtiment en 2020 selon le contrat

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



Taux de CDI des premiers entrants 2020

71,4% Production

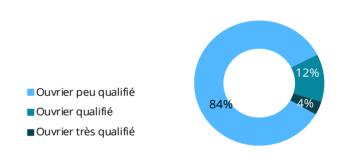
86,4% Techniciens et cadres

81,8%

Administratifs et commerciaux

Répartition des ouvriers premiers entrants dans le Bâtiment en 2020 selon leur qualification

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, plus de 18 000 salariés sont considérés comme premiers entrants dans le secteur. Tous les métiers de production ont contribué à l'entrée des ces nouveaux recrutements avec un effet accélérateur pour certains. En effet, le taux de 1^{er} entrants est supérieur à la moyenne (37%) pour les plâtriers, les peintres, les carreleurs et les macons.

Ces 1^{er} entrants dans un métier de production, qui ont un profil peu qualifié, sont dans une largement majorité embauchés en CDI (71,4% d'entre eux).

Définition

1ers entrants 2020 = nombre de salariés* entrés en 2020 dans une entreprise de BTP n'ayant pas eu d'activité dans le secteur au cours des 10 dernières années ou étant apprentis auparayant.

Taux de 1^{ers} **entrants 2020 =** nombre de 1^{ers} **entrants 2020** rapporté au nombre de salariés* en poste au 15 mars 2020

* Hors apprentis

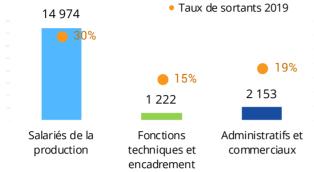


Près de 15 000 salariés de production sont sortis du secteur Bâtiment en 2019, soit 30% de l'effectif en place

Les taux de sortants

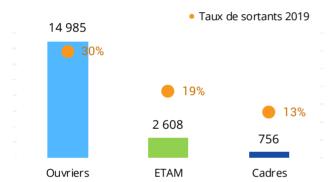
Effectif salarié sortant du Bâtiment en 2019

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



Effectif salarié sortant du Bâtiment en 2019

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



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 de 30%. Les sorties sont loin de comptabiliser que des départs à la retraite. En effet, l'âge moyen des sortants est compris entre 34 ans et 44 ans en moyenne selon les métiers de production.





13% Cadre

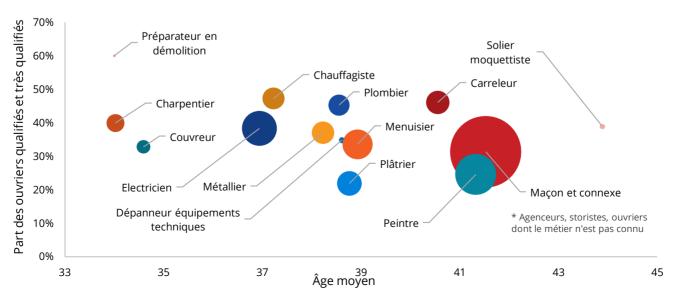
Définition

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

* Hors apprentis

Âge moyen et niveau de qualification des ouvriers sortis du Bâtiment en 2019

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



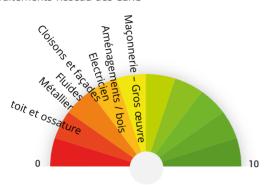


Des recrutements jugés globalement difficiles

Les tendances par métier

Indice de fluidité de recrutement par les entreprises en 2021

Unité : $\overset{\cdot}{\%}$ de fludité de recrutement - Source : BMO Pôle Emploi - Traitements Réseau des CERC



10 240 projets de recrutements

57,4% d'offres difficiles

La-problématique des entreprises est de trouver des candidats et donc de réussir leur recrutement. Or, sur plus de 10 000 projets de recrutements, 57% environ sont jugés difficiles, soit un indice de fluidité moyen de 4,3 sur 10. Précisons que les raisons de ces difficultés sont multiples (technique, géographique ...) et peuvent varier d'un métier à l'autre : manque de technicité des candidats pour les métiers des fluides, lacunes techniques en toiture par rapport à des pratiques ou exigences locales ...)

Projets de recrutement en 2021

Unité: nombre de projets - Source: BMO Pôle Emploi - Traitements Réseau des CERC

	Projets de recrutement	Difficultés de recrutement	% d'offres difficiles en 2021
Metiers de la maçonnerie-gros œuvre	5 020	2 530	50%
Metiers de la métallerie	530	370	70%
Métiers de l'aménagement bois	1 050	580	55%
Métiers de l'électricité	1 650	1 020	62%
Métiers des cloisons et façades	610	410	67%
Métiers des fluides	1 060	720	68%
Métiers du toit et ossature	320	250	78%
Ensemble	10 240	5 880	57%

Définitions

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



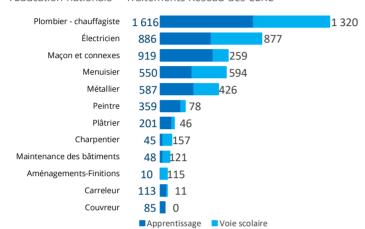
2.3 Formation initiale et continue...quelles tendances de fond?

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

Les tendances de la formation initiale

Répartition des jeunes en formation initiale selon le métier de production Bâtiment 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 du Bâtiment

57,5% 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 Bâtiment

Une diminution continue du nombre de contrats de professionnalisation malgré les efforts des entreprises dans le recrutement de stagiaires

Les tendances en matière de formation continue

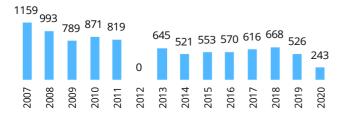
Evolution du nombre de stagiaires dans le Bâtiment



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

Evolution du nombre de contrats de professionalisation aux métiers Bâtiment

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



Définition

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.

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

-53,8% 2019-2020

-79,0%

2007-2020

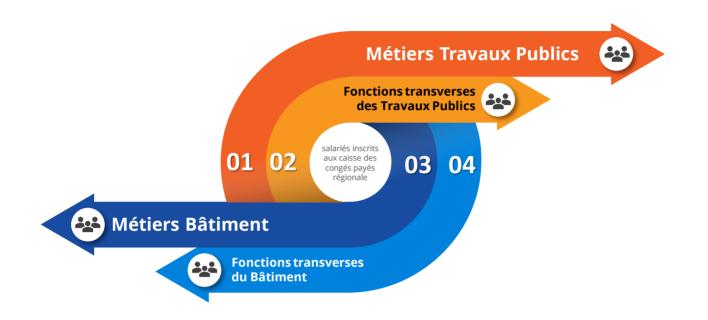




Baromètres prospectifs par domaine de métier et fonction en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Analyses métiers

Les salariés inscrits aux caisses des congés payés



Métiers de production du Bâtiment

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

Fonctions transverses dans une entreprise de Bâtiment

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

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.

Fonctions transverses dans une entreprise de Travaux Publics

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

Répartition des salariés de la production du Bâtiment selon 8 domaines de métier Cette répartition s'appuie sur le <u>métier du salarié</u>

- Maçonnerie gros œuvre
- Cloisons et façades
- · Toit et ossature
- Aménagement bois

- Métallerie
- Électricité
- Fluides
- Sol



3.1 | Métiers de la maçonnerie - gros œuvre

Mise en perspective des ressources, des flux, des besoins.... Métiers de la maçonnerie - gros œuvre



20 767 salariés 10 413 non salariés



42.6 ans en moyenne



établissements avec au moins 1 salarié

48,1% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés



4 504 intérimaires

7 205

établissements sans salarié

18 321

Sources: ACOSS 2020, Secu Indep2018, DARES 2020, INSEE-REE 2019, UCF CIBTP 2020 - Traitements Réseau des CERC

LES FLUX DE SALARIÉS



5 020 projets

de recrutements dont 50.4%

de recrutements difficiles



42.8% de 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

870

ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources: BMO 2021, UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION

1 178 jeunes en formation initiale



dont 259 en voie scolaire et 919 en apprentissage

jeunes en année diplômante

71% en niveau 3 29% en niveau 4 0% en niveau 5 100

demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue

salariés en contrat

645

potentiel de sortants formés sur le marché du travail

de professionnalisation

30

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

Les métiers de la maçonnerie et du gros œuvre regroupent le plus grand nombre d'actifs. Ils se caractérisent par un vieillissement des salariés (âge moyen élevé et en hausse sur 5 ans, rapport entre les moins de 30 ans et les plus de 53 ans faible) qui va venir peser 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 870 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier.

Le volume est élevé et difficilement couvert par le nombre de sortants « théoriques ». Ceci est accentué par le risque de « fuite » jugé important.

Pourtant les projets de recrutements ne sont pas jugés particulièrement difficiles (50% contre 57% en moyenne). Mais les situations peuvent être très disparates dans ce groupe dans la mesure où il existe une multiplicité de métiers en 0 maçonnerie - gros œuvre. Des difficultés de recrutement sont par exemple réelles pour les ouvriers avec un haut niveau de qualification. Les besoins en ressources nouvelles sont certes, importantes mais il est difficile de les qualifier.





3.2 Métiers des cloisons et façades

Mise en perspective des ressources, des flux, des besoins.... Métiers des cloisons et façades



8 087 salariés 8 035 non salariés



805 intérimaires



41,3 ans en moyenne



36,8% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés



3 049

établissements avec au moins 1 salarié établissements sans salarié 13 420

Sources: ACOSS 2020, Secu Indep2018, DARES 2020, INSEE-REE 2019, 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

LES FLUX DE SALARIÉS



610 projets de recrutements

> dont 67,2%

de recrutements difficiles



49.8%

de turn-over

375

ressources nouvelles

entrantes dans le domaine métier par an

Sources: BMO 2021, UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION

809 jeunes en formation initiale dont



239 en voie scolaire et 570 en apprentissage

jeunes en année diplômante

73% en niveau 3 22% en niveau 4 4% en niveau 5



90 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue



salariés en contrat de professionnalisation

430 potentiel de

sortants formés sur le marché du travail

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

Les métiers des cloisons et façades se caractérisent par un tissu d'entreprises particulièrement petit où les établissements sans salarié sont très présents. Le vieillissement des salariés (âge moyen élevé et en hausse sur 5 ans, rapport entre les moins de 30 ans et les plus de 53 ans faible) vient peser 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 375 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier.

Ce volume est difficilement couvert par le nombre de sortants « théoriques », ce qui peut expliquer les difficultés de recrutements observées pour ces métiers (67% contre 57% en moyenne).

Les métiers des cloisons et façades sont relativement attractifs dans la mesure où la technicité s'apprend vite (excepté pour l'ITE). Le niveau de qualification est o d'ailleurs un des plus bas. Compte tenu des enjeux actuels de transition énergétique, le sujet de l'isolation thermique devient crucial, ce qui peut être un facteur positif pour la revalorisation de ces métiers.





Mise en perspective des ressources, des flux, des besoins.... Métiers du toit et ossature



2 166 salariés 2 093 non salariés



36.6 ans en moyenne



52,3% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés



216 intérimaires

établissements avec au moins 1 salarié

établissements sans salarié 1694

Sources: ACOSS 2020, Secu Indep2018, DARES 2020, INSEE-REE 2019, UCF CIBTP 2020 - Traitements Réseau des CERC

LES FLUX DE SALARIÉS



projets de recrutements

> dont 78,1%

320

de recrutements difficiles



36.2% de 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

50

ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources: BMO 2021, UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

60

L'APPAREIL DE FORMATION

287 jeunes en formation initiale



dont **157** en voie scolaire et

130 en apprentissage

demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue 205

potentiel de sortants formés sur le marché du travail

jeunes en année diplômante



salariés en contrat de professionnalisation

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

Les métiers du toit et de l'ossature se caractérisent par une population salariée relativement jeune (âge moyen bas et rapport entre les moins de 30 ans et les plus de 53 ans élevé). 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 50 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier.

En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir le besoin. Cependant, les difficultés de recrutements sont particulièrement importantes pour ces métiers (78% contre 57% en moyenne).

La dimension géographique est à prendre en compte dans l'analyse des besoins et des recrutements. En effet, le marché du toit et de l'ossature est concentré dans les zones alpines (les maçons couvrant en général le besoin dans les autres o territoires) avec des contrats saisonniers en été fréquents. Le déséquilibre est d'autant plus accentué que de nombreux jeunes formés partent travailler dans d'autres régions.





3.4 Métiers de l'aménagement bois

Mise en perspective des ressources, des flux, des besoins.... Métiers de l'aménagement bois



4 633 salariés 4 603 non salariés



461 intérimaires



38.4 ans en moyenne



47.9% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés



1 281

établissements avec au moins 1 salarié

4 142

établissements sans salarié

Sources: ACOSS 2020, Secu Indep2018, DARES 2020, INSEE-REE 2019, UCF CIBTP 2020 - Traitements Réseau des CERC

LES FLUX DE SALARIÉS



1 050 projets de recrutements dont

55,3% de recrutements difficiles

Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans

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



35.2%

de turn-over

170

ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources: BMO 2021, UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION

1 144 jeunes en formation initiale



dont **594** en voie scolaire et 550 en apprentissage

jeunes en année diplômante

69% en niveau 3 **31%** en niveau 4 0% en niveau 5

50 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue



salariés en contrat de professionnalisation

573

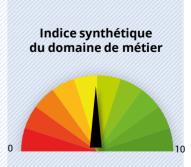
potentiel de sortants formés sur le marché du travail

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

Les métiers de l'aménagement bois présentent des caractéristiques proches de la moyenne en ce qui concerne l'âge des salariés. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 170 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier. Cela représente 1,7% des ressources actuelles (proche de la moyenne à 2,0%).

En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir le besoin. Et le niveau de difficulté de recrutements est jugé moyen pour ces métiers (55% contre 57% en moyenne).

Il existe en réalité deux filières : la pose qui n'exige pas nécessairement un niveau de qualification très élevé et la fabrication qui demande plus de qualification (avec des compétences en commande numérique, lecture de plan...). Les problématiques de recrutements et les difficultés sont très différentes entre ces deux filières.





3.5 Métiers de la métallerie

Mise en perspective des ressources, des flux, des besoins.... Métiers de la métallerie



2613 salariés 2 596 non salariés



260 intérimaires



39,8 ans en moyenne



51,0% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés



969

établissements avec au moins 1 salarié

1 635

établissements sans salarié

Sources: ACOSS 2020, Secu Indep2018, DARES 2020, INSEE-REE 2019, UCF CIBTP 2020 - Traitements Réseau des CERC

LES FLUX DE SALARIÉS



530 projets de recrutements



27.6%

125

de turn-over

ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

dont 69,8% de recrutements difficiles

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

Remplacement des

salariés sortis du

secteur en 5 ans

Sources: BMO 2021, UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION

1 013 jeunes en formation initiale



426 en voie scolaire et 587 en apprentissage

jeunes en année diplômante

66% en niveau 3 **34%** en niveau 4 0% en niveau 5



40 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue



salariés en contrat de professionnalisation

511

potentiel de sortants formés sur le marché du travail

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

Les métiers de la métallerie présentent la particularité d'avoir la part la plus importante d'établissements avec salariés. Le tissu d'entreprises est plus concentré car ces métiers demandent des investissements plus lourds (découpe avec commande numérique par exemple).

L'âge des salariés est comparable à la moyenne et vient peser 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 125 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier. Cela représente 2,2% des ressources actuelles (proche de la moyenne à 2,0%).

En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir très largement le besoin (avec un ratio de 4 pour 1). Cependant les difficultés de recrutement se situent bien au-dessus de la moyenne (70% contre 57%), ce qui peut révéler des réalités différentes selon la typologie des marchés (charpente métallique, métallier ...)





3.6 Métiers de l'électricité

Mise en perspective des ressources, des flux, des besoins.... Métiers de l'électricité

RESSOURCES DISPONIBLES



6 439 salariés 6 221 non salariés



641 intérimaires



37,5 ans en moyenne



établissements avec au moins 1 salarié

52,6% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés



2 789

8 343 établissements sans salarié

Sources : ACOSS 2020, Secu Indep2018, DARES 2020, INSEE-REE 2019, UCF CIBTP 2020 - Traitements Réseau des CERC

ES FLUX DE SALARIÉS



1 650 projets de recrutements dont

61,8% de recrutements difficiles

Remplacement des salariés sortis du secteur en 5 ans

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



32,0%

de turn-over

230

ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources: BMO 2021, UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION

1 763 jeunes en formation initiale



dont **877** en voie scolaire et **886** en apprentissage

jeunes en année diplômante

78% en niveau 3 **16%** en niveau 4 **6%** en niveau 5 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue



salariés en contrat de professionnalisation 880

potentiel de sortants formés sur le marché du travail

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

Les métiers de l'électricité se caractérisent par une population salarié un peu plus jeune que la moyenne. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 230 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier. Cela représente 1,7% des ressources actuelles (proche de la moyenne à 2,0%).

En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir le besoin. A noter que les demandeurs d'emploi formés sont certainement plus nombreux dans la réalité (le secteur de formation retenu étant « Construction », celui de « Electricité-Electronique étant exclu).

Mais cette couverture « théorique » du besoin est à relativiser. En effet, la concurrence de l'industrie est forte sur ce métier avec une fuite importante des jeunes formés, notamment sur les métiers qui demandent plus de technicité (avec un niveau BTS). La concurrence des ascensoristes se révèle également importante car ils captent une partie des électriciens compétents en dépannage. Or ce profil, qui repose plus sur l'expérience et moins sur la qualification, est difficile à trouver.

Indice synthétique du domaine de métier







3.7 | Métiers des fluides

Mise en perspective des ressources, des flux, des besoins.... Métiers des fluides

ESSOURCES JISPONIBLES



5 344 salariés 5 163 non salariés



532 intérimaires



36,8 ans en moyenne



51,7% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés



2 806

établissements avec au moins 1 salarié

7 088

établissements sans salarié

Sources: ACOSS 2020, Secu Indep2018, DARES 2020, INSEE-REE 2019, 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

LES FLUX DE SALARIÉS



1 060 projets

de recrutements

dont **67,9%**

de recrutements difficiles



28,0%

de turn-over

155

ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier

domaine métier par an

Sources: BMO 2021, UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

L'APPAREIL DE FORMATION

3 105 jeunes en formation initiale



dont
1 441 en voie scolaire et
1 664 en apprentissage

1 382 jeunes en année diplômante

63% en niveau 330% en niveau 47% en niveau 5



demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue



salariés en contrat de professionnalisation 1 974

potentiel de sortants formés sur le marché du travail

* Les formations des demandeurs d'emploi en génie climatique ne sont pas classées dans les métiers de « Construction » par Pôle Emploi. Elles peuvent concerner d'autres secteurs (notamment l'industrie)

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

NTHÈSE

Les métiers des fluides se caractérisent par une population salariée plutôt jeune (âge moyen bas et rapport entre les moins de 30 ans et les plus de 53 ans élevé). Le remplacement des départs en retraite pèse donc moins sur les besoins en ressources nouvelles, ces dernières étant relativement limitées. 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 1,4% du stock (contre 2,0% en moyenne).

En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir très largement le besoin (avec un ratio de 12 pour 1). Cependant, les difficultés de recrutements sont particulièrement mises en avant pour ces métiers (68% contre 57% en moyenne).

Cette couverture « théorique » du besoin est donc à relativiser. La concurrence de l'industrie est forte sur ces métiers avec une fuite importante des jeunes formés. Les profils avec des compétences en dépannage sont particulièrement concernés.





Mise en perspective des ressources, des flux, des besoins.... Métiers du sol

ESSOURCES DISPONIBLES



1 639 salariés 1 629 non salariés



40,4 ans en moyenne



36,9% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

9

702 établissements avec au moins 1 salarié2 618 établissements sans salarié

Sources: ACOSS 2020, Secu Indep2018, DARES 2020, INSEE-REE 2019, UCF CIBTP 2020 - Traitements Réseau des CERC

LES FLUX DE SALARIÉS



51,2%

de 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 65

ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources: BMO 2021, UCF CIBTP 2020, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

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

L'APPAREIL DE FORMATION

124 jeunes en formation initiale



11 en voie scolaire et 113 en apprentissage

jeunes en année diplômante

97% en niveau 3 3% en niveau 4 0% en niveau 5 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue



salariés en contrat de professionnalisation potentiel de sortants formés sur le marché du travail

Les métiers des cloisons et façades se caractérisent par un tissu d'entreprises particulièrement petit où les établissements sans salarié sont très présents. La

présence des auto-entrepreneurs explique en partie ce phénomène.

Si l'âge des salariés est proche de la moyenne, le rapport entre les moins de 30 ans et les plus de 53 ans est en revanche un des plus faible. Cela signifie que le vieillissement de la pyramide des âges pourrait s'accélérer dans les années à venir. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 65 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 1,8% du stock (contre 2,0% en moyenne). Le volume d'actifs à faire entrer est peu élevé mais une partie des besoins est englobée dans la fiche « maçonnerie, gros-œuvre (notamment pour les carreleurs).

Le besoin est à peine couvert par le nombre de sortants « théoriques » et les difficultés de recrutement sont régulièrement évoqués pour les carreleurs.





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.servicepublic.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 ≤ 31/12/2020 et date de fin ≥ 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

- be the trants: 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 retraire, 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, nonapprentis 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.



Eléments 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. Analyses métiers et regroupement métiers

Des regroupements de métiers ont été faits dans les fiches métier. En dehors de cette partie, les analyses utilisent les métiers sans regroupement.

Détails des regroupements Bâtiment :

- Métiers de la Maçonnerie / Gros Œuvre : Maçon et connexe, Préparateur en démolition
- Métiers de la Métallerie : Charpentier métallique, Métallier, Monteur poseur techniverrier, Serrurier
- Métiers de l'Aménagement Bois : Agenceur, Menuisier
- Métiers de l'Électricité : Dépanneur équipements techniques, Électricien
- Métiers des Cloisons et Façades : Peintre, Plâtrier, Storiste
- Métiers des Fluides : Chauffagiste, Plombier
- Métiers du Sol : Carreleur, Solier moquettiste
- Métiers du Toit et Ossature : Charpentier, Couvreur

3. 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.

4. 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...).

5. 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

































Direction régionale de l'environnement de l'aménagement et du logement Provence-Alpes-Côte d'Azur







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

