

ACTIVITÉ, EMPLOI ET FORMATION DANS LE BÂTIMENT

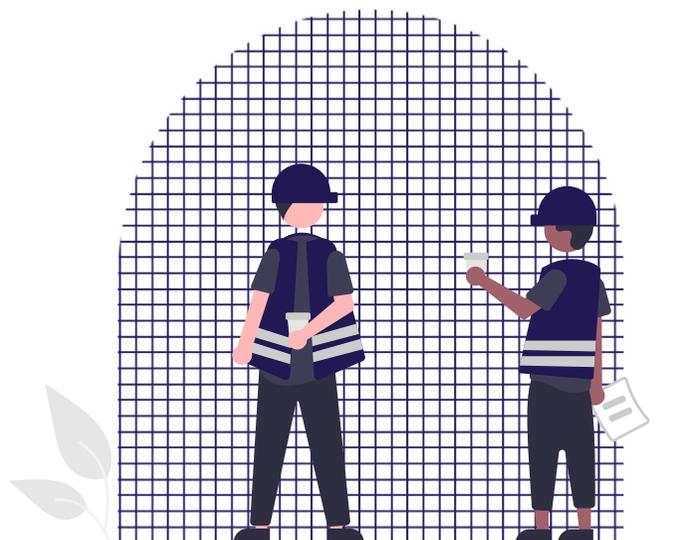
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



ÉDITION DÉCEMBRE 2022



Observatoire
des métiers
du **BTP**



SOMMAIRE

1 AU CARREFOUR DE L'ACTIVITÉ, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION : QUELS CONSTATS AUJOURD'HUI EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR ?

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

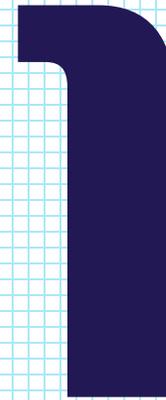
2 QUELLES TENDANCES POUR QUELS CONSTATS DEMAIN EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR ?

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

3 BAROMÈTRES PROSPECTIFS PAR DOMAINE DE MÉTIER ET FONCTION EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

- 3.1 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 ?**



19 842

établissements employant au moins un salarié à fin 2021 dont

61 098

établissements n'employant aucun salarié à fin 2020

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

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 (76,3%).

De plus, 90% des 19 842 établissements employant des salariés possèdent moins de 10 salariés.

Toutefois, les entreprises de 1 à 9 salariés ne pèsent au total que 51% de l'effectif salariés de la région. L'autre moitié travaille donc dans des PME (plus de 10 salariés).

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ À FIN 2020 SELON LA TRANCHE D'EFFECTIF

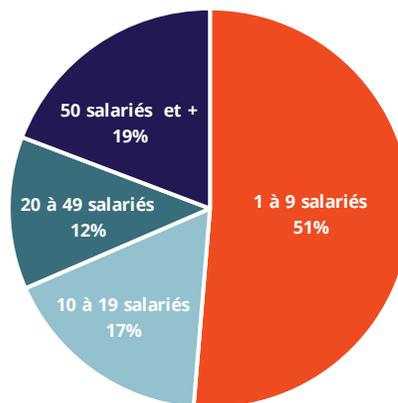
	Nombre	%
1 à 9 salariés	17 844	90%
10 à 19 salariés	1 186	6%
20 à 49 salariés	434	2%
50 salariés et +	378	2%
Ensemble	19 842	100%

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

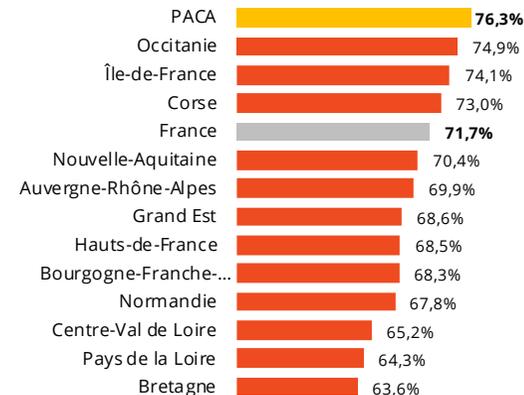
1.1 Quelles spécificités du tissu économique régional ? Forte atomisation économique en Provence-Alpes-Côte d'Azur

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES DU BÂTIMENT EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ À FIN 2021

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



PART DES ÉTABLISSEMENTS N'EMPLOYANT AUCUN SALARIÉ À FIN 2020



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

Définitions

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

Établissements n'employant aucun salarié à fin 2020, source Répertoire des Entreprises et des Établissements 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 31/12/2020.

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

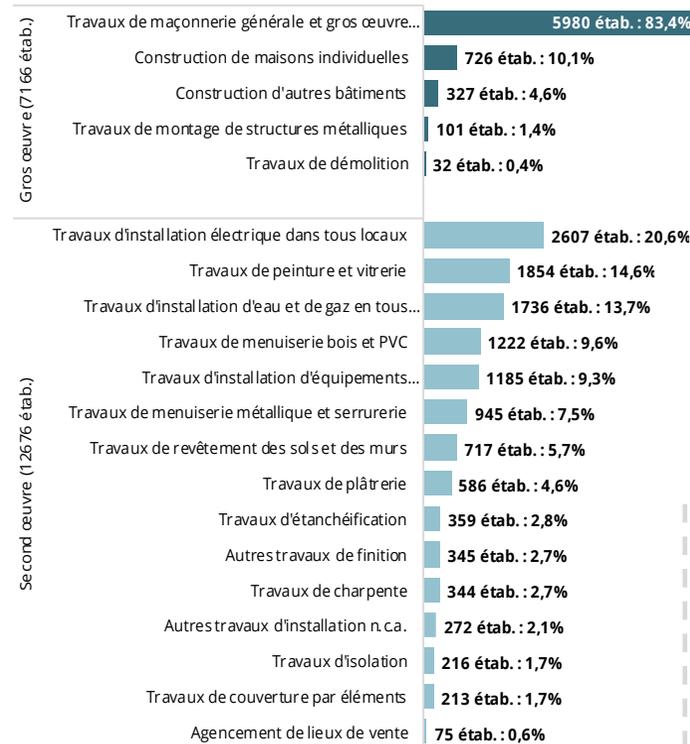
19 842

établissements employant au moins un salarié à fin 2021 dont

12 676

du second œuvre

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DU BÂTIMENT EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ À FIN 2021



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

Les entreprises du Bâtiment employant des salariés couvrent des domaines d'activité variés et spécialisés. Par conséquent, les besoins en formation et en compétence sont multiples dans le secteur.

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

A l'inverse, celles du gros œuvre sont à 83% concentrées dans un domaine unique, celui des travaux de maçonnerie générale.

Définitions

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

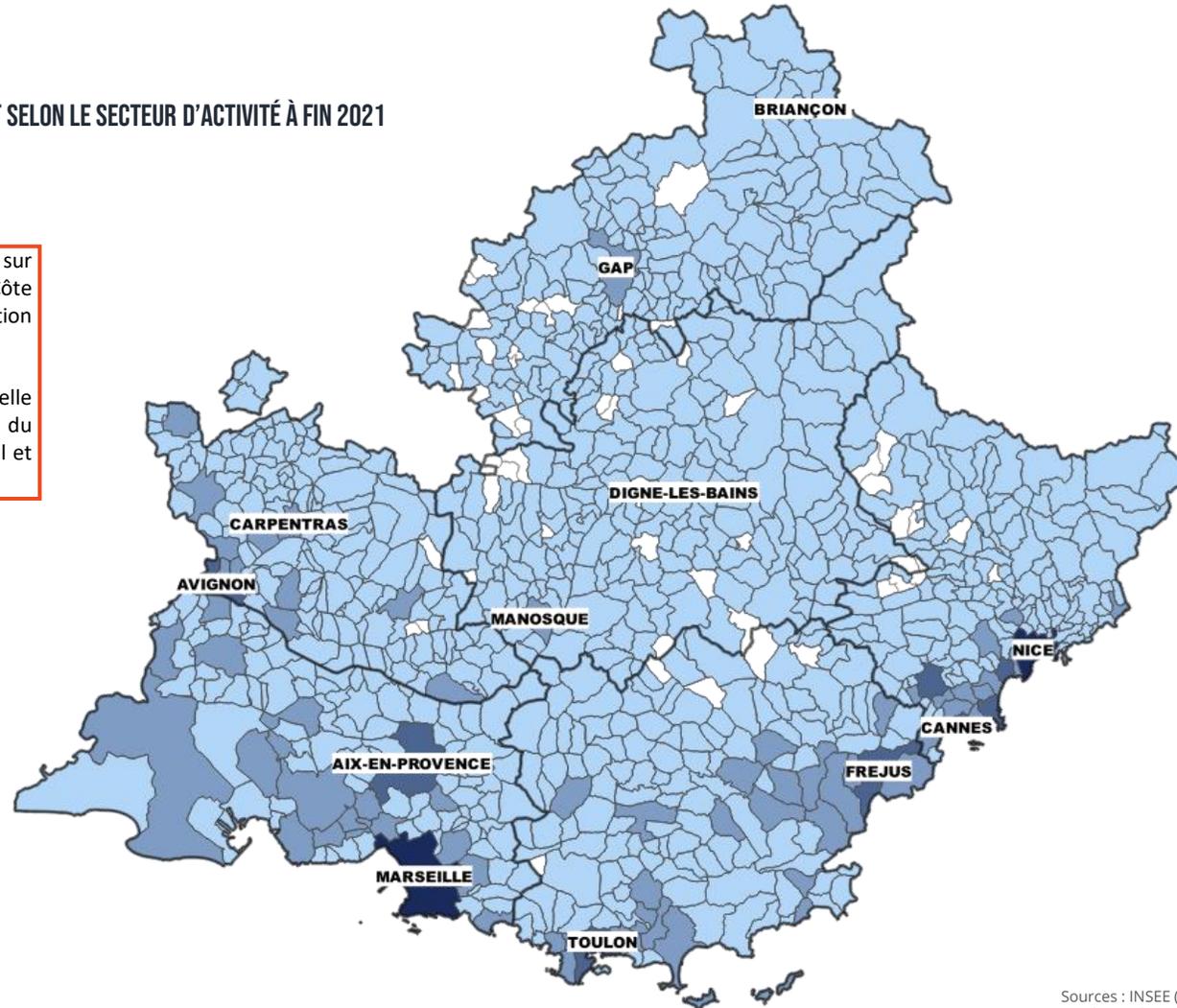
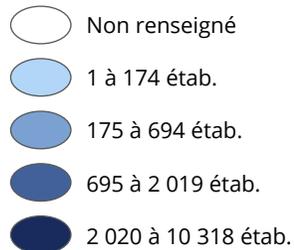
Etablissements n'employant aucun salarié à fin 2020, source Répertoire des Entreprises et des Etablissements INSEE : unités de production rattachées à une entreprise (microentreprises, petites et moyennes entreprises, entreprises de taille intermédiaire, grandes entreprises) exerçant une activité économique réelle et n'employant aucun salarié au 31/12/2020.

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

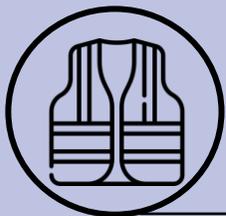
NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DU BÂTIMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ À FIN 2021

Les établissements du Bâtiment sont présents sur l'ensemble du territoire de Provence-Alpes-Côte d'Azur avec une augmentation de la concentration sur le littoral et les centres urbains.

Cette distribution calque parfaitement avec celle de la population ce qui illustre la capacité du secteur du Bâtiment à générer de l'emploi local et des recrutements de proximité.



Sources : INSEE (REE)
- Traitements Réseau des CERC -



RESSOURCE MOBILISÉE

88 481

salariés

42 258

non salariés

RESSOURCE MOBILISABLE

9 622

intérimaires

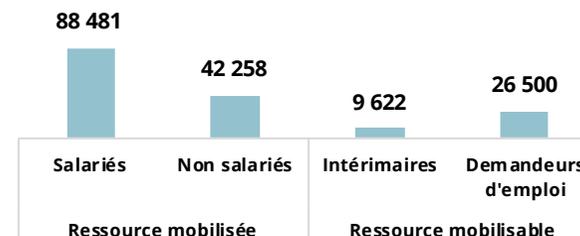
26 500

demandeurs d'emploi
(source Pôle Emploi)

1.2 Quel recours aux ressources disponibles ?

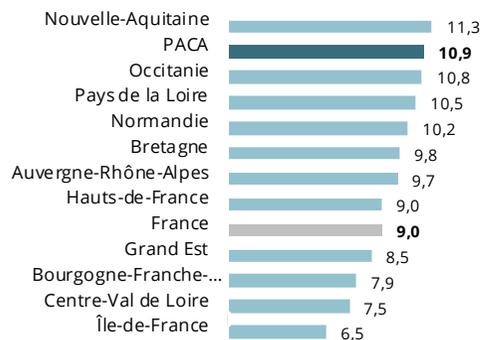
Mobilisation des ressources : 88 500 salariés, 42 300 non salariés en Provence-Alpes-Côte d'Azur

RESSOURCES DANS LE BÂTIMENT



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

NOMBRE D'INTÉRIMAIRES POUR 100 SALARIÉS DU BÂTIMENT EN 2021



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

La structure de l'emploi est spécifique dans le Bâtiment avec une présence significative de non salariés. Les ressources actuellement mobilisées comptent environ 88 500 salariés pour près de 42 300 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 susceptibles d'entrer dans le secteur sont importantes (plus de 40% de l'emploi salarié) : 9 600 intérimaires en 2021 (soit un ratio de 10,9 pour 100 salariés, bien supérieur au niveau national) et 26 500 demandeurs d'emploi dans un métier du Bâtiment. A cela s'ajoutent 5 180 demandeurs d'emploi en études et encadrement de chantier (fonction transverse BTP).

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.

Définitions

Salariés (source ACOSS-URSSAF) : nombre de postes salariés des établissements ayant un code APE relevant du Bâtiment implantés dans la région au 31/12/2021, 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 du Bâtiment de la région au cours de l'année 2021.

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

RESSOURCE MOBILISÉE

Production

53 913 salariés

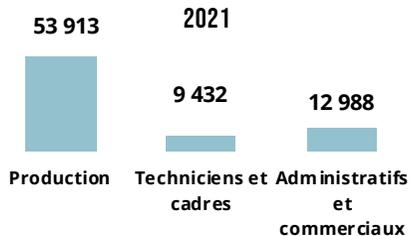
Techniciens et cadres

9 432 salariés

Administratifs et commerciaux

12 988 salariés

EFFECTIF SALARIÉ RELEVANT DU BÂTIMENT EN



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

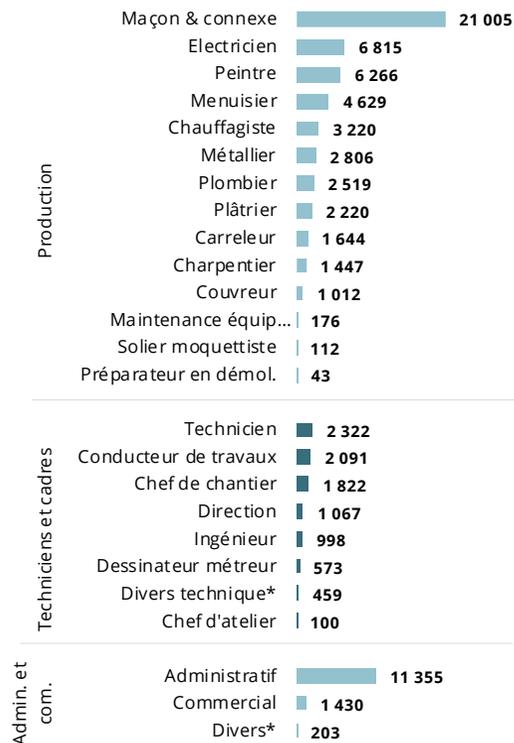
Les salariés du Bâtiment sont affectés à hauteur de 71% à un métier de production, dont la maçonnerie regroupe près de 40% des effectifs grâce à leurs compétences multiples.

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.

1.2 Quel recours aux ressources disponibles ?

71% de l'effectif salariés est rattaché à un métier de production

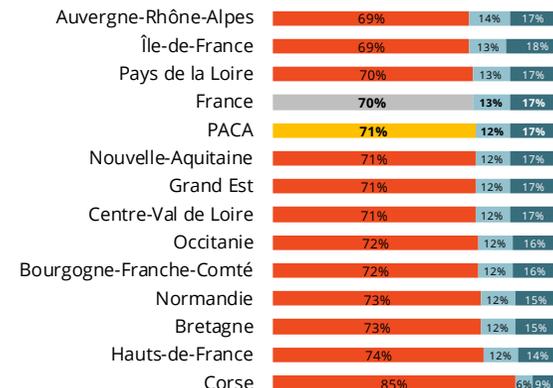
RÉPARTITION DES SALARIÉS RELEVANT DU BÂTIMENT



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

Note : le métier de conducteurs d'engins est classé et analysé comme métier des Travaux Publics. Or une part non négligeable peut travailler dans une entreprise du Bâtiment (32% environ).

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SALARIÉS RELEVANT DU BÂTIMENT PAR RÉGION EN 2021



■ Production
■ Techniciens et cadres
■ Administratifs et commerciaux

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

Définitions

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

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

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

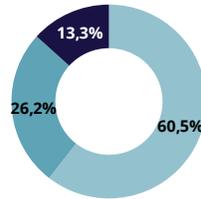
* Y compris apprentis



39,5%
d'ouvriers qualifiés
ou très qualifiés

RÉPARTITION DES OUVRIERS SELON LEUR QUALIFICATION EN 2021

- Ouvriers peu qualifiés
- Ouvriers qualifiés
- Ouvriers très qualifiés



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

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 (~40% contre 56%).

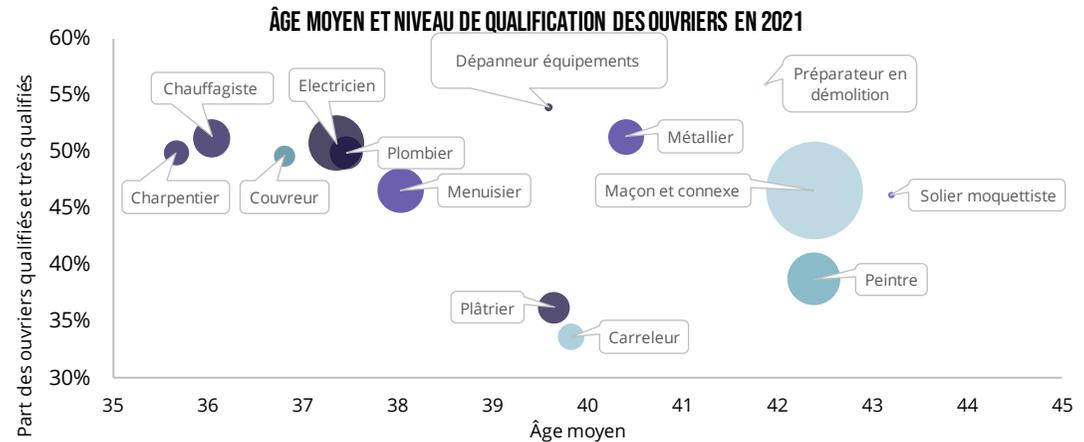
Elle reste en dessous du national quel que soit le métier (excepté pour les préparateurs en démolition mais qui sont peu nombreux).

La part des ouvriers qualifiés et très qualifiés oscille :

- Entre 34% et 39% (fourchette basse) : pour les carreurs, plâtriers et peintres.
- Entre 51% et 54% (fourchette haute) : pour les électriciens, les chauffagistes, métallier et dépanneurs d'équipements techniques.

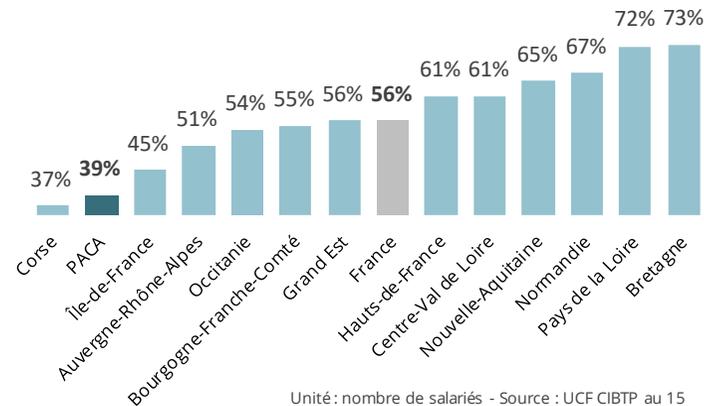
Cependant, elle ne semble pas lié à l'âge du salarié.

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



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

PART DES OUVRIERS QUALIFIÉS ET TRÈS QUALIFIÉS DANS LE BÂTIMENT EN 2021

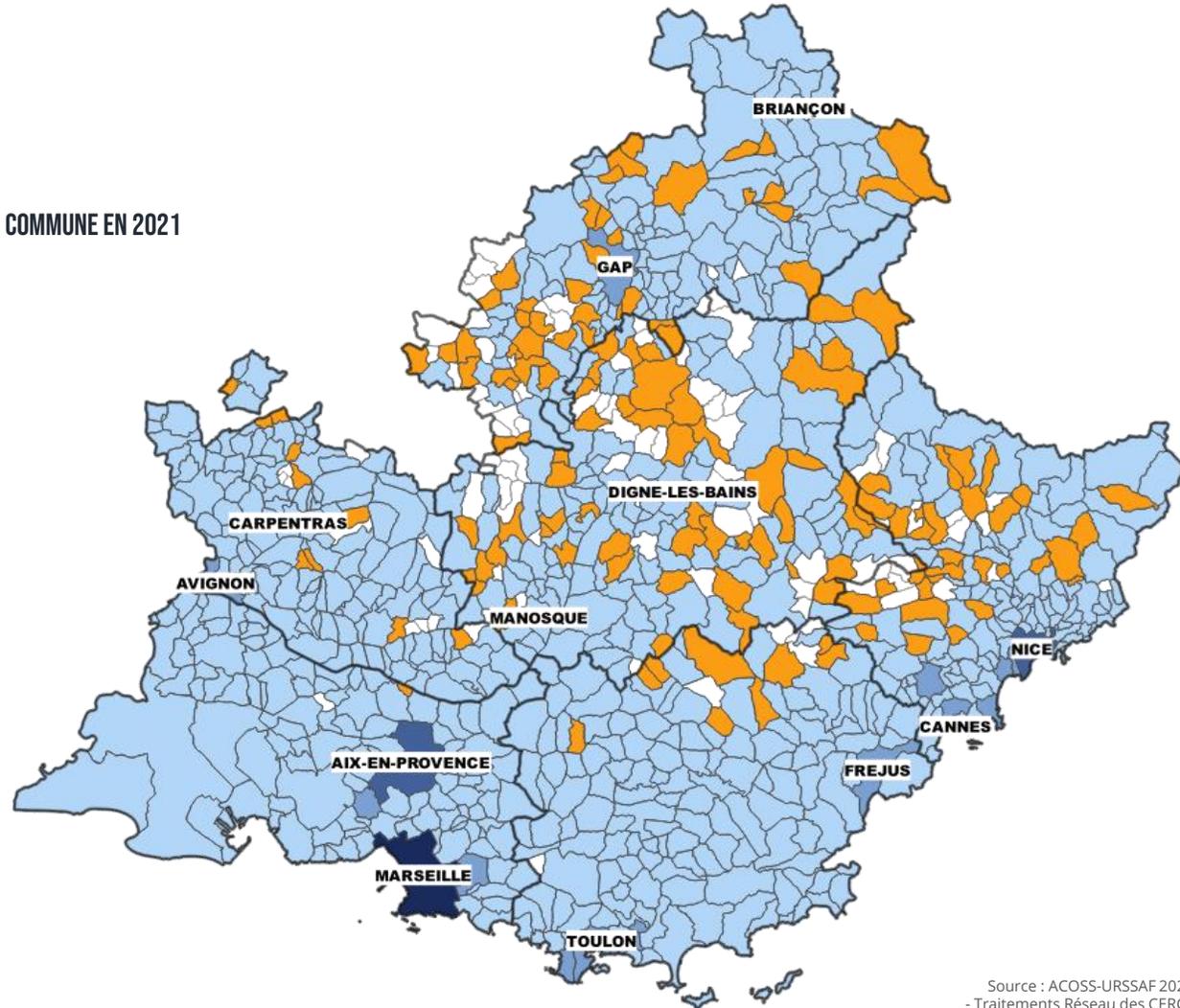


Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

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

Une polarisation du nombre de salariés autour des centres urbains

NOMBRE DE SALARIÉS DU BÂTIMENT PAR COMMUNE EN 2021



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

L'apprentissage : formation majoritaire dans les métiers de production

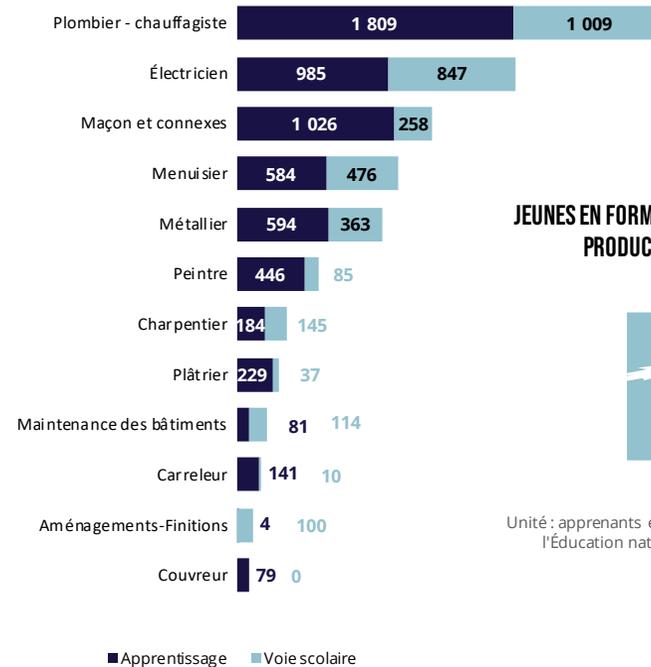
PRODUCTION BÂTIMENT

9 606 jeunes

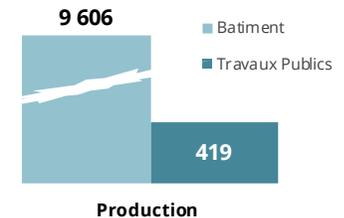
dont
6 162 apprentis

(nb de contrats conclus durant l'année)

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



JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS DE PRODUCTION DU BTP EN 2021-2022



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

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

Les centres de formation initiale de la région préparent plus de 9 600 jeunes à un métier de production du Bâtiment. Il s'agit des diplômés allant du CAP au BTS. Les effectifs sont particulièrement tournés vers les métiers techniques du second œuvre (plombier-chauffagiste et électricien).

L'apprentissage est largement plébiscité puisqu'il concerne 64% des jeunes en formation dans un métier de production. La part de l'apprentissage peut même dépasser les 80% dans certains métiers comme les maçons, les peintres, les couvreurs, les plâtriers ou encore les carreleurs.

Note : le nombre d'apprentis a fortement progressé en 2021-2022. Avec la réforme de la formation professionnelle (2020), de nouveaux acteurs investissent le champ de l'apprentissage (GRETA-CFA, AFPA-CFA ...) en proposant notamment des titres professionnels. A cela s'ajoutent l'ouverture de l'apprentissage aux plus de 29 ans (au lieu de 25 ans), les aides pour les entreprises ... autant de facteurs qui ont encouragé le développement de l'apprentissage.

Définitions

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

La voie scolaire : formation majoritaire dans les métiers de techniciens et cadres

TECHNICIENS ET CADRES BTP

1 276 jeunes
dont
180 apprentis

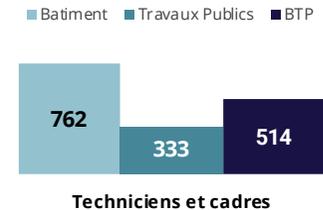
RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE MÉTIER TECHNIQUE / D'ENCADREMENT BTP EN 2021-2022



Les formations initiales sur un métier technique et d'encadrement en BTP concernent près de 1 280 jeunes sur la région. Il s'agit des diplômés allant du BAC Pro au BTS. Le nombre d'apprentis touche 180 jeunes environ, dont plus de 64% se trouvent en formation d'encadrement de chantier.

Note : le nombre d'apprentis a fortement progressé en 2021-2022. Avec la réforme de la formation professionnelle (2020), de nouveaux acteurs investissent le champ de l'apprentissage (GRETA-CFA, AFPA-CFA ...) en proposant notamment des titres professionnels. A cela s'ajoutent l'ouverture de l'apprentissage aux plus de 29 ans (au lieu de 25 ans), les aides pour les entreprises ... autant de facteurs qui ont encouragé le développement de l'apprentissage.

JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS DE TECHNICIENS ET CADRES DU BTP EN 2021-2022



Techniciens et cadres

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

Définitions

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, 33% des formations conduisent à un diplôme de niveau 4 ou 5

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

	Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		Non déterminé	Total	
	CAP	MC	Autre	BAC PRO	BP	MC	Autre	BTS	Autre		MC
Aménagements-Finitions				91				13			104
Carreleur	134				17						151
Charpentier	111		21	115	36			46			329
Couvreur	56	1	9		13						79
Électricien	1 386		3		306	16		113		8	1 832
Maçon et connexes	940		13	143	188						1 284
Maintenance des bâtiments	161		34								195
Menuisier	666		45	216	133						1 060
Métallier	625			152	180						957
Peintre	432		4		93	2					531
Plâtrier	232	12	1		21						266
Plombier - chauffagiste	1 574	15	1	628	304	10	44	204	20	18	2 818
Total	6317	28	131	1345	1291	28	44	376	20	26	9 606
Études orientées Bâtiment				435				122			557
Études orientées Bâtiment et Travaux Publics				253				90			343
Encadrement de chantier orienté Bâtiment								199	6		205
Encadrement de chantier orienté BTP											
Géomètre topographe				83				84	4		171
Total	0	0	0	771	0	0	0	495	10		1 276

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

Avec la réforme des DUT (fin 2019), des formations Bachelor universitaire de technologie (BUT) de 3 ans commencent à se mettre en place. C'est le cas en PACA, avec deux formations en génie civil :

- BUT Génie civil - Construction durable avec un effectif en 1ère année en 2021-2022 de 24
- BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques avec un effectif en 1ère année en 2021-2022 de 23

Définitions

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, 64% des formations se font en apprentissage

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

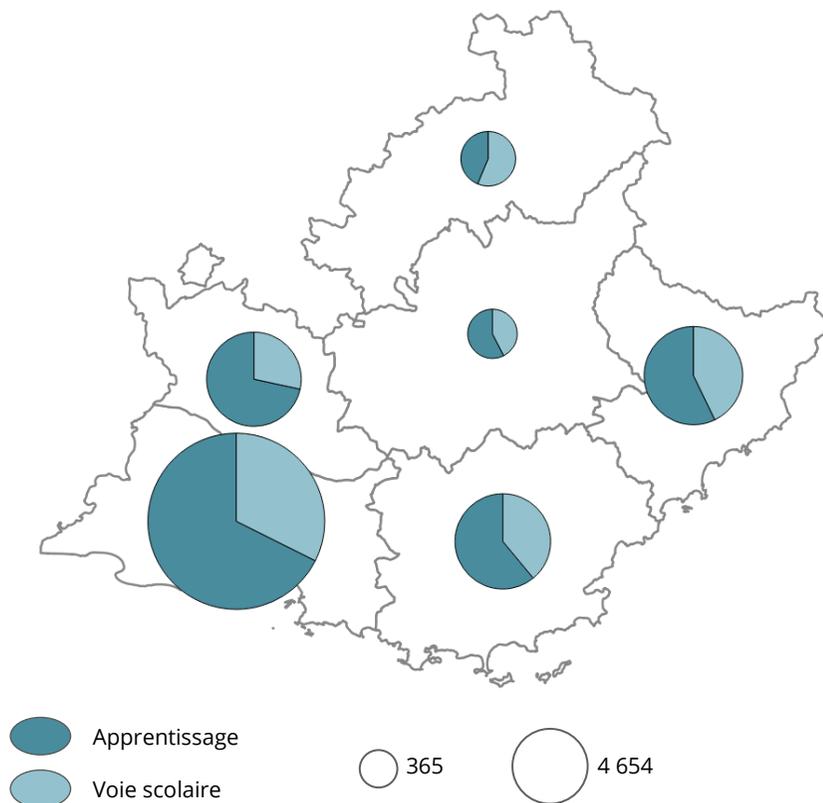
	Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Non déterminé		Total apprent.	Total voie scolaire	Part de l'apprentissage
	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire			
Aménagements-Finitions			4	87		13			4	100	4%
Carreleur	124	10	17						141	10	93%
Charpentier	118	14	45	106	21	25			184	145	56%
Couvreur	66		13						79		100%
Électricien	657	732	322		6	107		8	985	847	54%
Maçon et connexes	812	141	214	117					1 026	258	80%
Maintenance des bâtiments	81	114							81	114	42%
Menuisier	442	269	142	207					584	476	55%
Métallier	383	242	211	121					594	363	62%
Peintre	351	85	95						446	85	84%
Plâtrier	208	37	21						229	37	86%
Plombier - chauffagiste	1 197	393	493	493	119	105		18	1 809	1 009	64%
Total	4439	2037	1577	1131	146	250		26	6 162	3 444	64%
Études orientées Bâtiment			4	431	15	107			19	538	3%
Études orientées Bâtiment et Travaux Publics				253	26	64			26	317	8%
Encadrement de chantier orienté Bâtiment					116	89			116	89	57%
Encadrement de chantier orienté BTP											
Géomètre topographe				83	19	69			19	152	11%
Total	0	0	4	767	176	329			180	1 096	14%

Définitions

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

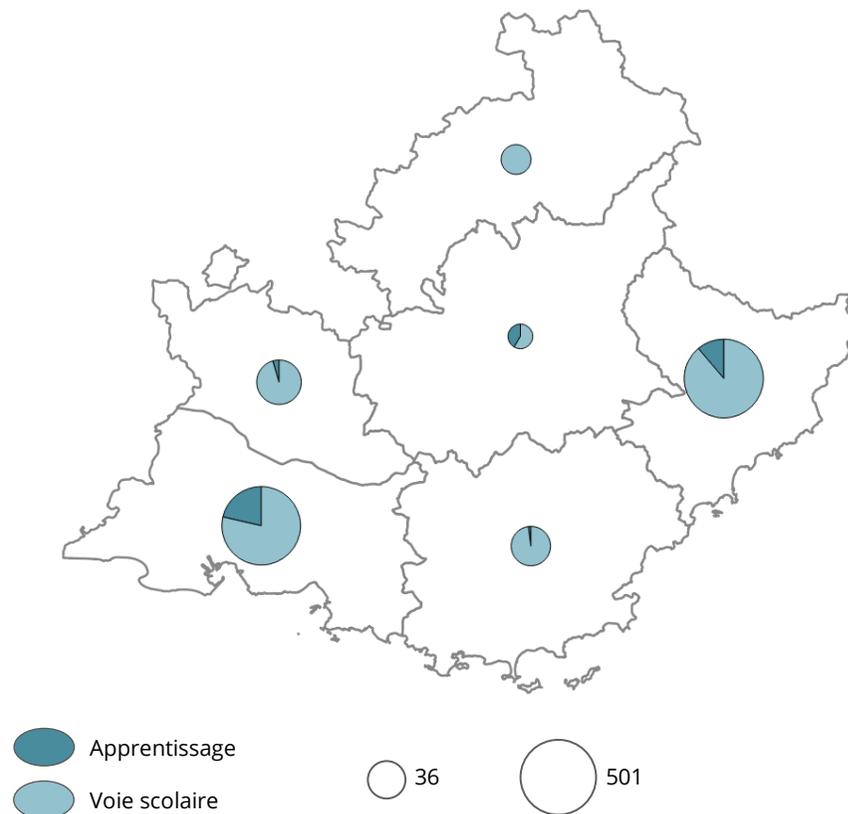
Cartographie de la formation initiale

NOMBRE DE JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS DE LA PRODUCTION DU BÂTIMENT SELON LE MODE DE FORMATION EN 2021-2022



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

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



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

84% des jeunes en apprentissage dans les entreprises du Bâtiment se forment sur un métier de production

6 665

apprentis formés dans des entreprises du Bâtiment en 2021 quel que soit le métier préparé

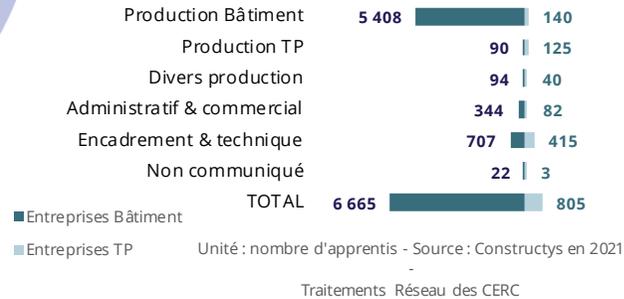
(métier de production Bâtiment ou Travaux Publics, assistant(e) de direction, marketing, comptabilité, etc.)

Les entreprises du Bâtiment ont accueilli environ 6 665 apprentis sur l'année 2021 avec une très forte propension à former sur des métiers de production du Bâtiment et des Travaux Publics.

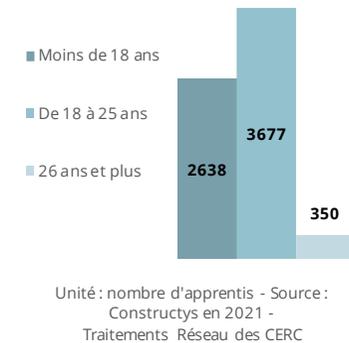
Les niveaux de formation des apprentis se concentrent de fait sur les niveaux 3 et 4. Les entreprises de moins de 10 salariés jouent le jeu de l'apprentissage en accueillant 80% d'entre eux.

Note : le champ d'analyse est différent de la page 11 (en termes de niveaux de diplôme et de critères, le périmètre concerne ici les apprentis accueillis dans des entreprises adhérentes à l'OPCO de la Construction).

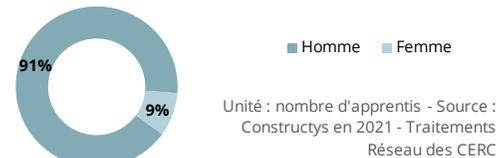
RÉPARTITION DES APPRENTIS PAR MÉTIER



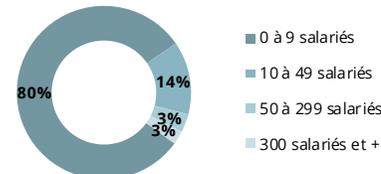
RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE BÂTIMENT PAR ÂGE



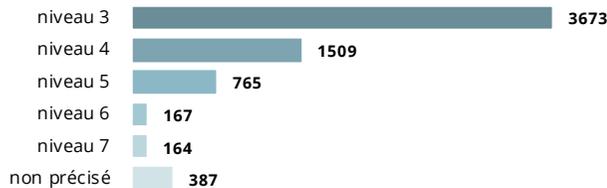
RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE BÂTIMENT PAR GENRE



RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE BÂTIMENT PAR TAILLE DE L'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DE BÂTIMENT PAR NIVEAU



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

Avertissement

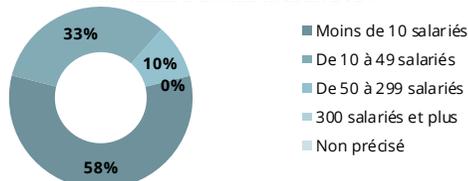
Le nombre d'apprentis analysé sur cette page correspond à l'ensemble des contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2021. Jusqu'à présent, les chiffres portaient sur le nombre de contrats conclus dans l'année. Par conséquent, les résultats de cette année ne peuvent pas être comparés avec ceux des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

21 532 salariés
en formation continue
dans le Bâtiment en 2021

278 contrats de
professionnalisation
aux métiers du Bâtiments 2021

L'effort de formation est important dans le secteur du Bâtiment : plus de 21 500 stagiaires en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Grâce à cela, rapporté au nombre de salariés, la région se place en première position avec un ratio de 24.

RÉPARTITION DES SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LE BÂTIMENT PAR TAILLE D'ENTREPRISE EN 2021

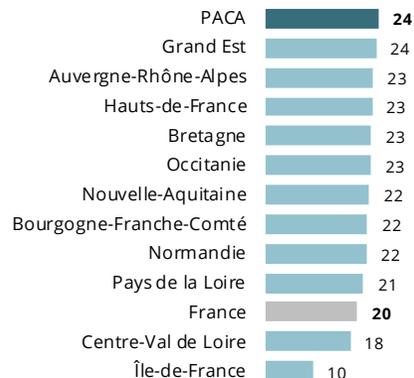


Unité : nombre de stagiaires - Source : Constructyts - Traitements Réseau des CERC

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

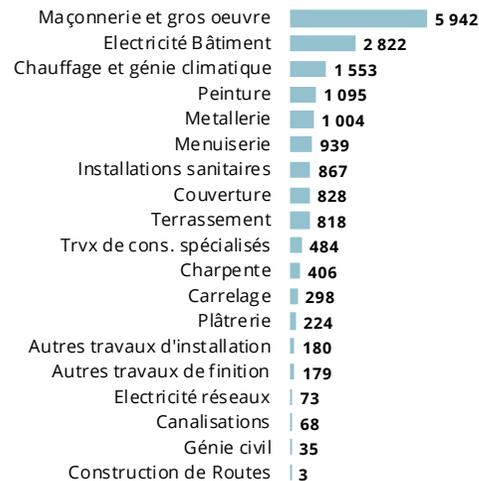
21 500 stagiaires ont recours à la formation continue en Provence-Alpes-Côte d'Azur

NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LE BÂTIMENT POUR 100 SALARIÉS EN 2021



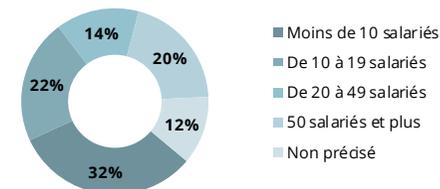
Unité : nombre de stagiaires / nombre de postes salariés, hors contrats de professionnalisation - Source : ACOSS & Constructyts - Traitements

RÉPARTITION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LE BÂTIMENT EN 2021 PAR CORPS D'ÉTAT



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

RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION DANS LES MÉTIERS BÂTIMENT PAR TAILLE D'ENTREPRISES EN 2021



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

Définitions

Le nombre de salariés en formation continue correspond au nombre de salariés ayant demandé un financement à l'OPCO de la Construction et qui ont suivi une formation continue au cours de l'année.

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

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

Avertissement

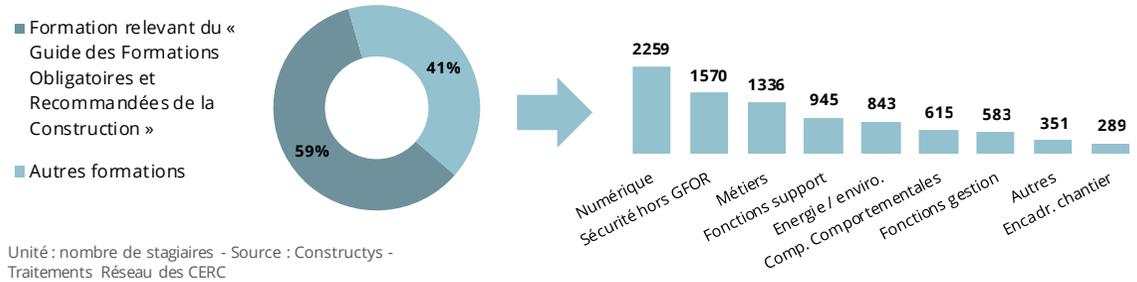
Les données analysées sur cette page ne représentent pas l'intégralité de l'effort de formation des entreprises ne prenant pas en compte les formations réalisées hors financement de l'OPCO de la Construction (entreprises de 50 salariés et plus qui s'autofinancent sur leur plan de développement des compétences,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

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

Dans près de 60% des cas, les formations mises en place relèvent du GFOR

59% des salariés en formation continue en 2021 suivent une formation relevant du « Guide des Formations Obligatoires et Recommandées de la Construction »

RÉPARTITION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LE BÂTIMENT EN 2021 PAR DOMAINE DE FORMATION



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

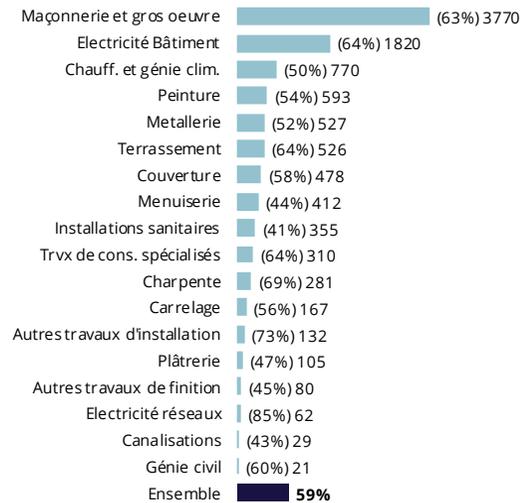
Unité : Nombre de stagiaires - Source : Constructyts - Traitements Réseau des CERC

Il y a un équilibre entre la volonté des entreprises à monter en compétences (41%) et l'obligation de suivre les contraintes réglementaires (sécurité, habilitations ...) à travers les formations GFOR (59%).

Ce maintien des compétences réglementaires est particulièrement présent dans les métiers de maçonnerie – gros œuvre, ceux de l'électricité du Bâtiment, ainsi que chez les couvreurs.

La montée en compétence quant à elle, se concentre principalement dans le numérique (26% des formations hors GFOR) et dans l'évolution des métiers (15%).

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



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

Définitions

Le nombre de salariés en formation continue correspond au nombre de salariés pour lesquels les entreprises ont demandé un financement à l'OPCO de la Construction et qui ont suivi une formation continue au cours de l'année.

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

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

GFOR : Guide des formations obligatoires et recommandées de la Construction

Avertissement

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

**QUELLES TENDANCES POUR
QUELS CONSTATS DEMAIN
EN PROVENCE-ALPES-CÔTE
D'AZUR ?**



2

Reprise de l'activité bâtiment après la crise sanitaire

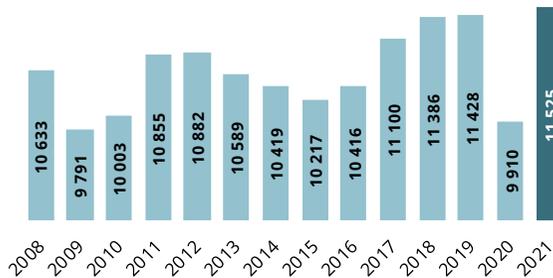
11 525 M€

Chiffre d'affaires Bâtiment
2021

+16,3%

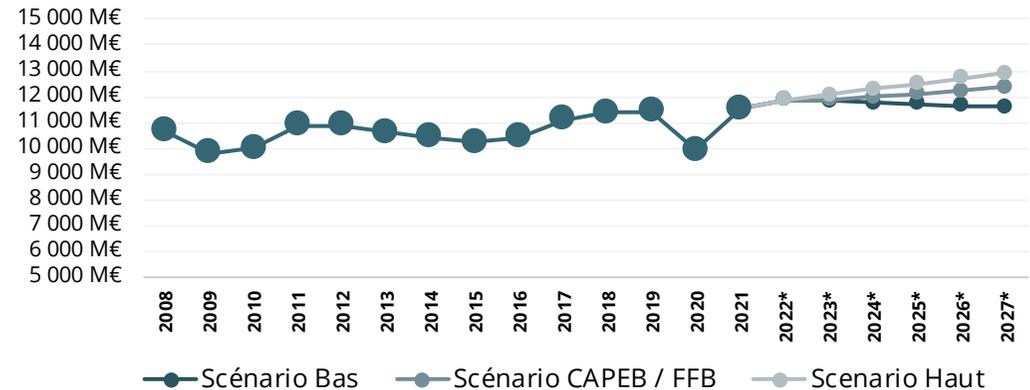
Evolution 2021/2020

EVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES BÂTIMENT



Unité : M€ / Source : Réseau des CERC

SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES BÂTIMENT À HORIZON 5 ANS



* Prévisions de CA en volume

Unité : M€ / Source : Réseau des CERC

Hypothèse 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 2027, l'activité du secteur Bâtiment sera sur ce niveau plancher. Le rythme de croissance annuel est alors de +0,1% entre 2021 et 2027.

Hypothèse 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 2027, l'activité du secteur Bâtiment sera sur ce niveau haut. Le rythme de croissance annuel est alors de +1,9% entre 2021 et 2027.

Hypothèse C : Scénario « Médian » : Le scénario médian est la moyenne des scénarios « Point Bas » et « Point Haut ». Le rythme de croissance annuel est alors de +1,2% entre 2021 et 2027.

+898
emplois salariés
dans le Bâtiment entre 2011 et 2021

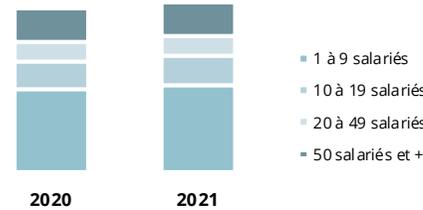
-1 215
dans le Gros Œuvre
+2 113
dans le Second Œuvre

+1 082
Établissements employant au moins un salarié
dans le Bâtiment entre 2011 et 2021

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

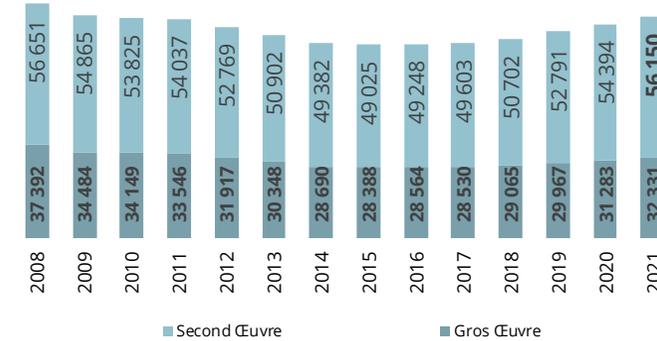
Progression de l'emploi salarié depuis 5 ans

EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT DANS LE BÂTIMENT



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

EVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉS

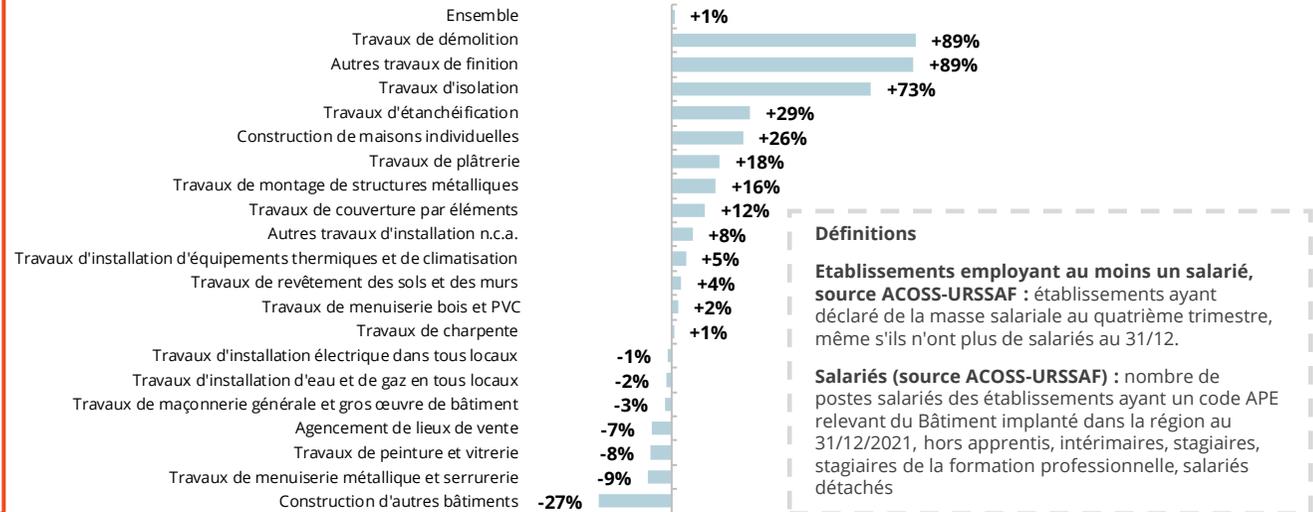


Unité : nombre de postes salariés
Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

Après une période de forte contraction (2009-2015), le niveau de l'emploi salarié remonte progressivement pour retrouver quasiment son niveau le plus haut (88 480 salariés en 2021). 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 SALARIÉS DU BÂTIMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ENTRE 2011 ET 2021



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

Définitions

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

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

Impact en emploi**Scénarios d'impact en emploi a 5 ans**

Hypothèse A : La productivité sur la période 2021-2027 reste la même.

Hypothèse B : On considère la même répartition dans les métiers de production que celle observée en 2021.

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

Hypothèse D : 2,5% des sortants quittent définitivement le secteur du bâtiment chaque année (hors départ à la retraite).

Choix du scénario cible

Le scénario économique retenu est le scénario médian.

Besoin annuel en ressources 2021-2027**2 620****Reprise de l'emploi salarié depuis la crise sanitaire****Evolution 2021-2017**

+17,4%
ouvriers

+17,4%
ETAM

+2,1%
Cadres (IAC)

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

EVOLUTION DES SALARIÉS BÂTIMENT SELON LE STATUT

	2021	Evol. 2021/2017	
Ouvriers	53 956	+17,4%	▲
ETAM	15 769	+17,4%	▲
Cadres (IAC)	6 608	+2,1%	▲
Ensemble	76 333	+15,9%	▲

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

Age moyen des salariés en 2021

39,2 ans

production

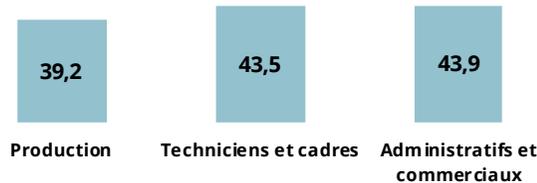
43,5 ans

techniciens et cadres

43,9 ans

administratifs et commerciaux

ÂGE MOYEN DES SALARIÉS RELEVANT DU BÂTIMENT



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

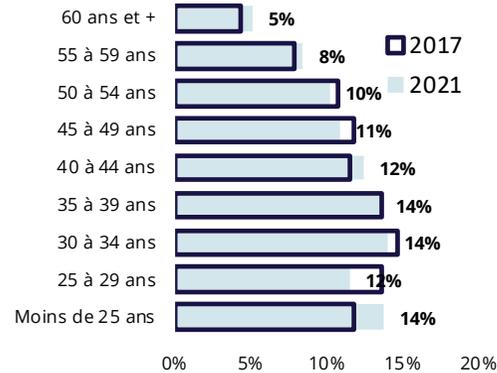
La pyramide des âges montre des signes de renouvellement. La reprise de l'activité et de l'emploi salarié des dernières années semble avoir freiné le vieillissement (l'âge moyen au global diminue légèrement).

Pour les métiers de production : la part des jeunes de moins de 25 ans est même en augmentation de 2 points sur la période 2017-2021 (passant de 12% à 14%). Pour autant, il reste des marges de progression. Ce taux montait à 16% en 2010 et jusqu'à 18% en 2007. Par ailleurs, avec la baisse des 25-29 ans, l'âge moyen peine à diminuer.

Pour les métiers techniciens et cadres et administratifs et commerciaux, on assiste également à une augmentation des moins de 25 ans.

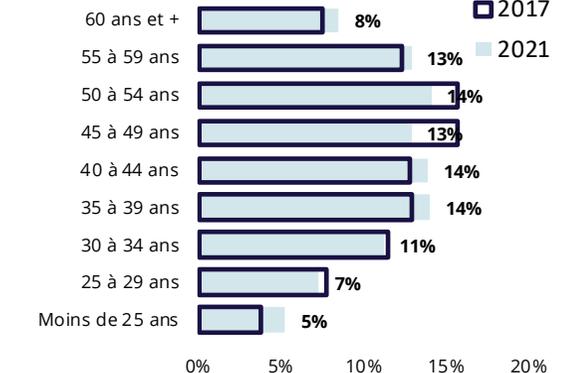
Les salariés de la production : une population sous le signe d'un rajeunissement avec la hausse des effectifs de moins de 25 ans

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



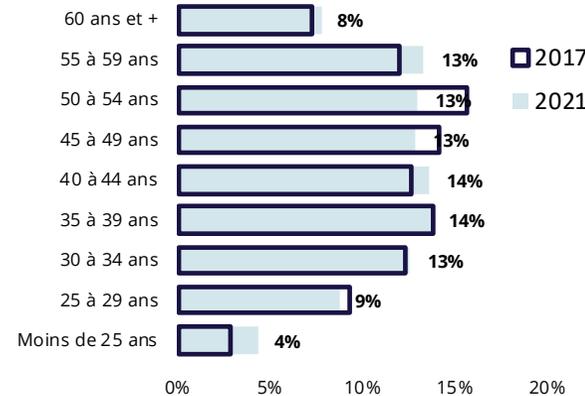
Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2017 et 2021 - Traitements Réseau des CERC

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



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

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



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

Définitions

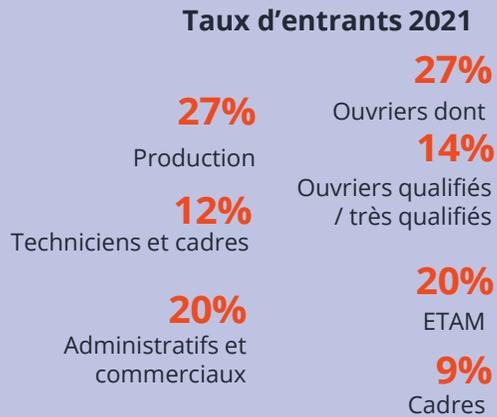
Salariés* de la production : salariés ayant un métier de production Bâtiment quelle que soit l'entreprise

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

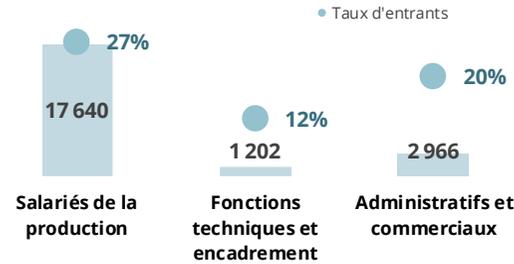
Salariés* commerciaux et administratifs : salariés des entreprises du Bâtiment ayant un métier commercial/administratif

* Y compris apprentis

17 600 salariés de la production sont entrés dans un métier du Bâtiment en 2021, soit 27% de l'effectif en place



EFFECTIF SALARIÉS ENTRANT DANS LE BÂTIMENT EN 2021

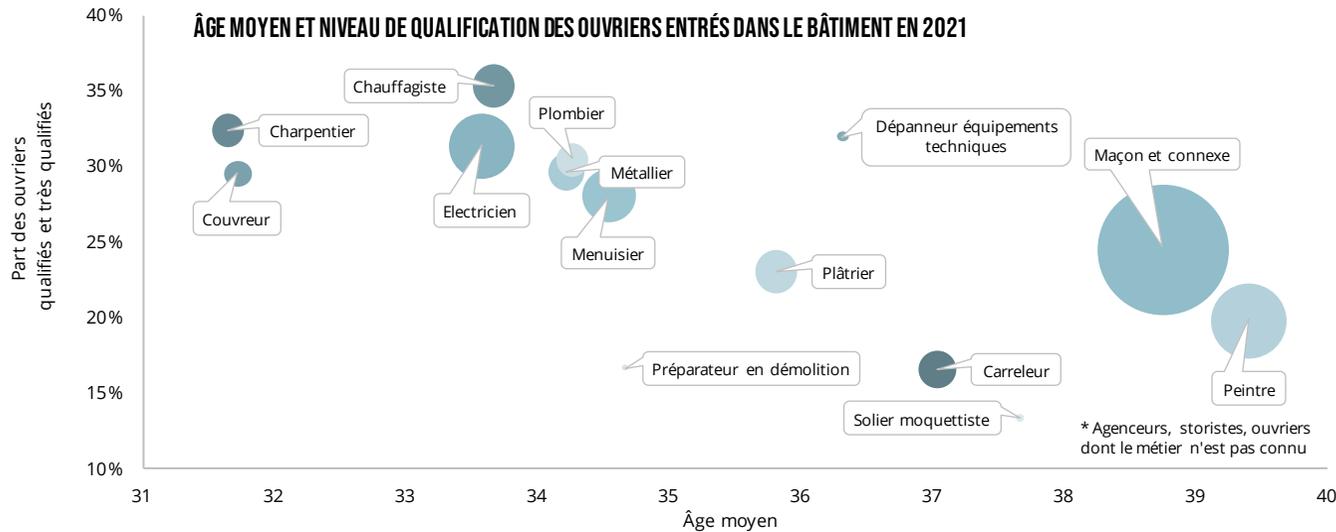


Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

EFFECTIF SALARIÉS ENTRANT DANS LE BÂTIMENT EN 2021



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



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

Le taux d'entrants reflète le renouvellement de l'effectif salarié qu'il soit structurel (remplacement, mobilité, départ en retraite...) ou conjoncturel. Les métiers de production sont particulièrement concernés avec un taux à 27%. Avec la reprise économique de 2021, les entreprises reconstituent leurs forces productives.

Définition

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

* Hors apprentis

49% des salariés premiers entrants en production dans le secteur Bâtiment sont en CDI

Taux de CDI des premiers entrants 2021

48,6%

Production

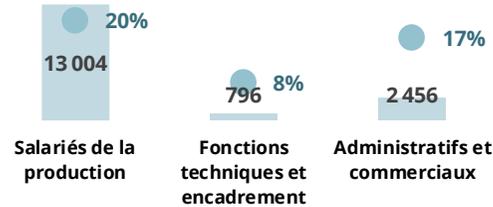
74,9%

Techniciens et cadres

55,7%

Administratifs et commerciaux

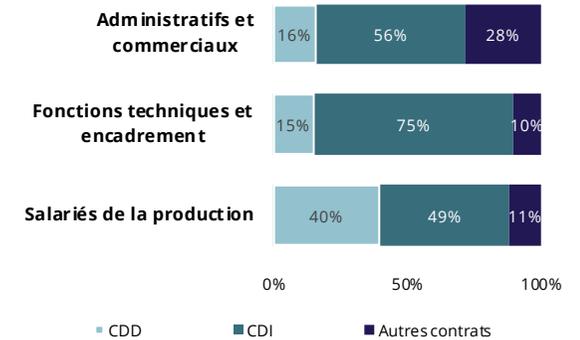
EFFECTIF SALARIÉS ENTRANT POUR LA PREMIÈRE FOIS DANS LE BÂTIMENT EN 2021



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

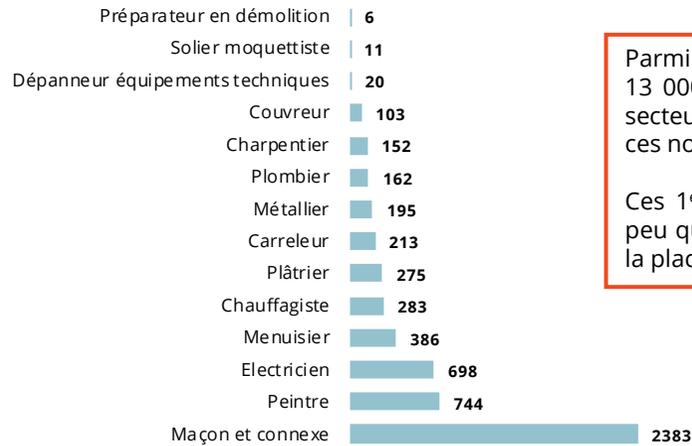
● Taux de 1ers entrants

RÉPARTITION DES SALARIÉS PREMIERS ENTRANTS DANS LE BÂTIMENT EN 2021 SELON LE CONTRAT



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

RÉPARTITION DES SALARIÉS DE LA PRODUCTION PREMIERS ENTRANTS DANS LE BÂTIMENT EN 2021 SELON LE MÉTIER

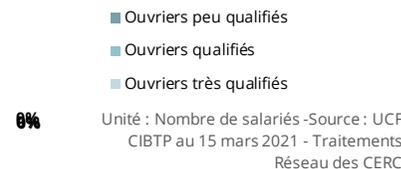


Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

Parmi les entrants dans un métier de production en 2021, plus de 13 000 salariés sont considérés comme premiers entrants dans le secteur. Tous les métiers de production ont contribué à l'entrée de ces nouveaux recrutements.

Ces 1^{ers} entrants dans un métier de production, qui ont un profil peu qualifié, sont embauchés en CDI dans 48,5% des cas. Toutefois, la place des CDD est particulièrement élevée en 2021 (40%).

RÉPARTITION DES OUVRIERS PREMIERS ENTRANTS DANS LE BÂTIMENT EN 2021 SELON LEUR QUALIFICATION



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

Définition

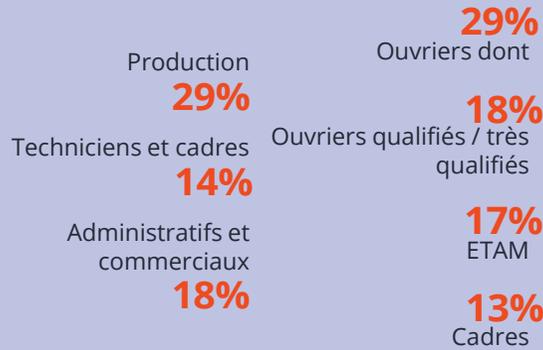
1^{er} entrant 2021 = nombre de salariés* entrés en 2021 dans une entreprise de BTP n'ayant pas eu d'activité dans le secteur au cours des 10 dernières années ou étant apprentis auparavant.

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

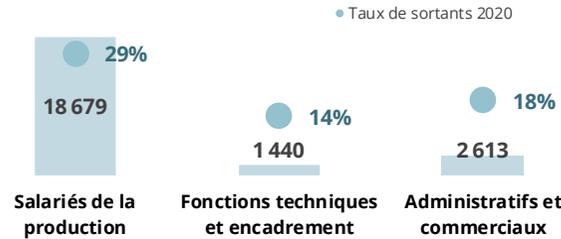
* Hors apprentis

18 700 salariés de la production sont sortis du secteur en 2020, soit 29% de l'effectif en place

Taux de sortant 2020

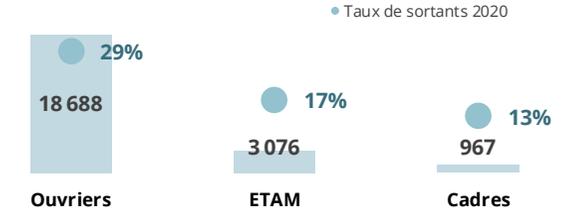


EFFECTIF SALARIÉS SORTANT DU BÂTIMENT EN 2020

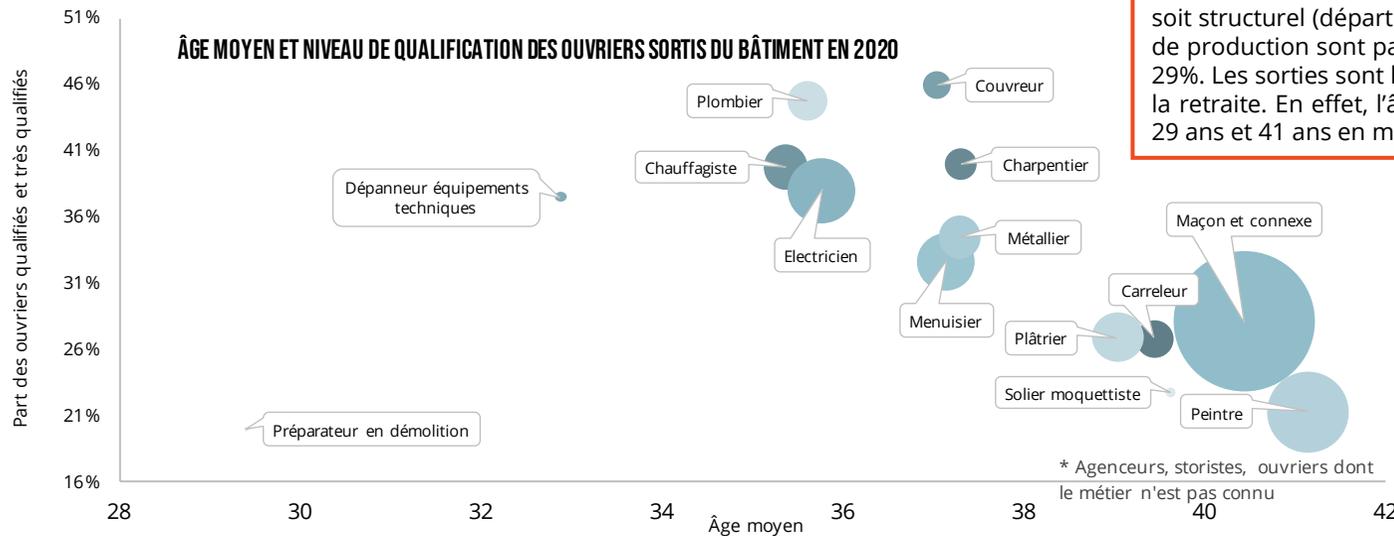


Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - Traitements Réseau des CERC

EFFECTIF SALARIÉS SORTANT DU BÂTIMENT EN 2020



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2021 - 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 29%. Les sorties sont loin de ne comptabiliser que des départs à la retraite. En effet, l'âge moyen des sortants est compris entre 29 ans et 41 ans en moyenne selon les métiers de production.

Définition
Taux de sortant 2020 = nombre de salariés* sortis en 2020 rapporté au nombre de salariés* en poste au 15 mars 2020
 * Hors apprentis

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

Des recrutements jugés de plus en plus difficiles pour tous les corps d'état

Taux de turn-over 2021
27,8%
 Production
20,8% en France

12,7%
 Techniciens et cadres
10,8% en France

18,8%
 Administratifs et commerciaux
16,5% en France

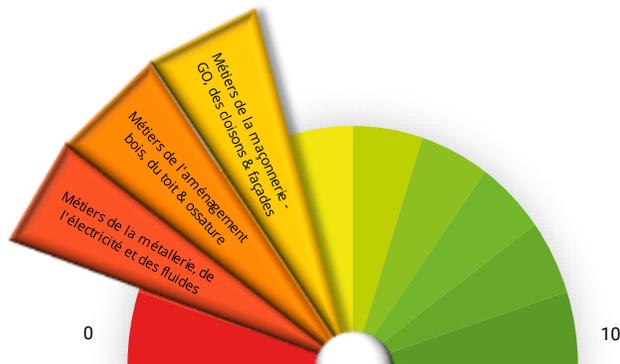
13 820
 projets de recrutements

76,3%
 d'offres jugées difficiles

	Projets de recrutement	Difficultés de recrutement	% d'offres jugées difficiles en 2022
Métiers de la maçonnerie-gros œuvre	6 310	4 490	71%
Métiers de la métallerie	780	590	76%
Métiers de l'aménagement bois	1 410	1 204	85%
Métiers de l'électricité	1 940	1 556	80%
Métiers des cloisons et façades	810	599	74%
Métiers des fluides	1 910	1 530	80%
Métiers du toit et ossature	660	581	88%
Ensemble	13 820	10 550	76%

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

INDICE DE FLUIDITÉ DE RECRUTEMENT PAR LES ENTREPRISES EN 2022



Unité : % de fluidité de recrutement - Source : BMO Pôle Emploi - Traitements Réseau des CERC

Le taux de turn-over mesure l'intensité des mouvements des salariés (flux entrants et sortants) et donc indirectement l'intensité des besoins en recrutements du secteur. Il atteint près de 30% pour les métiers de production. Autrement dit, 3 salariés en place actuellement sur 10 ont connu au moins un mouvement, soit en entrée, soit en sortie.

Mais au delà du volume, la problématique des entreprises est de trouver des candidats et donc de réussir leur recrutement. Or, sur près de 14 000 projets de recrutements, 76% environ sont jugés difficiles, soit un indice de fluidité moyen de 2,4 sur 10. Les difficultés s'intensifient pour les entreprises et ceci dans tous les secteurs : la part d'offres difficiles était de 57% pour les recrutements prévus en 2020.

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 ...

Définitions

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

* Hors apprentis

Indice de fluidité de recrutement des entreprises : note attribuée en fonction du taux de recrutements difficiles de l'enquête BMO. Plus la note est basse plus les recrutements sont définis comme difficiles.

Hypothèse A : La productivité sur la période 2021-2027 reste la même.

Hypothèse B : On considère la même répartition dans les métiers de production que celle observée en 2021.

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

Hypothèse D : 2,5% des sortants quittent définitivement le secteur du bâtiment chaque année (hors départ à la retraite).

Domaines de métiers et fonctions	Besoin annuel en ressources	Evolution moy. Annuelle 2021-2027	
Métiers de la maçonnerie - gros œuvre	1075	2,9%	▲
Métiers de la métallerie	160	2,6%	▲
Métiers de l'aménagement bois	215	2,0%	▲
Métiers de l'électricité	295	1,9%	▲
Métiers des cloisons et façades	530	2,7%	▲
Métiers des fluides	205	1,6%	▲
Métiers du sol	65	1,7%	▲
Métiers du toit et ossature	75	1,3%	▲
TOTAL	2620	2,4%	▲

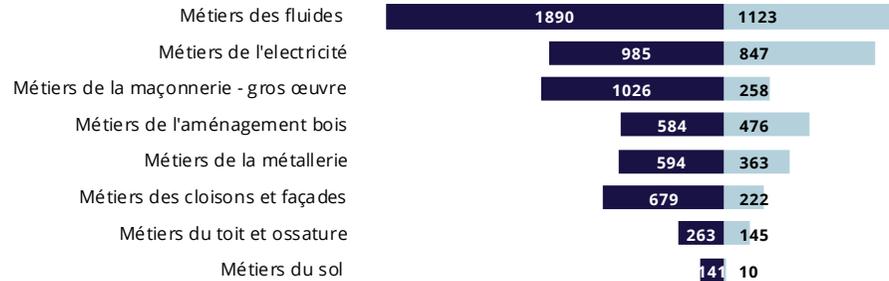
Poids de l'apprentissage très différencié selon les domaines de métier

Poids de l'apprentissage dans la formation initiale sur les métiers de la production du Bâtiment

64,1%

2021-2022

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE DOMAINE



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

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

■ Apprentissage ■ Voie scolaire

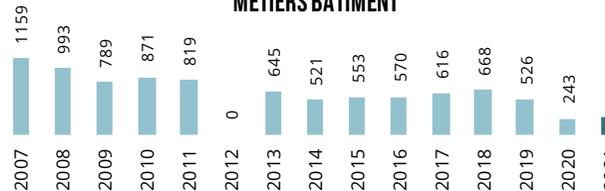
Le recours à la formation continue

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation

+14,4% **-76,0%**

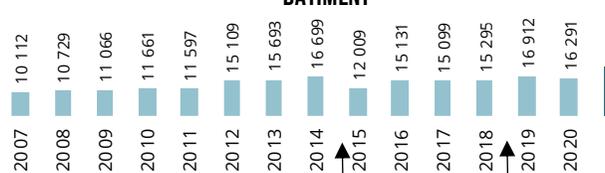
2020-2021 2007-2021

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AUX MÉTIERS BÂTIMENT



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

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LE BÂTIMENT



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

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

Définition

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés ayant demandé un financement à l'OPCO de la Construction et qui ont suivi une formation continue au cours de l'année.

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

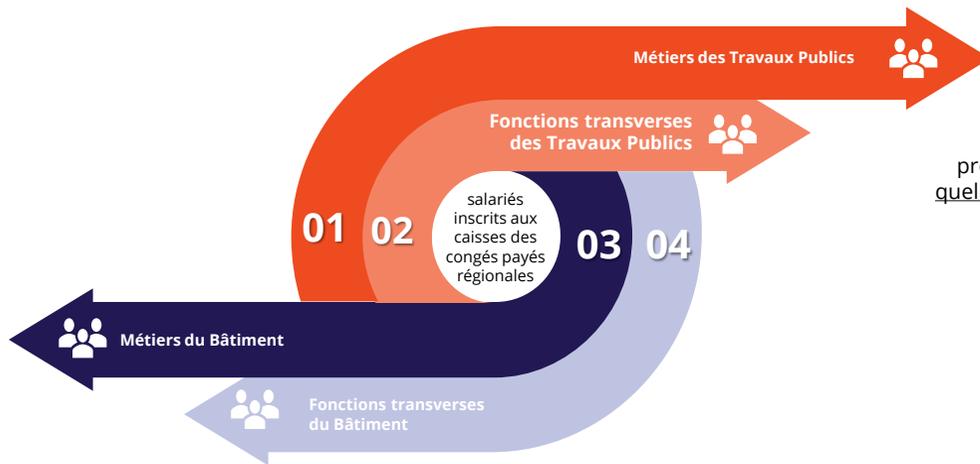
Avertissement

Depuis janvier 2019, seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement de leur plan de développement des compétences par les opérateurs de compétences (OPCO). Les entreprises de 50 salariés et plus doivent, elles, l'autofinancer. Les actions de formations relevant du plan de développement des compétences des entreprises de plus de 50 salariés ne sont donc pas comptabilisées ici.

**BAROMÈTRES PROSPECTIFS
PAR DOMAINE DE MÉTIER
ET FONCTION EN PROVENCE-
ALPES-CÔTE D'AZUR**



3



Métiers de production du Bâtiment

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

Métiers de la production des Travaux Publics

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

Fonctions transverses dans une entreprise du Bâtiment

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

Fonctions transverses dans une entreprise des Travaux Publics

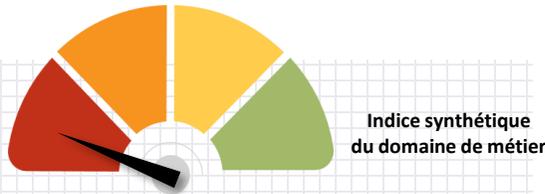
Salariés ayant un métier études & encadrement ou administratif & commercial exerçant dans une entreprise des Travaux Publics.

Répartition des salariés de la production du Bâtiment selon 8 domaines de métier

Cette répartition s'appuie sur le métier du salarié

- Maçonnerie - gros œuvre
- Cloisons et façades
- Toit et ossature
- Aménagement bois
- Métallerie
- Électricité
- Fluides
- Sol

SYNTHÈSE



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 1075 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.

De plus, les difficultés des projets de recrutements ont fortement augmentées cette année (71,2% contre 50,4% l'an dernier). Mais les situations peuvent être très disparates dans ce groupe dans la mesure où il existe une multiplicité de métiers en 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.

RESSOURCES DISPONIBLES



20 997 SALARIÉS
10 719 NON SALARIÉS
5 801 INTÉRIMAIRES
11 920 DEMANDEURS D'EMPLOIS



7 166 établissements avec au moins 1 salarié



42,4 ans en moyenne



46,6% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

19 687 établissements sans salariés

Sources : ACOSS 2021, Secu Indep 2017, DARES 2021, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2021 – Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



7 630 SALARIÉS ENTRÉS
8 151 SALARIÉS SORTIS



6 310 projets de recrutements dont **71,2%** de recrutements difficile



29,0% de turn-over

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

1 075 ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2022, UCF CIBTP 2021, estimation CERC – Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

1 284 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
258 en voie scolaire
1 026 en apprentissage

609 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :

74% en niveau 3
26% en niveau 4
0% en niveau 5



120 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue

34 salariés en contrat de professionnalisation



763

potentiel de sortants formés sur le marché du travail

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

SYNTHÈSE



Indice synthétique
du domaine de métier

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 530 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 ces dernières années (74% pour 2022 et 67,2% pour 2021). 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 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.

RESSOURCES DISPONIBLES



8 602 SALARIÉS
9 383 NON SALARIÉS
999 INTÉRIMAIRES
5 940 DEMANDEURS D'EMPLOIS



3 001
établissements avec
au moins 1 salarié



41,7 ans
en moyenne



38,0% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

14 239
établissements
sans salariés

Sources : ACOSS 2021, Secu Indep 2017, DARES 2021, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2021 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



3 302 SALARIÉS ENTRÉS
3 805 SALARIÉS SORTIS



810
projets de
recrutements
dont **74,0%**
de recrutements
difficile



31,8%
de turn-over

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

530 ressources nouvelles entrantes
dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2022, UCF CIBTP 2021, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

901 JEUNES EN FORMATION
INITIALE DONT :
222 en voie scolaire
679 en apprentissage

471 JEUNES EN ANNÉE
DIPLOMANTE DONT :
76% en niveau 3
24% en niveau 4
0% en niveau 5



130
demandeurs d'emploi en
formation professionnelle
continue

2
salariés en contrat de
professionnalisation



603

potentiel de
sortants formés sur
le marché du travail

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

SYNTHÈSE



Indice synthétique
du domaine de métier

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 75 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 restent particulièrement importantes pour ces métiers (88% en 2022 et 78,1% l'an dernier).

La dimension géographique est à prendre en compte dans l'analyse des besoins en 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 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.

RESSOURCES DISPONIBLES



2 447 SALARIÉS
1 159 NON SALARIÉS
284 INTÉRIMAIRES
730 DEMANDEURS D'EMPLOIS



916
établissements avec
au moins 1 salarié



36,1 ans
en moyenne



49,8% d'ouvriers
qualifiés ou
très qualifiés

1 871
établissements
sans salariés

Sources : ACOSS 2021, Secu Indep 2017, DARES 2021, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2021 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



803 SALARIÉS ENTRÉS
711 SALARIÉS SORTIS



660
projets de
recrutements
dont **88,0%**
de recrutements
difficile



24,1%
de turn-over

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

75 ressources nouvelles entrantes
dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2022, UCF CIBTP 2021, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

408 JEUNES EN FORMATION
INITIALE DONT :
145 en voie scolaire
263 en apprentissage

168 JEUNES EN ANNÉE
DIPLOMANTE DONT :
64% en niveau 3
30% en niveau 4
5% en niveau 5



40
demandeurs d'emploi en
formation professionnelle
continue

54
salariés en contrat de
professionnalisation



262

potentiel de
sortants formés sur
le marché du travail

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

SYNTHÈSE



Indice synthétique du domaine de métier

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 215 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier. Cela représente 2,0% des ressources actuelles (proche de la moyenne à 2,4%).

En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir le besoin. Cependant, le niveau de difficultés de recrutements pour ces métiers est celui qui a le plus augmenté cette année (85,4% contre 55,3% l'an dernier).

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.

RESSOURCES DISPONIBLES



4 708 SALARIÉS
3 278 NON SALARIÉS
547 INTÉRIMAIRES
215 DEMANDEURS D'EMPLOIS



1 297
 établissements avec au moins 1 salarié



38,0 ans en moyenne



46,2% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

4 378
 établissements sans salariés

Sources : ACOSS 2021, Secu Indep 2017, DARES 2021, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2021 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



1 296 SALARIÉS ENTRÉS
1 327 SALARIÉS SORTIS



1 410 projets de recrutements dont **85,4%** de recrutements difficile



22,6% de turn-over

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

215 ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2022, UCF CIBTP 2021, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

1 060 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
476 en voie scolaire
584 en apprentissage

534 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :
72% en niveau 3
28% en niveau 4
0% en niveau 5



60 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue

25 salariés en contrat de professionnalisation



619

potentiel de sortants formés sur le marché du travail

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

SYNTHÈSE



Indice synthétique
du domaine de métier

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 160 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier. Cela représente 2,6% des ressources actuelles (proche de la moyenne à 2,4%). En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir très largement le besoin (avec un ratio de 3,5 pour 1). Cependant, les difficultés de recrutement se confirment dans le temps (75,6% contre 69,8% l'an dernier), ce qui peut révéler des réalités différentes selon la typologie des marchés (charpente métallique, métallier ...)

RESSOURCES DISPONIBLES



2 742 SALARIÉS
1 417 NON SALARIÉS
318 INTÉRIMAIRES
450 DEMANDEURS D'EMPLOIS



945 établissements avec au moins 1 salarié



40,4 ans en moyenne



51,3% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

1 721 établissements sans salariés

Sources : ACOSS 2021, Secu Indep 2017, DARES 2021, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2021 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



583 SALARIÉS ENTRÉS
717 SALARIÉS SORTIS



780 projets de recrutements dont **75,6%** de recrutements difficile



19,8% de turn-over

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

160 ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2022, UCF CIBTP 2021, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

957 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
363 en voie scolaire
594 en apprentissage

485 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :
66% en niveau 3
34% en niveau 4
0% en niveau 5



50 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue

15 salariés en contrat de professionnalisation



550

potentiel de sortants formés sur le marché du travail

Sources : DARES 2021, Ministère de l'éducation nationale 2021-2022, Constructy5 2021 - Traitements Réseau des CERC

SYNTHÈSE



Indice synthétique du domaine de métier

Les métiers de l'électricité se caractérisent par une population salariée 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 295 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier. Cela représente 1,9% des ressources actuelles (en dessous de la moyenne à 2,4%). 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.

RESSOURCES DISPONIBLES



6 957 SALARIÉS
6 310 NON SALARIÉS
808 INTÉRIMAIRES
3 150 DEMANDEURS D'EMPLOIS



2 879 établissements avec au moins 1 salarié



37,4 ans en moyenne



50,8% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

8 942 établissements sans salariés

Sources : ACOSS 2021, Secu Indep 2017, DARES 2021, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2021 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



2 038 SALARIÉS ENTRÉS
1 900 SALARIÉS SORTIS



1 940 projets de recrutements dont **80,2%** de recrutements difficile



22,5% de turn-over

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

295 ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2022, UCF CIBTP 2021, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

1 832 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
847 en voie scolaire
985 en apprentissage

923 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :
80% en niveau 3
20% en niveau 4
0% en niveau 5



30 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue

13 salariés en contrat de professionnalisation



966

potentiel de sortants formés sur le marché du travail

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

SYNTHÈSE



Indice synthétique du domaine de métier

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 205 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 1,6% du stock (contre 2,4% en moyenne). En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir très largement le besoin (avec un ratio de 8 pour 1). Relevons tout de même que les difficultés de recrutements sont particulièrement mises en avant pour ces métiers (80,1% en 2022 et 67,9% en 2021). 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.

RESSOURCES DISPONIBLES



5 712 SALARIÉS
5 665 NON SALARIÉS
663 INTÉRIMAIRES

2 430 DEMANDEURS D'EMPLOIS



36,7 ans en moyenne



50,6% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés



2 921 établissements avec au moins 1 salarié

7 439 établissements sans salariés

Sources : ACOSS 2021, Secu Indep 2017, DARES 2021, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2021 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



1 283 SALARIÉS ENTRÉS
1 451 SALARIÉS SORTIS



1 910 projets de recrutements dont **80,1%** de recrutements difficile



19,4% de turn-over

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

205 ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2022, UCF CIBTP 2021, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION

3 013 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :

1 123 en voie scolaire
1 890 en apprentissage

1 590 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :

65% en niveau 3
31% en niveau 4
4% en niveau 5



0 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue

27 salariés en contrat de professionnalisation



1 617

potentiel de sortants formés sur le marché du travail

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

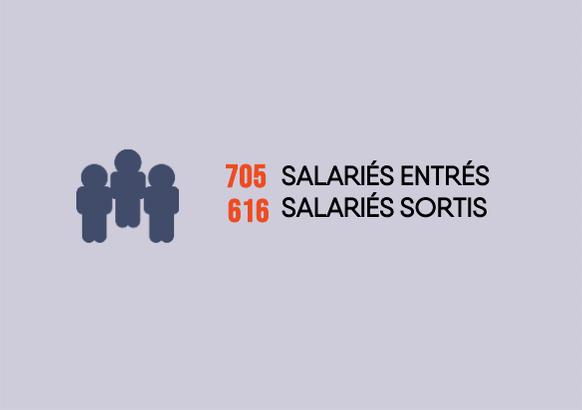
SYNTHÈSE



Indice synthétique du domaine de métier

Les métiers du sol 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 1,7% du stock (contre 2,4% 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.

FLUX DE SALARIÉS



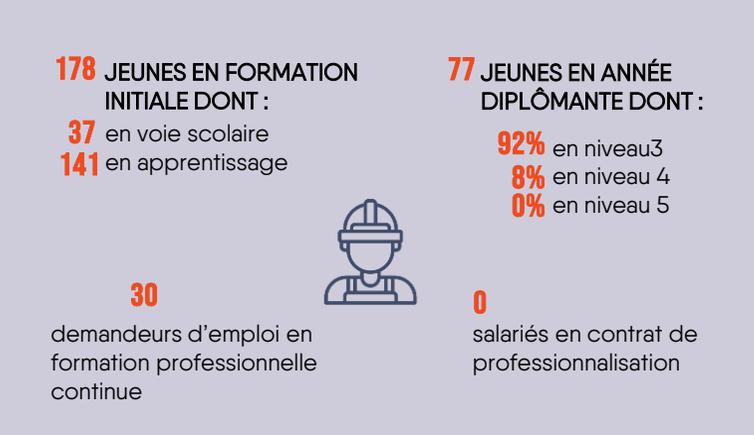
Sources : BMO 2022, UCF CIBTP 2021, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

RESSOURCES DISPONIBLES



Sources : ACOSS 2021, Secu Indep 2017, DARES 2021, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2021 - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION



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



1. Niveau de qualification

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

- ▶ Ouvriers peu qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (150-170) ; 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 pour lesquels les entreprises ont demandé un financement à l'OPCO de la Construction Constructyts et qui ont suivi une formation continue au cours de l'année.

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

3. Niveaux de diplômes

Les niveaux de diplôme sont les suivants :

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

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

Pour aller plus loin :

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

4. Jeunes en formation initiale

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

5. Apprentissage (source l'OPCO de la Construction)

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

6. Entrant/sortant

- ▶ **Entrants** : indicateur de « recrutements » des entreprises. Il s'agit des salariés entrés dans une entreprise du secteur l'année en cours et ayant eu éventuellement un emploi au préalable dans une autre entreprise (du BTP ou non). Cet indicateur comprend donc les salariés mobiles (sous-entendu venant d'une autre entreprise de BTP). **Chaque entrant n'est compté qu'une fois même si ce dernier est entré/sorti plusieurs fois au cours de l'année.**
- ▶ **Taux d'entrants** : nombre d'entrants 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 définitives), d'un départ à la retraite, d'une sortie hors du secteur ou hors de la région. **Chaque sortant n'est compté qu'une fois même si ce dernier est entré/sorti plusieurs fois au cours de l'année.**
- ▶ **Taux de sortants** : nombre de sortants rapporté au nombre de salariés en postes au 15 mars.

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

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

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

Éléments de méthode utiles pour l'interprétation

1. Données URSSAF/UCF

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

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

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

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

2. 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



DES MEMBRES DU GIE RESEAU 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