

# Activité, emploi et formation dans le Bâtiment

Grand Est



ÉDITION DÉCEMBRE 2023





# SOMMAIRE

- 1** Au carrefour de l'activité, de l'emploi et de la formation : quels constats aujourd'hui en Grand Est ?
  - 1.1 Quelles spécificités du tissu économique régional ?
  - 1.2 Quel recours aux actifs disponibles ?
  - 1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue ?
  
- 2** Quelles tendances pour quels constats demain en Grand Est ?
  - 2.1 Des entreprises résilientes face aux crises
  - 2.2 Marquées par une évolution de la structure de l'emploi
  - 2.3 Formation initiale ... quelles tendances de fond ?
  
- 3** Baromètres prospectifs par domaine de métier et fonctions en Grand Est
  - 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 Grand eST ?



1

15 433

établissements employant au moins un salarié à fin 2022 dont

11 968

du second œuvre

31 118

établissements n'employant aucun salarié à fin 2020

soit ≈ 46 600

établissements Bâtiment en Grand Est



\* +1,3% vs 2021



+1,3% vs 2021

\* Tendance par rapport à 2021

En 2022, le secteur du bâtiment dans le Grand Est compte environ **15 000 établissements** employant au moins un salarié soit une **hausse de 1,3%** par rapport à fin 2021. La majorité de ces établissements (plus de 80%) comptent **moins de 10 salariés**.

Quasiment **7 établissements sur 10** n'emploient aucun salarié, cette proportion importante souligne la prédominance des micro-entreprises et des indépendants dans l'économie locale.

### Répartition des établissements employant au moins un salarié à fin 2022 selon la tranche de effectif

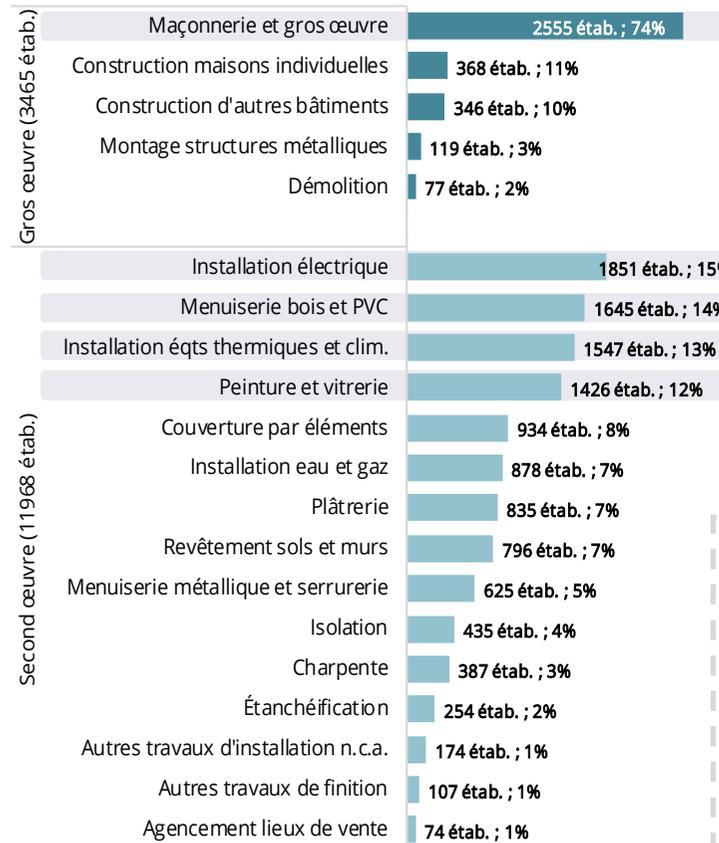
	Nombre	%
1 à 9 salariés	13 022	84%
10 à 19 salariés	1 462	9%
20 à 49 salariés	766	5%
50 salariés et +	183	1%
<b>Ensemble</b>	<b>15 433</b>	<b>100%</b>

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

## 1.1 Quelles spécificités du tissu économique régional ?

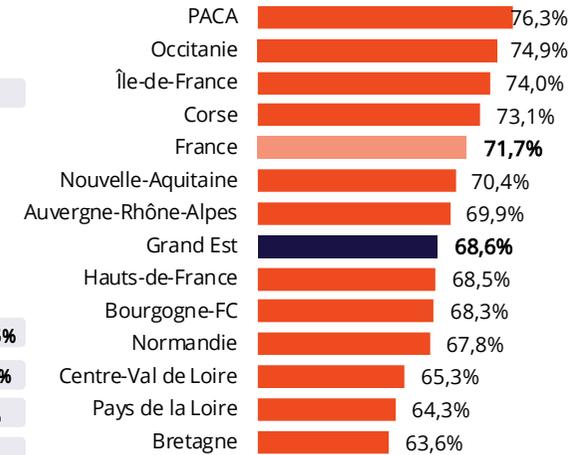
### 60% du tissu économique Bâtiment de la région se regroupent dans cinq activités principales

#### Répartition des établissements du Bâtiment employant au moins un salarié à fin 2022



Unité : Nombre d'établissements | 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

**Etablissements employant au moins un salarié à fin 2022, source URSSAF-ACOSS** : établissements ayant déclaré de la masse salariale au quatrième trimestre 2022, même s'ils n'ont plus de salariés au 31 décembre 2022.

**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.

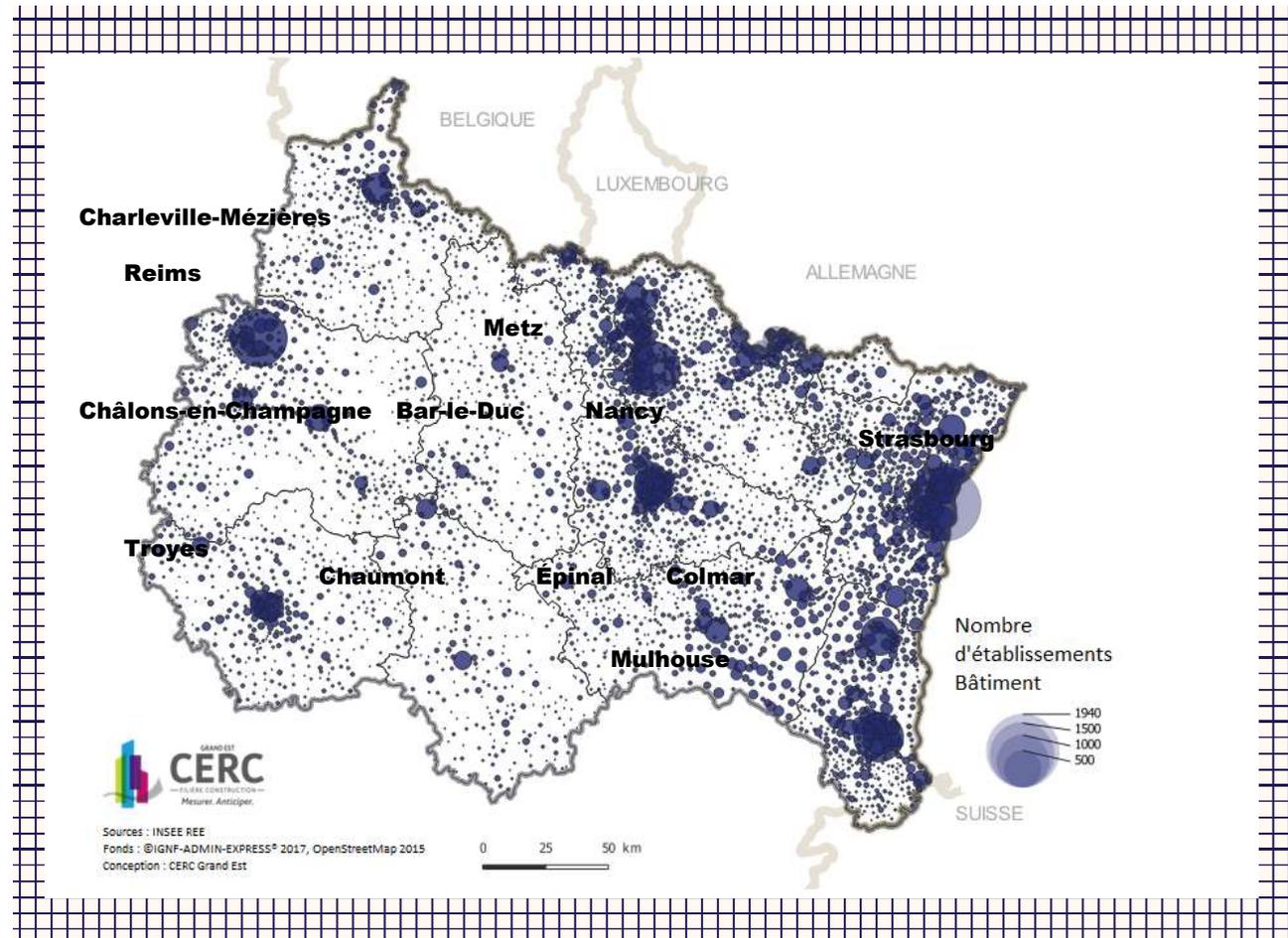
## Concentration du dynamisme au sein des zones urbaines, tout en maintenant une présence économique étendue



Nombre d'établissements du Bâtiment selon le secteur d'activité à fin 2022

L'attrait des centres urbains peut s'expliquer par divers facteurs, notamment l'accès facilité aux ressources, aux marchés, aux actifs et aux infrastructures, ainsi que par une connectivité accrue.

L'omniprésence des entreprises du Bâtiment sur le reste du territoire est également révélatrice d'une forte capacité du secteur à se déployer largement, garantissant ainsi une couverture territoriale complète. Elle peut également être interprétée comme un signe d'adaptabilité à répondre à une demande de services et de travaux de construction et de rénovation dispersée géographiquement



Sources : INSEE (REE) – Traitements Réseau des CERC



### ACTIFS MOBILISÉS

+0,4%  
vs 2021

97 055  
salariés

25 846  
non salariés

### ACTIFS MOBILISABLES

-7%  
vs 2021

7 155  
intérimaires

30 129  
demandeurs d'emploi BTP

En 2022, le Grand Est a employé près de 100 000 actifs et plus de 25 000 travailleurs indépendants.

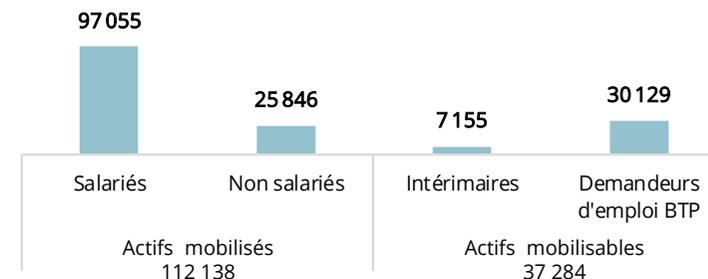
La disponibilité des travailleurs intérimaires a diminué par rapport à l'année précédente, représentant 7,4 pour 100 employés, un chiffre qui se situe en dessous de la moyenne nationale de 8,1 intérimaires pour 100 employés.

De plus, le secteur compte environ 30 000 personnes à la recherche d'un emploi dans le domaine du BTP en région.

A savoir : les travailleurs détachés et les travailleurs transfrontaliers représentent une part significative de la main d'œuvre disponible.

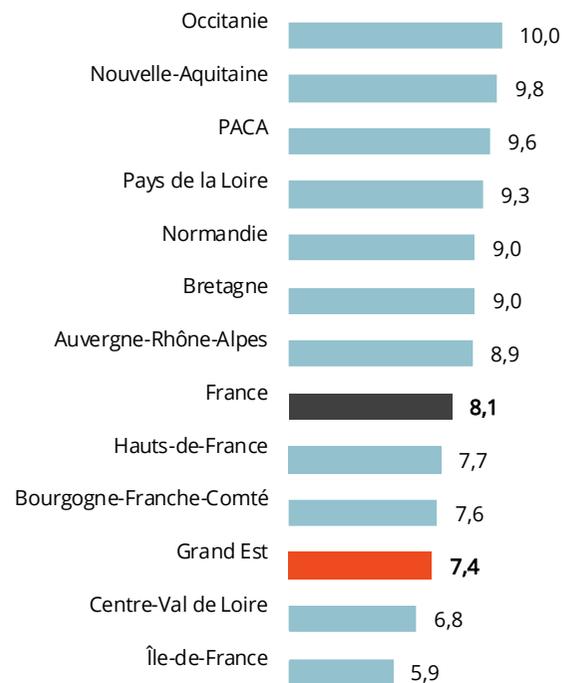
## 1.2 Quel recours aux actifs disponibles ? Mobilisation des actifs : salariés, non salariés, intérimaires & demandeurs d'emploi

### ACTIFS DANS LE BÂTIMENT



Unité : nombre de postes salariés 2022, de non salariés 2022, d'intérimaires en ETP 2022, de demandeurs d'emploi BTP en catégorie ABC 2022 - Sources : ACOSS, DARES, Pôle Emploi - Traitements Réseau des CERC

### Nombre d'intérimaires pour 100 salariés du Bâtiment en 2022



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 implantés dans la région au 31/12/2022, y compris apprentis, hors 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 (estimation 2022).

**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 2022.

**Demandeurs d'emploi (sources DREETS - Pôle Emploi) :** demandeurs d'emploi en catégorie ABC domiciliés dans la région à fin 2022 et déclarant chercher comme métier principal un emploi de production Construction.

## ACTIFS MOBILISÉS

Production

63 436 salariés



+1,6%  
vs 2021

Techniciens et cadres

10 765 salariés



+3,4%  
vs 2021

Administratifs et commerciaux

15 326 salariés



+4,8%  
vs 2021

La majorité des employés du secteur Bâtiment travaillent dans la production (71% avec une prédominance de maçons, suivis par les menuisiers et les peintres). Les postes administratifs et commerciaux représentent ensuite 17% de l'emploi, majoritairement dans les tâches administratives, tandis que les rôles techniques et de supervision comptent pour 12%, avec une concentration notable de techniciens. On note une augmentation des effectifs de 2% à travers tous les métiers.

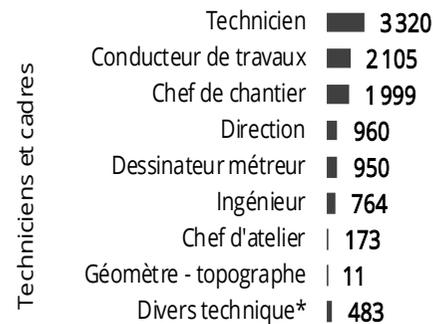
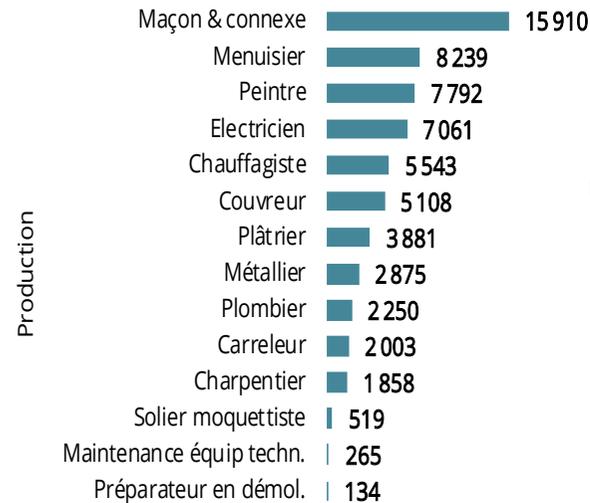
### Effectif salariés devant du Bâtiment en 2022



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

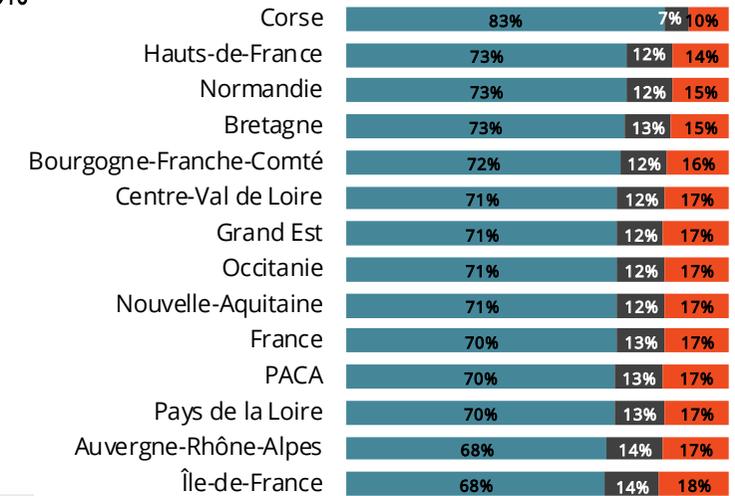
## 1.2 Quel recours aux actifs disponibles ? Augmentation des effectifs en région

### Répartition des salariés devant du Bâtiment



Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Répartition de l'effectif salariés devant du Bâtiment par région en 2022



■ Production ■ Techniciens et cadres ■ Administratifs et commerciaux

Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - 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

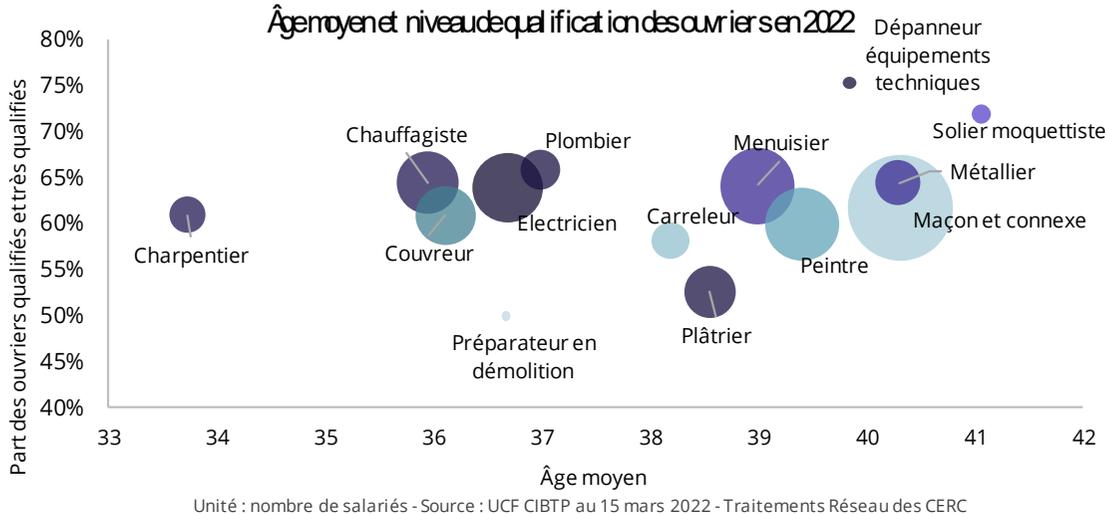
*La répartition par métier inclut la ventilation des salariés «Autres» (c'est-à-dire non référencés à l'UCF) dans chaque domaine de métier. Cette ventilation est faite proportionnellement au nombre de salariés dont le métier est connu et permet de mieux appréhender les effectifs en région.*

\* Y compris apprentis

### Disparité du niveau de qualification selon les métiers

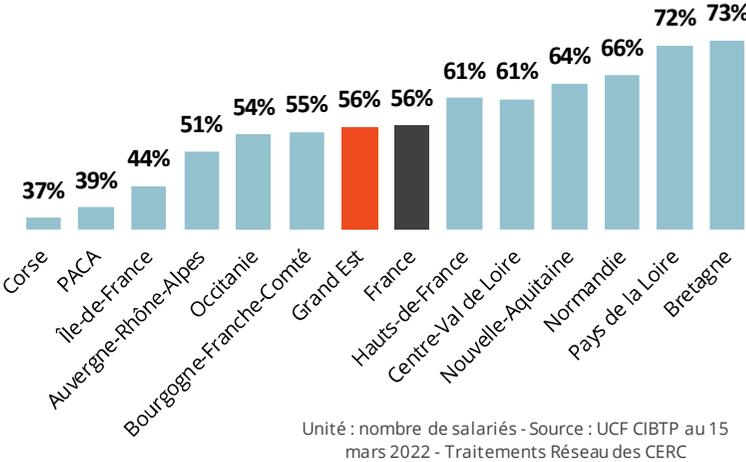


**55,6%** →  
d'ouvriers qualifiés  
ou très qualifiés



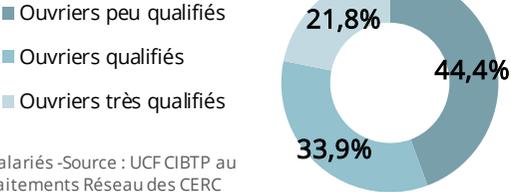
Dans le Grand Est, **environ 5 travailleurs du bâtiment sur 9** sont reconnus comme ayant des qualifications élevées ou très élevées, un ratio qui correspond à la moyenne nationale et qui reste stable par rapport à l'année précédente (55,9%).  
Ce taux varie selon les professions : alors que seulement 50% des spécialistes en démolition sont considérés comme qualifiés ou très qualifiés, ce pourcentage monte à 75% pour les techniciens en maintenance d'équipements.

### Part des ouvriers qualifiés et très qualifiés dans le Bâtiment en 2022



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

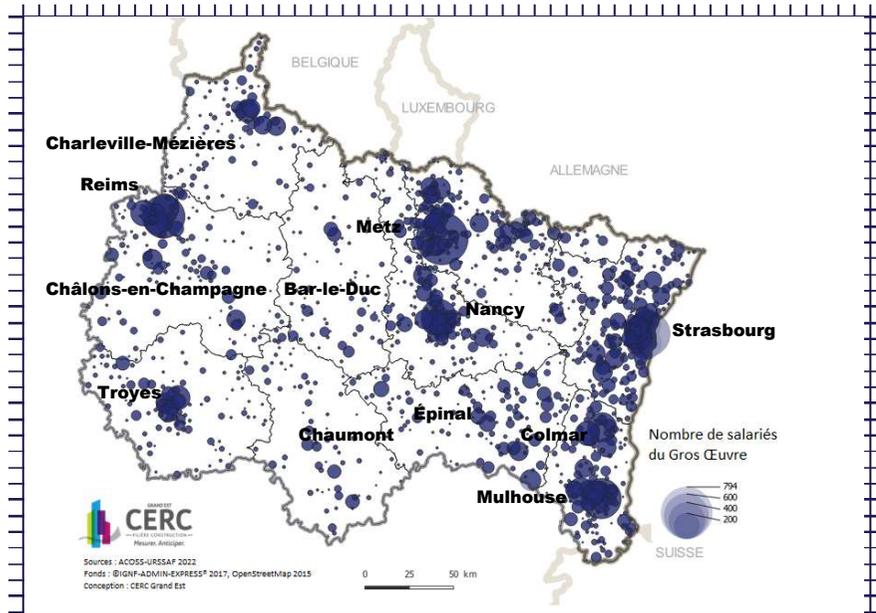
### Répartition des ouvriers selon leur qualification en 2022



Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

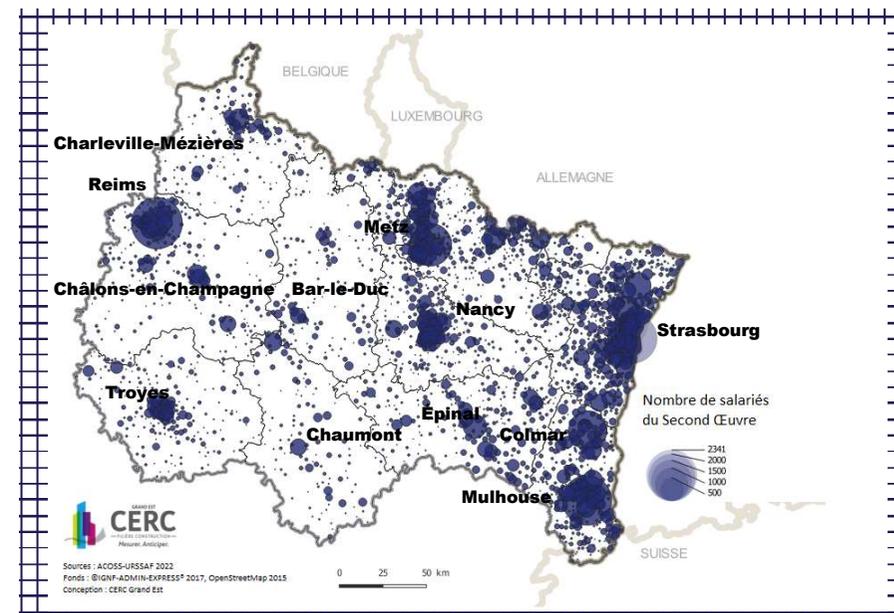
## Concentration des effectifs salariés autour des centres urbains, même si le secteur du Bâtiment contribue au maintien de l'emploi sur tout le territoire

Nombre de salariés du gros œuvre en 2022



Source : ACOSS-URSSAF 2022 – Traitements Réseau des CERC – Localisation du lieu de travail

Nombre de salariés du second œuvre en 2022



Source : ACOSS-URSSAF 2022 – Traitements Réseau des CERC – Localisation du lieu de travail

## PRODUCTION BÂTIMENT

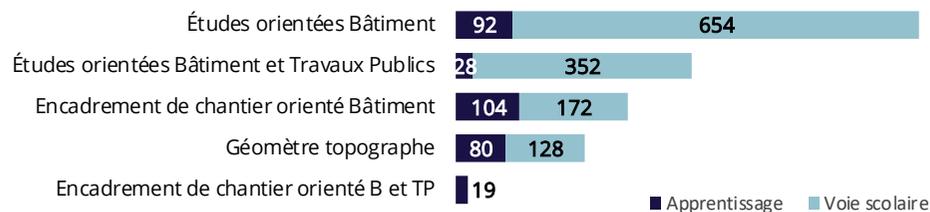
**9 908** jeunes  
dont  
**6 578** apprentis  
**66%**

## TECHNICIENS ET CADRES BTP

**1 629** jeunes  
dont  
**323** apprentis  
**20%**

Pour l'année académique 2022/2023, les établissements de formation initiale ont accueilli près de 11 500 jeunes, soit une augmentation de 1% par rapport à l'année précédente, pour les former aux professions de production du Bâtiment ainsi qu'aux métiers de techniciens et cadre. Dans les professions de production, l'apprentissage est le mode de formation le plus répandu, tandis que les formations techniques privilégient davantage le parcours scolaire traditionnel.

### Répartition des jeunes en formation initiale selon le métier technique/ d'encadrement BTP en 2022-2023



Unité : apprenants en formation initiale

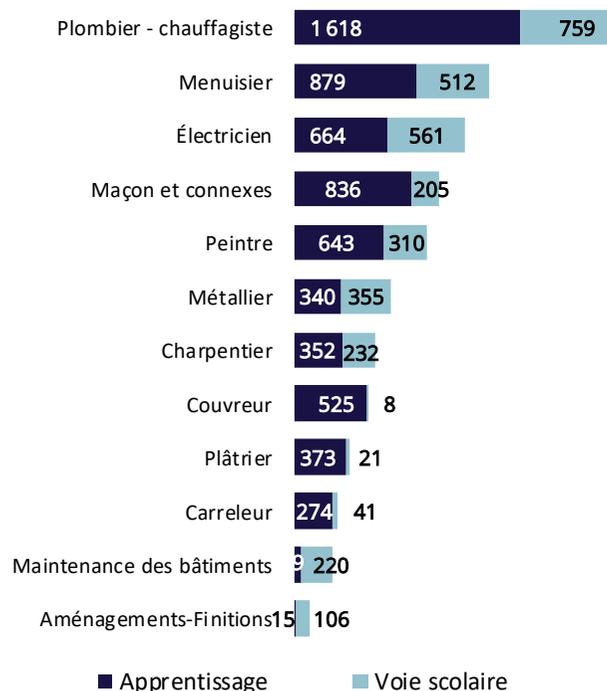
Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

## 1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue ?

### Plus de 11 000 jeunes formés aux métiers du Bâtiment\* en Région

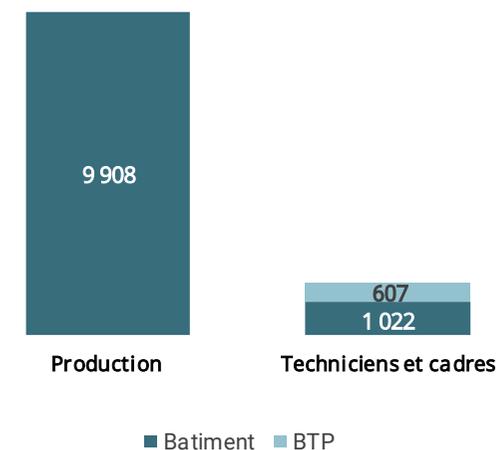
\* Hors Techniciens et cadres BTP (607 jeunes)

### Répartition des jeunes en formation initiale selon le métier de production Bâtiment en 2022-2023



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

### Jeunes en formation initiale sur les métiers de production du BTP en 2022-2023



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

#### Avertissement

Les jeunes inscrits en BTS ne sont pas comptabilisés pour la voie scolaire

## Pour les professions de production, 34% des parcours de formation aboutissent à l'obtention d'un diplôme de niveau 4 ou 5

\* Du CAP au BTS uniquement

Répartition des jeunes en formation initiale selon le niveau de diplôme et le type de diplôme en 2022-2023 (hors formation supérieure)

	Niveau 3			Niveau 4				Niveau 5		Total	
	CAP	MC	Autre	BAC PRO	BP	MC	Autre	BTS	Autre		
Métiers de la production	Aménagements-Finitions		7	114						121	
	Carreleur	247				54		14		315	
	Charpentier	264		12	147	66			95	584	
	Couvreur	379	52	40		62				533	
	Électricien	961		36		47	3	64	85	29	1 225
	Maçon et connexes	717		2	123	192		7			1 041
	Maintenance des bâtiments	279									279
	Menuisier	743		39	451	152				6	1 391
	Métallier	500			121	74					695
	Peintre	761				169	16	7			953
	Plâtrier	338	14			42					394
	Plombier - chauffagiste	1 136	27	2	682	182	14	59	254	21	2 377
	6 325	93	138	1 638	1 040	33	151	434	56	9 908	
	Niveau 3 : 66%			Niveau 4 : 29%				Niveau 5 : 5%			
Etudes & encadrement	Études orientées Bâtiment			476				270		746	
	Études orientées Bâtiment et Travaux Publics			220				158		378 *	
	Encadrement de chantier orienté Bâtiment						12	264		276	
	Encadrement de chantier orienté BTP								19	19	
	Géomètre topographe			31				177		208	
				727			12	869	19	1 627 *	
	Niveau 3 : 0%			Niveau 4 : 45%				Niveau 5 : 55%			

\* À ce total s'ajoutent 2 apprentis de niveau 6

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 du Bâtiment

## Dans les métiers techniques et d'encadrement, 81% des jeunes en formation initiale sont en voie scolaire

\* Du CAP au BTS uniquement

Répartition des jeunes en formation initiale selon le niveau de diplôme et le type de formation en 2022-2023 (hors formation supérieure)

	Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Total apprent.	Total voie scolaire	Part de l'apprent	
	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire				
Métiers de la production	Aménagements-Finitions	7	8	106			<b>15</b>	<b>106</b>	<b>12%</b>	
	Carreleur	206	41	68			<b>274</b>	<b>41</b>	<b>87%</b>	
	Charpentier	229	47	88	125	35	60	<b>352</b>	<b>232</b>	<b>60%</b>
	Couvreur	463	8	62				<b>525</b>	<b>8</b>	<b>98%</b>
	Électricien	481	516	114		69	45	<b>664</b>	<b>561</b>	<b>54%</b>
	Maçon et connexes	616	103	220	102			<b>836</b>	<b>205</b>	<b>80%</b>
	Maintenance des bâtiments	59	220					<b>59</b>	<b>220</b>	<b>21%</b>
	Menuisier	593	189	280	323	6		<b>879</b>	<b>512</b>	<b>63%</b>
	Métallier	242	258	98	97			<b>340</b>	<b>355</b>	<b>49%</b>
	Peintre	457	304	186	6			<b>643</b>	<b>310</b>	<b>67%</b>
	Plâtrier	331	21	42				<b>373</b>	<b>21</b>	<b>95%</b>
	Plombier - chauffagiste	964	201	466	471	188	87	<b>1 618</b>	<b>759</b>	<b>68%</b>
	<b>4 648</b>	<b>1 908</b>	<b>1 632</b>	<b>1 230</b>	<b>298</b>	<b>192</b>	<b>6 578</b>	<b>3 330</b>	<b>66%</b>	
Études & encadrement	Études orientées Bâtiment			476	92	178	<b>92</b>	<b>654</b>	<b>12%</b>	
	Études orientées Bâtiment et Travaux Publics			220	26	132	<b>26 *</b>	<b>352</b>	<b>7%</b>	
	Encadrement de chantier orienté Bâtiment			12	92	172	<b>104</b>	<b>172</b>	<b>38%</b>	
	Encadrement de chantier orienté BTP				19		<b>19</b>		<b>100%</b>	
	Géomètre topographe			31	80	97	<b>80</b>	<b>128</b>	<b>38%</b>	
			<b>12</b>	<b>727</b>	<b>309</b>	<b>579</b>	<b>321 *</b>	<b>1 306</b>	<b>20%</b>	

\* À ce total s'ajoutent 2 apprentis de niveau 6

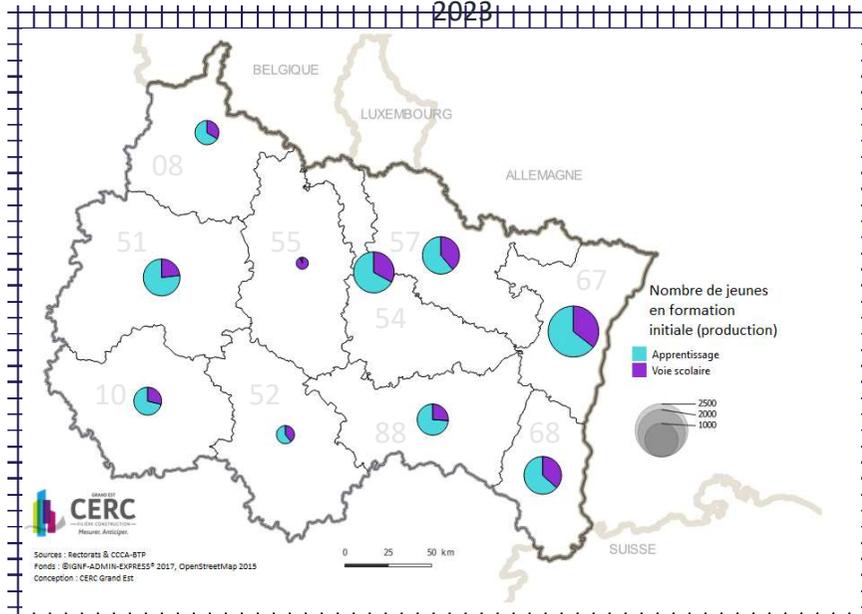
Unité : apprenants en formation initiale Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

### 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 du Bâtiment

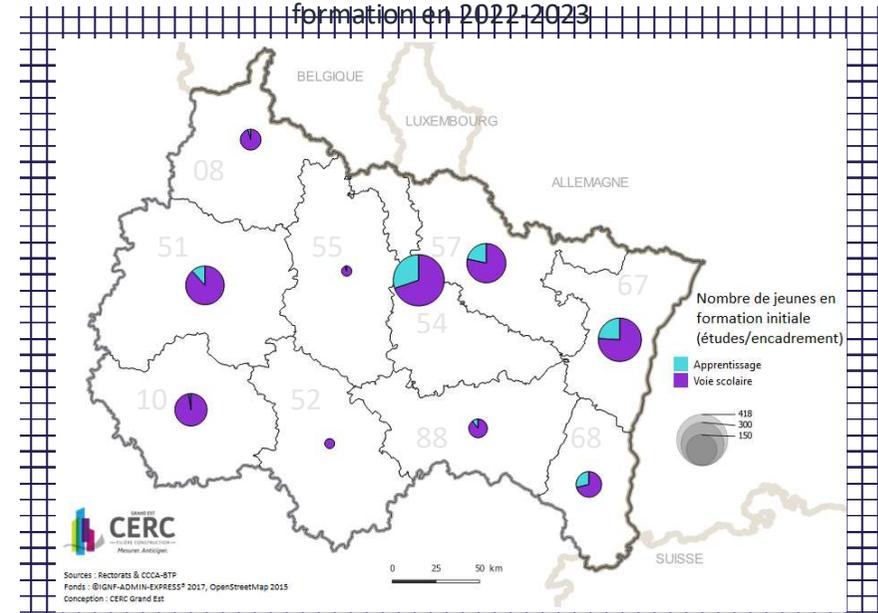
## Cartographie de la formation initiale en région

Nombre de jeunes en formation initiale sur les métiers de la production du Bâtiment selon le mode de formation en 2022-2023



Source : Ministère de l'Éducation nationale - 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 2022-2023



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

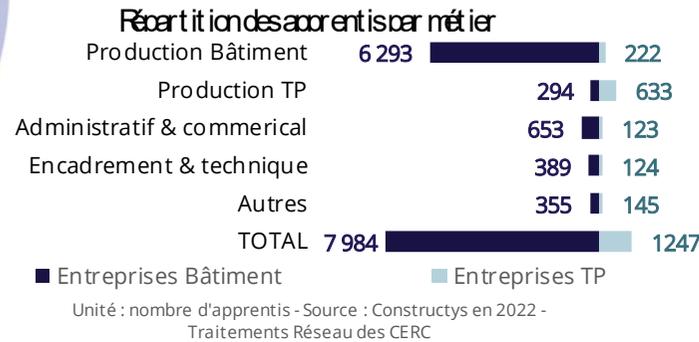
## 83% des jeunes en apprentissage dans les entreprises du Bâtiment se forment sur un métier de production

+3,7%  
vs 2021

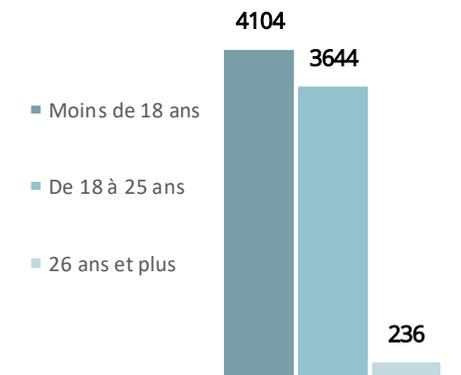
7 984

apprentis formés dans des entreprises du Bâtiment en 2022 quel que soit le métier préparé

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



Répartition des apprentis des entreprises du Bâtiment par âge



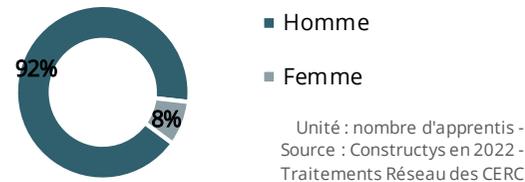
Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2022 - Traitements Réseau des CERC

Fin 2022, les entreprises de Bâtiment régionales accueillent et forment près de 8000 apprentis, représentant une augmentation de 4% par rapport à 2021.

La majorité de ces apprentis sont masculins (92%), visant un diplôme de niveau 3 ou 4 (79%), principalement dans les professions de production (83%) et sont souvent intégrés dans des entreprises de moins de 10 employés (64%).

La moitié des apprentis sont âgés de moins de 18 ans.

Répartition des apprentis des entreprises du Bâtiment par genre



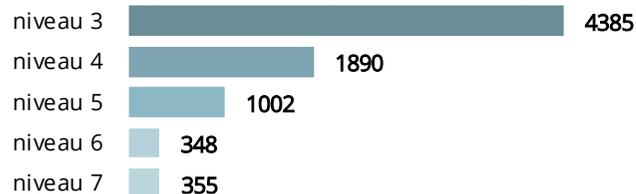
### Avertissement

Le nombre d'apprentis analysé sur cette page correspond à l'ensemble des contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2022. Jusqu'à 2020, 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 jusqu'à 2020.

### Note de lecture

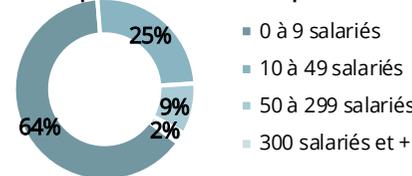
Le nombre d'apprentis présenté ici correspond au nombre de jeunes en contrat dans une entreprise du Bâtiment quel que soit le métier préparé (production, administratif, encadrement). Il diffère du nombre d'apprentis présenté en pages 10 à 13 qui porte sur le nombre de jeunes en formation à un métier de production Bâtiment ou d'encadrement/technique de chantier (quel que soit l'activité de l'entreprise dans laquelle il est en contrat d'apprentissage).

Répartition des apprentis des entreprises du Bâtiment par niveau



Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2022 - Traitements Réseau des CERC

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

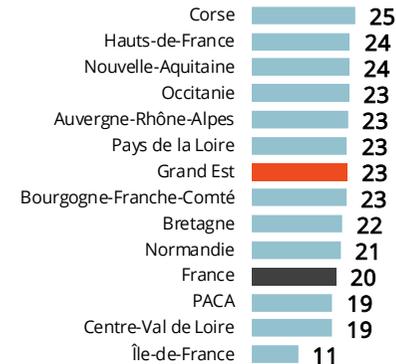


Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2022 - Traitements Réseau des CERC

## La moitié des salariés en formation continue sont regroupés dans six corps d'état

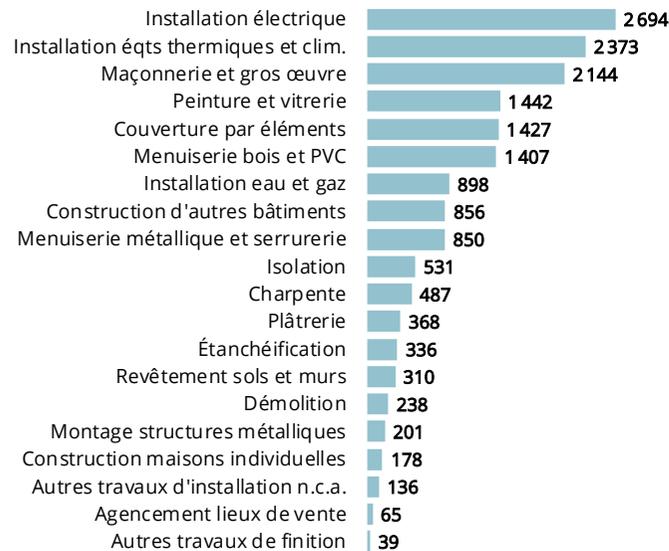
↑ **22 285** salariés en formation continue dans le Bâtiment en 2022

Nombre de SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE dans le Bâtiment pour 100 salariés en 2022



Unité : nombre de stagiaires / nombre de postes salariés, hors contrats de professionnalisation - Source : ACOSS & l'OPCO de la construction - Traitements Réseau des CERC

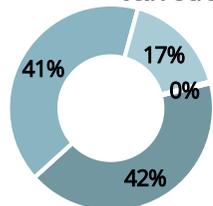
Répartition des SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE sur les principaux corps d'état du Bâtiment en 2022



Unité : Nombre de stagiaires - Source : l'OPCO de la construction - Traitements Réseau des CERC

En 2022, environ 22 300 employés du secteur Bâtiment ont participé à des programmes de formation continue, marquant une hausse de 5% par rapport à l'année précédente. Cela représente un taux de 23 participants à la formation pour 100 salariés, un chiffre qui dépasse la moyenne nationale. La vaste majorité (83%) de ces participants proviennent d'entreprises de moins de 50 salariés.

Répartition des SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE dans le Bâtiment par taille d'entreprise en 2022



- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 299 salariés
- 300 salariés et plus

Unité : nombre de stagiaires - Source : l'OPCO de la construction - 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 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 géographique de l'entreprise du demandeur de la formation. Si cette information n'est pas disponible, la région dans laquelle le conseiller Constructys Régional a traité le dossier de demande de prise en charge fait foi.

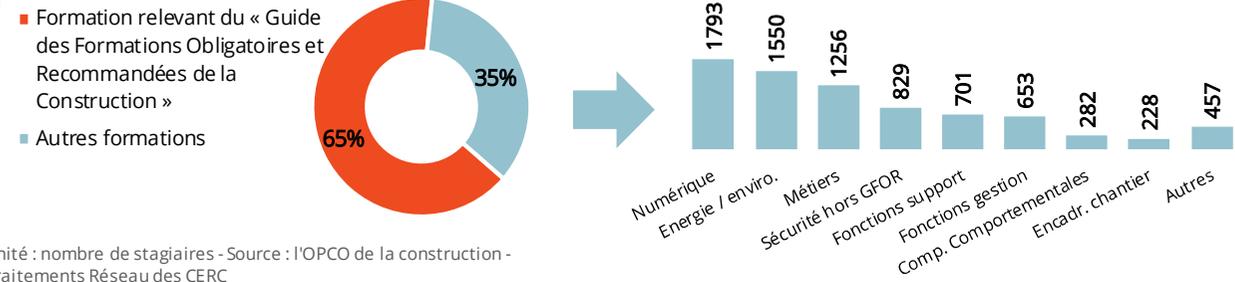
### Avertissement

Les données analysées sur cette page ne représentent pas l'intégralité de l'effort de formation des entreprises car elles ne prennent pas en compte les formations réalisées hors financement 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.)

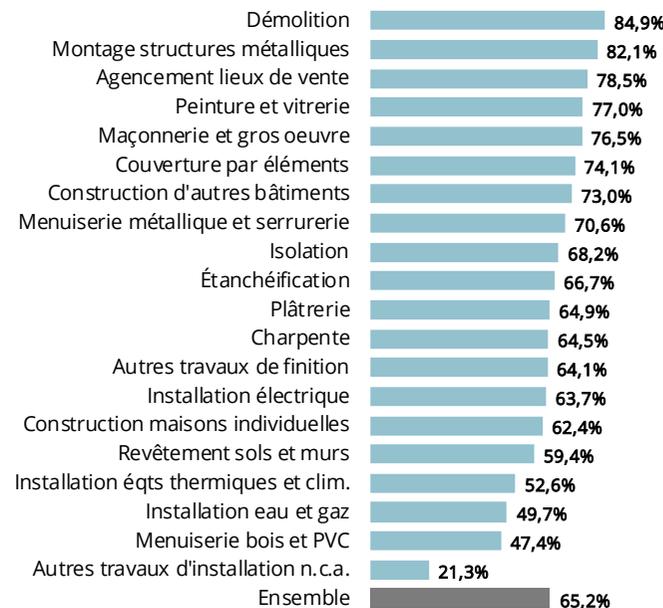
## La formation continue en 2022

**65%** des salariés en formation continue en 2022 suivent une formation relevant du « Guide des Formations Obligatoires et Recommandées de la Construction » (GFOR)

Répartition du nombre de SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE dans le Bâtiment en 2022 par domaine de formation



Part des SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE ayant suivi une formation du guide des formations obligatoires et recommandées de la construction en 2022 par activité



La plupart des programmes de formation continue auxquels participent les salariés relèvent du GFOR\*, représentant 65% du total, un léger recul par rapport aux 67% enregistrés en 2021. Cette proportion atteint plus de 80% dans les domaines de la démolition et du montage de structures métalliques, mais descend en dessous de 50% pour certains types de travaux d'installation. Les 35% restants des formations abordent d'autres thématiques, avec une attention particulière pour le numérique, l'énergie et l'environnement. Le volume de ces formations facultatives a connu une croissance d'environ 11% par rapport à 2021.

Unité : Nombre de stagiaires - Source : l'OPCO de la construction - 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 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 géographique de l'entreprise du demandeur de la formation. Si cette information n'est pas disponible, la région dans laquelle le conseiller Constructyctys 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 car elles ne prennent pas en compte les formations réalisées hors financement 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.)

**1 433 non salariés en formation**

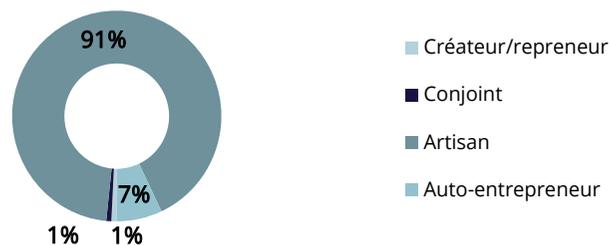
Dans les métiers Bâtiment en 2022

**27 369 heures consacrées à la formation**

Dans les métiers Bâtiment en 2022

En 2022, 1 433 non salariés ont suivi une formation continue soit une hausse de 41% par rapport à l'année précédente. La majorité des non salariés suivant une formation continue sont des artisans (91%). Au total, plus de 27 000 heures ont été consacrées à la formation continue par les non salariés. Un chiffre en hausse de 38% par rapport à l'année passée. 81% des non salariés ont suivi une formation dite « technique » et 17% sur le thème « gestion et informatique ».

Répartition des non salariés en formation par statut

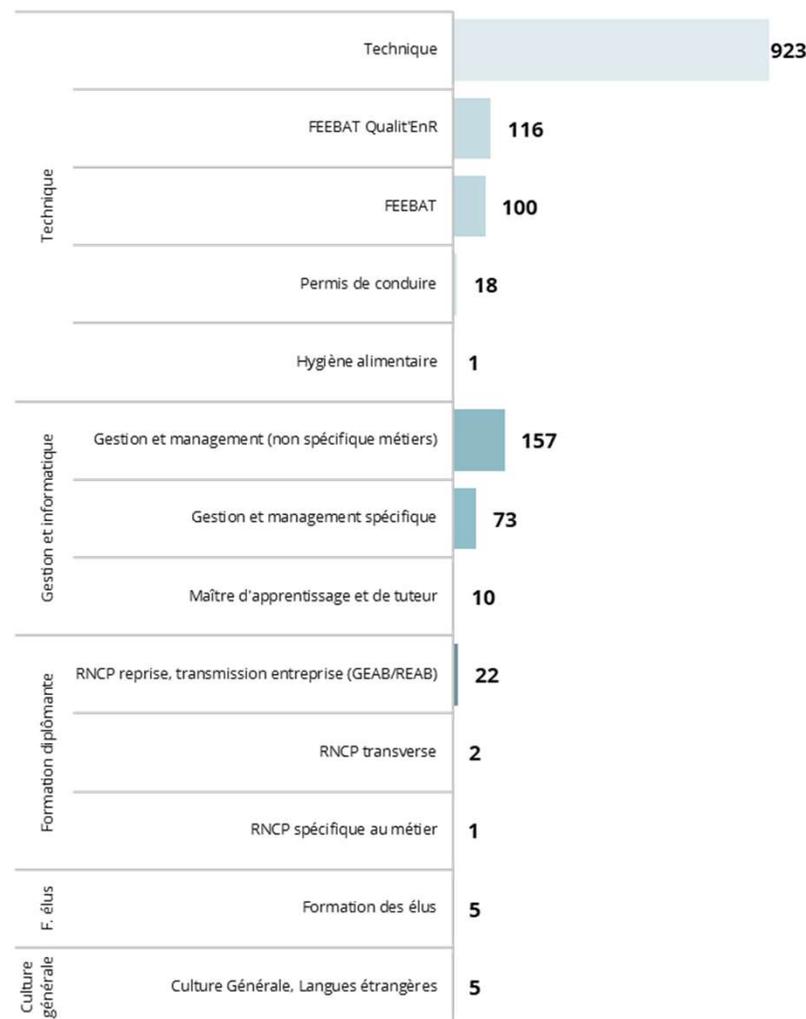


Unité : nombre de stagiaires - Source : FAFCEA - Traitements Réseau des CERC

### 1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue ?

## Zoom sur les non salariés

RÉPARTITION DES NON SALARIÉS EN FORMATION PAR THÈME DE LA FORMATION

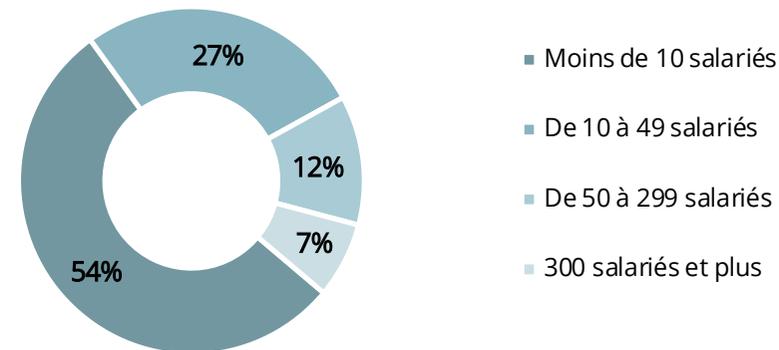


Unité : nombre de stagiaires - Source : FAFCEA - Traitements Réseau des CERC

## Zoom sur les contrats de professionnalisation

↑ 341  
contrats de professionnalisation  
aux métiers du Bâtiment 2022

Répartition des contrats de professionnalisation aux métiers du Bâtiment par taille d'entreprise en 2022



Unité : nombre de contrats - Source : l'OPCO de la construction - Traitements Réseau des CERC

On enregistre en 2022 dans le secteur Bâtiment 341 contrats de professionnalisation, marquant une augmentation de 7% par rapport à l'année 2021. A l'instar des formations continues, ces contrats sont principalement (81%) conclus avec des entreprises comptant moins de 50 salariés.

Cette progression souligne une dynamique positive dans l'engagement du secteur à favoriser la montée en compétences et l'insertion professionnelle, en particulier parmi les jeunes et les personnes en reconversion professionnelle. Significativement, la prédominance de ces contrats dans les petites entreprises illustre l'engagement des structures à jouer un rôle clé dans la formation et le développement professionnel au sein du secteur. Cette tendance témoigne non seulement de la vitalité de la filière en termes de formation professionnelle, mais aussi de son adaptation aux besoins changeants du marché du travail et de sa capacité à offrir des opportunités de formation ciblées et qualitatives.

Quelles tendances pour  
quels constats demain en  
Grand Est ?



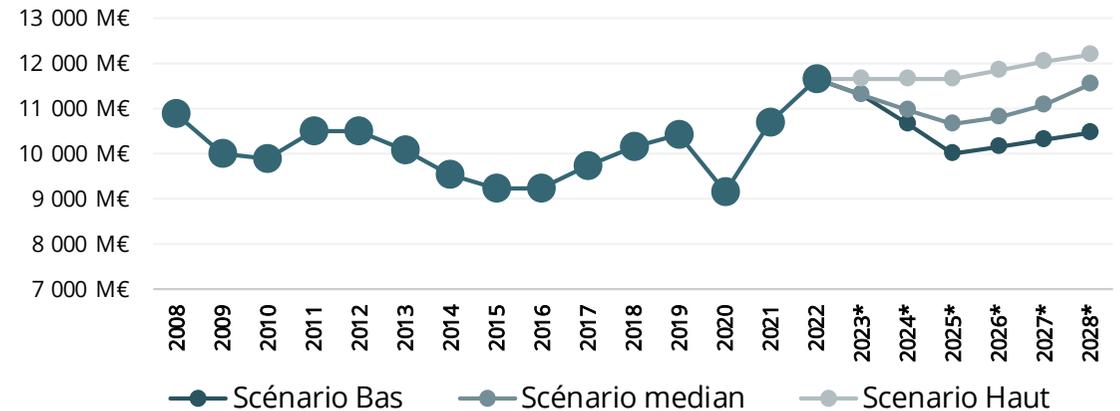
2

## Une baisse jusqu'en 2025 suivie d'un rebond significatif ?

**11 671 M€**  
Chiffre d'affaires Bâtiment  
2022

**+9,0%**  
Evolution 2022/2021

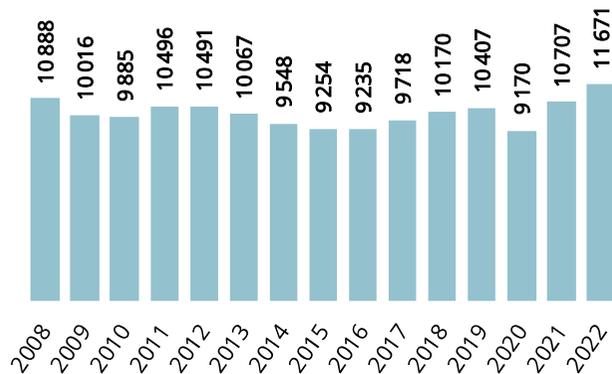
Scénarios de évolution du chiffre d'affaires Bâtiment à horizon 5 ans



\* Prévisions de CA en volume

Unité : M€ / Source : Réseau des CERC

Evolution du chiffre d'affaires Bâtiment



Unité : M€ / Source : Réseau des CERC

**Avertissement :** dans les scénarios présentés, il ne s'agit pas de déterminer la vitesse de reprise du secteur à l'issue des différentes crises mais plutôt de déterminer un niveau potentiel d'activité en 2028. On note également que les prévisions de chiffre d'affaires sont réalisées hors évolution des prix.

**Scénario bas :** Confronté à une profonde crise du logement neuf et à un fort attentisme sur l'ensemble des marchés, en particulier sur l'entretien réhabilitation, le bâtiment s'enfonce dans une crise durable. Ce scénario anticipe une baisse de 10.4% du CA à l'horizon 2028 (forte baisse durant 3 ans puis reprise lente).

**Scénario médian - retenu :** La crise du logement neuf est enrayée seulement à partir de 2025 et les marchés de la rénovation ont permis de soutenir l'activité, sans pouvoir compenser totalement la baisse d'activité dans le neuf. Les aides à la rénovation ont été stabilisées sans être augmentées malgré le besoin prégnant. Ce scénario prévoit une baisse de 1.25% du CA à l'horizon 2028 (baisse sur 3 ans puis reprise tendancielle).

**Scénario haut :** Le bâtiment sort plus rapidement de la crise du neuf et se stabilise à un bon niveau grâce au dynamisme de l'ensemble des marchés, en particulier soutenu par la commande privée et la rénovation énergétique. Ce scénario correspond à un accroissement de l'ordre de 4.6% sur 5 ans du CA du bâtiment dans le Grand Est (stagnation jusqu'en 2025 puis reprise plus dynamique).

**-1 224**

emplois salariés  
dans le Bâtiment entre 2012 et 2022

**-2 118**

dans le Gros Œuvre

**+894**

dans le Second Œuvre

**+685**

Établissement employant au moins un salarié  
dans le Bâtiment entre 2012 et 2022

Évolution de l'effectif salarié



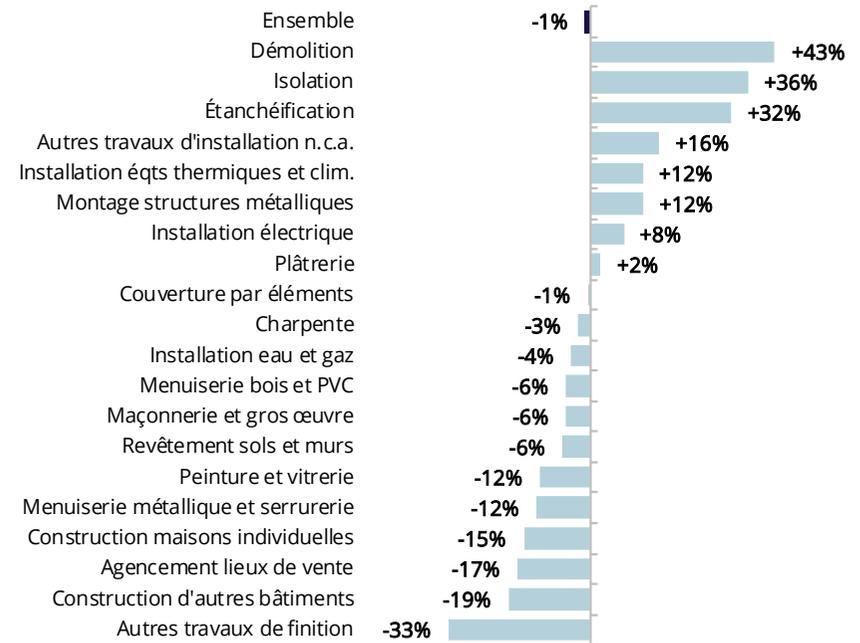
Unité : nombre de postes salariés  
Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

Évolution du nombre d'établissements employeurs dans le bâtiment



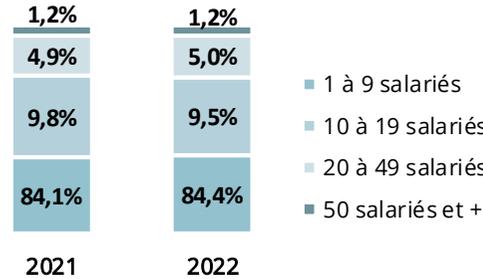
Unité : nombre d'établissements employant au moins un salarié  
Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

Évolution de l'effectif salarié du Bâtiment par secteur d'activité entre 2012 et 2022



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

Évolution de la répartition des salariés par taille d'établissement dans le bâtiment



Unité : nombre de 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 implantés dans la région au 31/12/2022, y compris apprentis, hors intérimaires, stagiaires, stagiaires de la formation professionnelle, salariés détachés

## L'impact en emploi à horizon 2028

### Scénarios d'impact en emploi à 5 ans

**Le scénario médian** : on retient le scénario médian (cf.p.19), qui considère une évolution in fine entre le niveau de chiffre d'affaires 2022 et le niveau estimé 2028 de -1,25%.

Le scénario combine plusieurs hypothèses dont :

- Une productivité inchangée entre 2022 et 2028 ;
- Une répartition entre les métiers de production identique sur la période ;
- 6% des sortants quittent définitivement le secteur Bâtiment chaque année (hors départ à la retraite).

Pour assurer le maintien de leur activité, les entreprises du Bâtiment de la région requièrent annuellement près de 3 400 nouveaux salariés pour les postes de production, représentant un taux de renouvellement de 3,5% de leurs effectifs. Trois quarts de ces besoins résultent directement du remplacement de salariés ayant pris leur retraite.

**Besoin annuel  
en ressources  
2022-2028**

**3 400**

### Evolution 2018/2022

**+7,4%**  
ouvriers

**+16,9%**  
ETAM

**+8,3%**  
Cadres (IAC)

Entre 2018 et 2022, le secteur Bâtiment a vu son effectif salarié croître de 9,3%. Cette croissance a été particulièrement remarquable parmi les ETAM avec une augmentation de 16,9%, tandis que la progression a été plus tempérée pour les cadres et les ouvriers.

### Une hausse des salariés ETAM de plus de 15% sur la période 2018/2022

#### Evolution des salariés Bâtiment selon l'état ut

	2022	Evol.2018/2022	
Ouvriers	63 457	+7,4%	▲
ETAM	19 151	+16,9%	▲
Cadres (IAC)	6 859	+8,3%	▲
<b>Ensemble</b>	<b>89 467</b>	<b>+9,3%</b>	<b>▲</b>

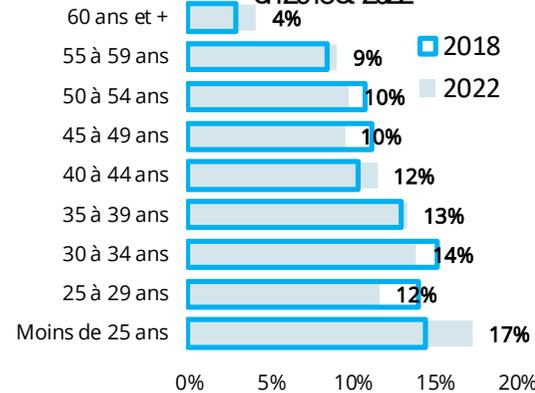
Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2018 et 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Age moyen des salariés en 2022

- ← **38,1 ans**  
production
- ← **42,8 ans**  
techniciens et cadres
- ← **43,7 ans**  
administratifs et commerciaux

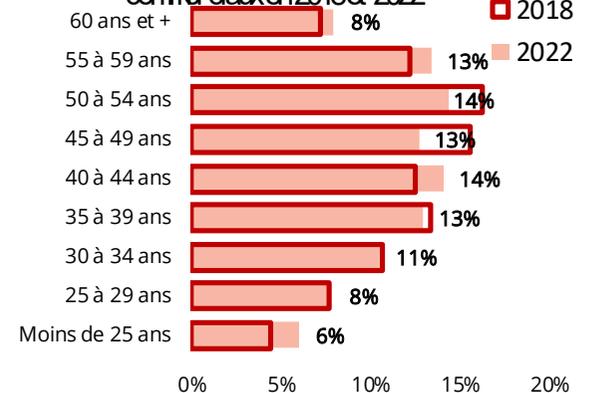
## Un léger rajeunissement de la pyramide des âges des salariés du Bâtiment mais un taux de seniors en hausse

Pyramide des âges des salariés de la production en 2018 et 2022



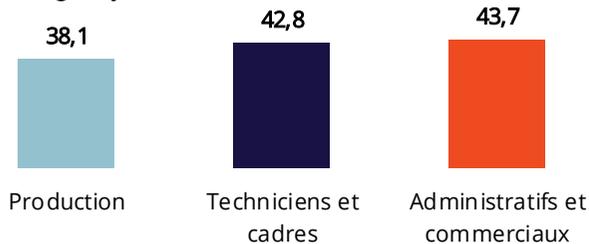
Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2018 et 2022 - Traitements Réseau des CERC

Pyramide des âges des salariés administratifs et commerciaux en 2018 et 2022



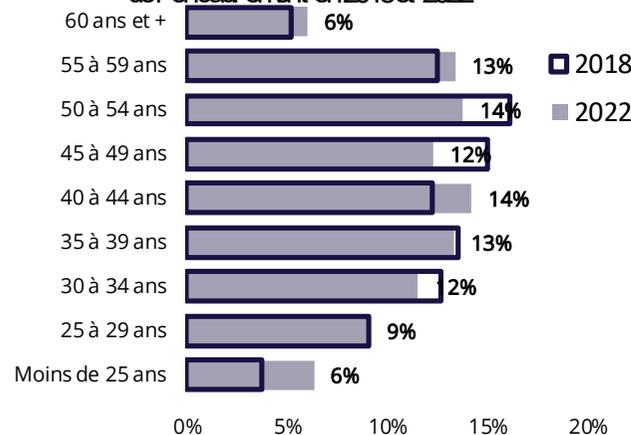
Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2018 et 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Âge moyen des salariés de l'encadrement du Bâtiment



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

Pyramide des âges des salariés des fonctions techniques et de l'encadrement en 2018 et 2022



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2018 et 2022 - Traitements Réseau des CERC

#### Définitions

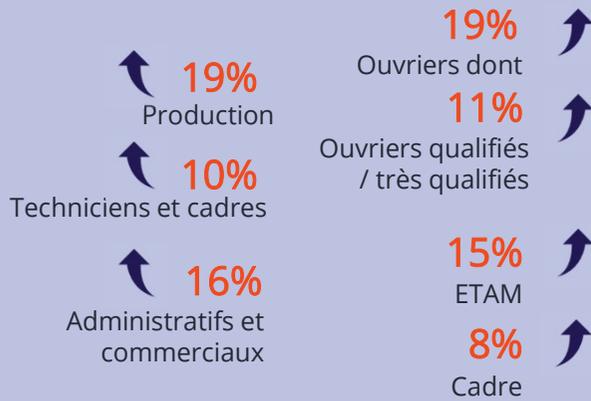
**Salariés\* de la production :** salariés ayant un métier de production Bâtiment quelle que soit l'entreprise

**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 dans une entreprise ressortissante à la caisse de congés payés

\* Y compris apprentis

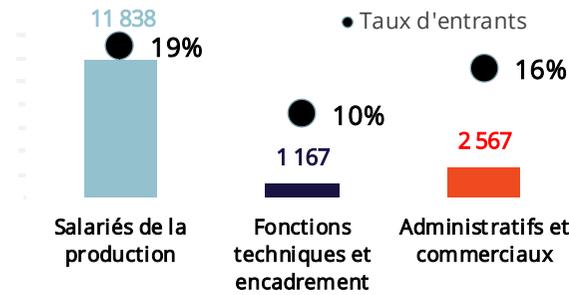
### Taux d'entrants 2022



### 2.2 Marquées par une évolution de la structure de l'emploi

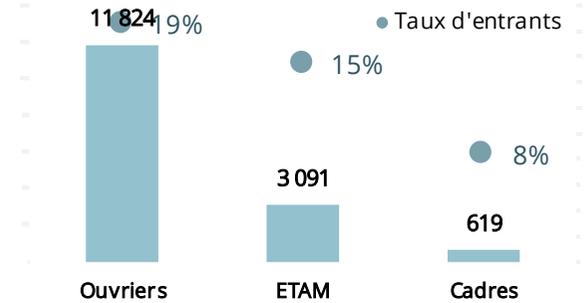
## Un renouvellement plus important pour les ouvriers et dans la production

Effectif salariés entrants dans le Bâtiment en 2022

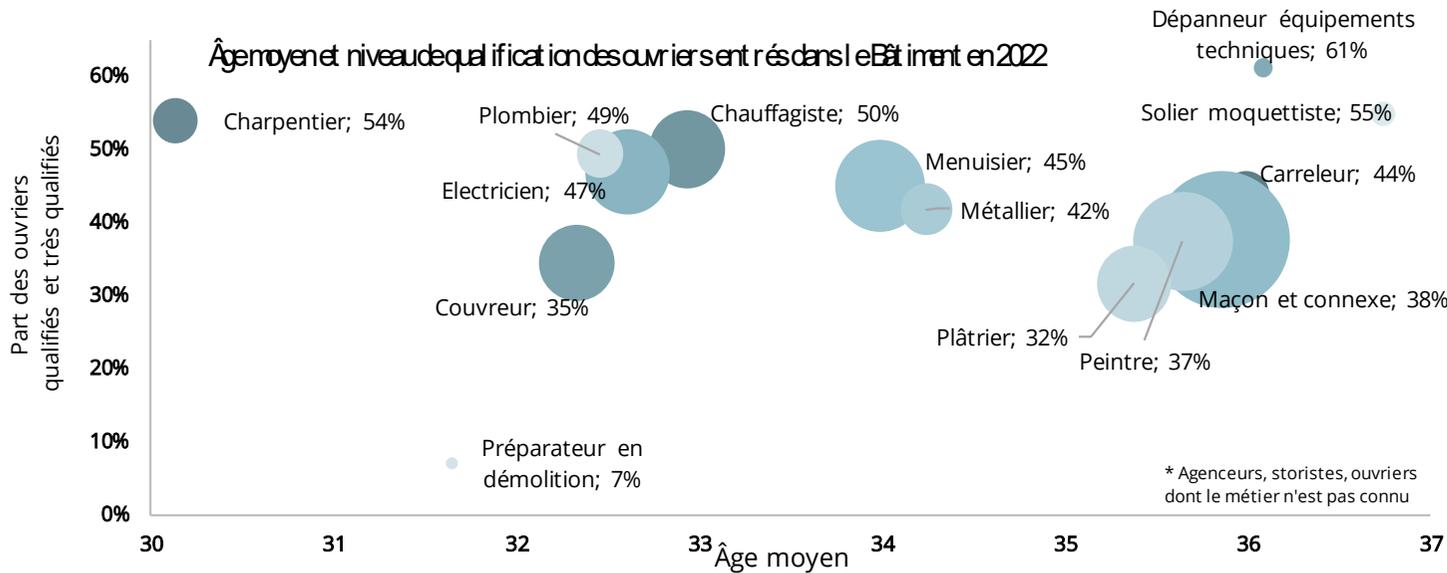


Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

Effectif salariés entrants dans le Bâtiment en 2022



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

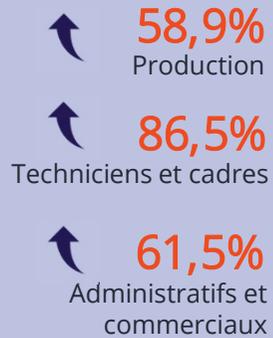
#### Définition

**Taux d'entrants 2022** = nombre de salariés\* entrés en 2022 rapporté au nombre de salariés\* en poste au 15 mars 2022

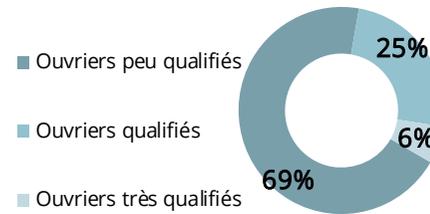
\* Hors apprentis

## Zoom sur les premiers entrants dans le Bâtiment en 2022

### Taux de CDI des premiers entrants 2022

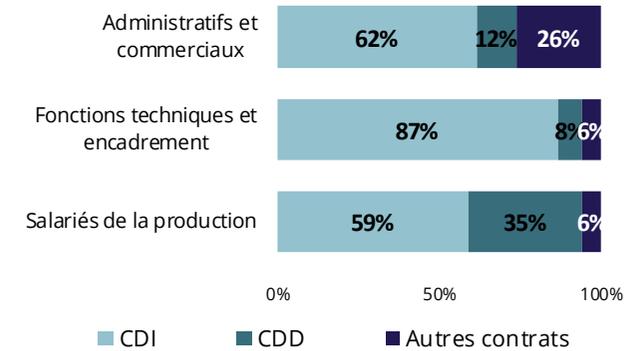


### Répartition des ouvriers premiers entrants dans le Bâtiment en 2022 selon leur qualification



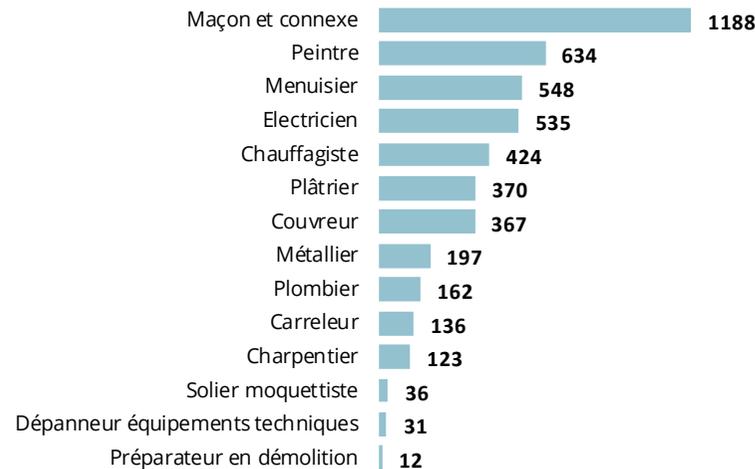
Unité : Nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Répartition des salariés premiers entrants dans le Bâtiment en 2022 selon leur contrat



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Répartition des salariés de la production premiers entrants dans le Bâtiment en 2022 selon métier \*



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

#### Définition

**1<sup>ers</sup> entrants 2022** = nombre de salariés\* entrés en 2022 dans une entreprise du BTP n'ayant pas eu d'activité dans le secteur au cours des 10 dernières années ou étant apprentis auparavant.

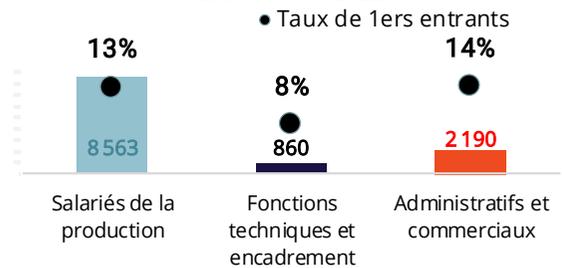
**Taux de 1<sup>ers</sup> entrants 2022** = nombre de 1<sup>ers</sup> entrants 2022 rapporté au nombre de salariés\* en poste au 15 mars 2022

\* Hors apprentis

\* Hors Divers production Bâtiment

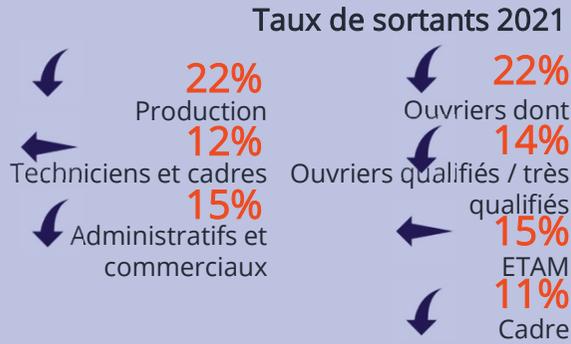
En 2022, près de 11 600 nouveaux salariés ont rejoint pour la première fois les entreprises du Bâtiment régionales, majoritairement affectés aux professions de production (74%). Pour les postes à responsabilité technique et de supervision, les CDI sont nettement favorisés lors de l'embauche. En revanche, dans les domaines de la production, les contrats en CDD sont plus couramment utilisés. 70% des ouvriers nouvellement embauchés possèdent un faible niveau de qualification.

### Effectif salarié entrant pour la première fois dans le Bâtiment en 2022

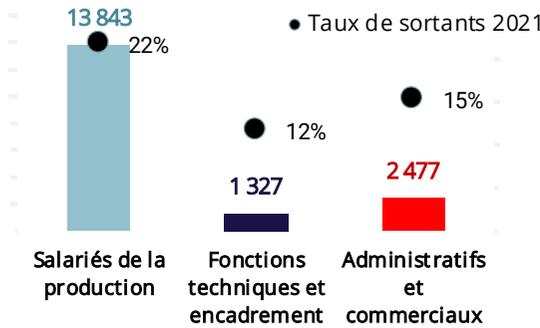


Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

## Une mobilité plus importante dans les métiers de la production

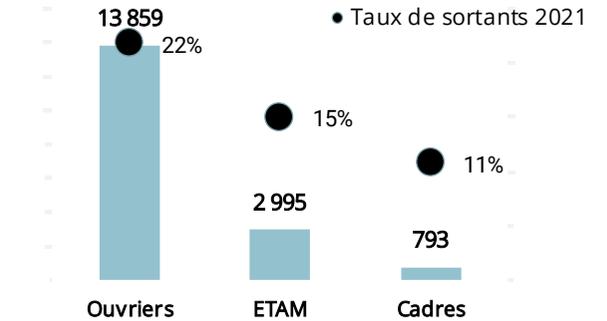


Effectif salariés sortant du Bâtiment en 2021

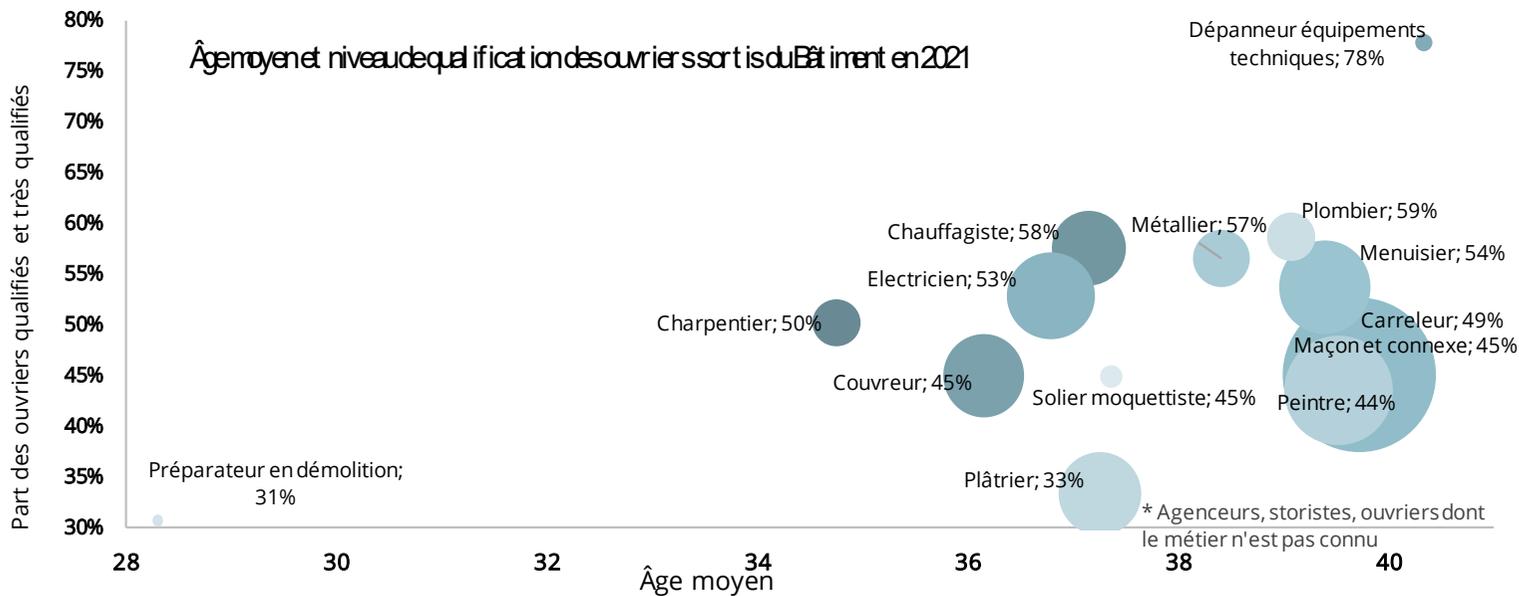


Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

Effectif salariés sortant du Bâtiment en 2021



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC



Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

**Définition**

**Taux de sortants 2021** = nombre de salariés\* sortis en 2021 rapporté au nombre de salariés\* en poste au 15 mars 2021

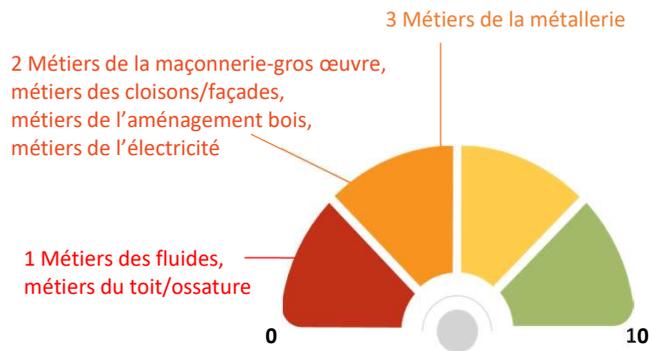
\* Hors apprentis

## 8 recrutements sur 10 sont qualifiés de difficiles ; un turn-over plus élevé en production

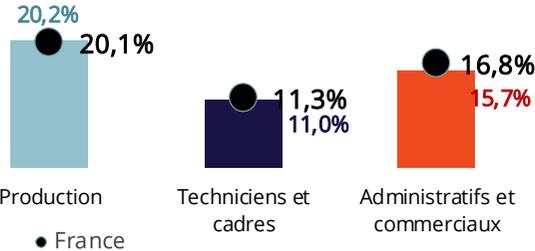


Projets de recrutement en 2023

	Projets de recrutement	Difficultés de recrutement	% d'offres difficiles en 2023
Metiers de la maçonnerie-gros œuvre	4 800	3 701	77%
Metiers de la métallerie	300	200	67%
Métiers de l'aménagement bois	1 350	1 060	79%
Métiers de l'électricité	1 490	1 230	83%
Métiers des cloisons et façades	1 100	860	78%
Métiers des fluides	1 160	989	85%
Métiers du toit et ossature	1 500	1 370	91%
<b>Ensemble</b>	<b>11 700</b>	<b>9 411</b>	<b>80%</b>



Taux de turnover dans le Bâtiment en 2022



Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Définitions

**Taux de turnover** : somme des salariés\* entrés en 2022 et des salariés\* sortis en 2021 divisée par deux et rapportée au nombre de salariés en poste au 15 mars 2022.

\* Hors apprentis

**Indice de fluidité de recrutement des entreprises** : note attribuée en fonction du taux de recrutements difficiles de l'enquête BMO (voir glossaire)

## L'impact en emploi décliné par domaine de métiers

### Scénario d'impact en emploi à 5 ans

Le scénario médian : on retient le scénario médian (cf.p.19), qui considère une évolution in fine entre le niveau de chiffre d'affaires 2022 et le niveau estimé 2028 de -1,25%.

Le scénario combine plusieurs hypothèses dont :

- Une productivité inchangée entre 2022 et 2028 ;
- Une répartition entre les métiers de production identique sur la période ;
- 6% des sortants quittent définitivement le secteur Bâtiment chaque année (hors départ à la retraite).

#### Pour rappel ...

Le besoin annuel en ressources des entreprises du Bâtiment de la région est d'environ **3 400 personnes** pour les métiers de production, soit un renouvellement de 3,5% des ressources en place en 2022.  
**3 besoins sur 4** sont dus exclusivement au remplacement des salariés partis en retraite.

**Besoin annuel  
en ressources  
2022-2028**

**3 400**

Domaines de métiers et fonctions	Besoin annuel en ressources	% des ressources actuelles
Métiers de la maçonnerie - gros œuvre	≈ 900	3,9%
Métiers de la métallerie	≈ 174	4,4%
Métiers de l'aménagement bois	≈ 468	3,8%
Métiers de l'électricité	≈ 375	3,2%
Métiers des cloisons et façades	≈ 742	3,9%
Métiers des fluides	≈ 324	2,7%
Métiers du sol	≈ 149	3,3%
Métiers du toit et ossature	≈ 269	2,8%
<b>Ensemble</b>	<b>≈ 3402</b>	<b>3,5%</b>

Besoin en ressources nouvelles par an entre 2023 et 2028 par domaine de métiers

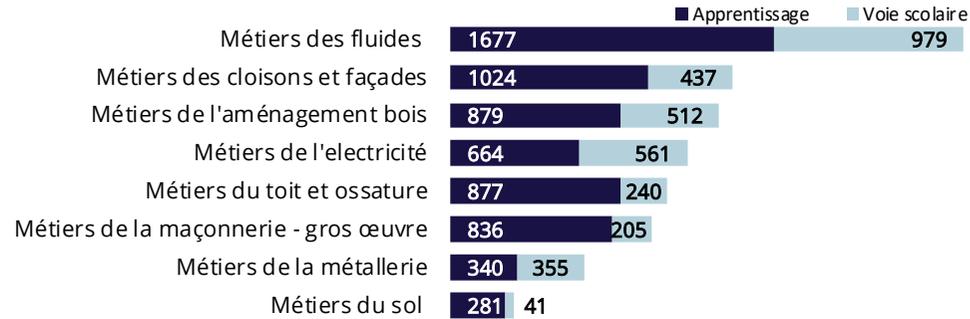
Le taux de renouvellement annuel des effectifs dans l'ensemble du secteur s'établit à 3,5% du personnel en place, une proportion qui s'accroît à 4,4% spécifiquement dans les métiers de la métallerie. Cette particularité s'explique par une proportion significativement plus élevée de salariés âgés comparativement aux autres professions, signalant ainsi une vague imminente de départs à la retraite plus conséquente dans ces métiers. En contraste, les professions liées aux fluides et à la toiture et structure affichent une population de salariés plus jeune et un taux de rotation inférieur à la moyenne, justifiant ainsi un besoin de renouvellement des ressources moins important à hauteur de 2,7% du personnel actuel. Cette dynamique souligne l'importance de prévoir et d'adapter les stratégies de recrutement et de formation en fonction des spécificités et des besoins de chaque métier au sein du secteur.

## Poids de l'apprentissage très différencié selon les domaines de métiers

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

← **66,4%**  
2021-2022

Répartition des jeunes en formation initiale selon domaine

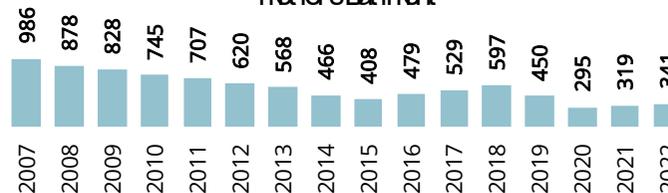


Unité : apprenants en formation initiale Source : Ministère de l'Éducation nationale - Traitements Réseau des CERC

### Définition

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

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation métiers Bâtiment



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

Evolution 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

## Le recours à la formation continue

### Définition

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés ayant demandé un financement à l'OPCO de la construction 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

**+6,9%** 2021-2022  
**-65,4%** 2007-2022

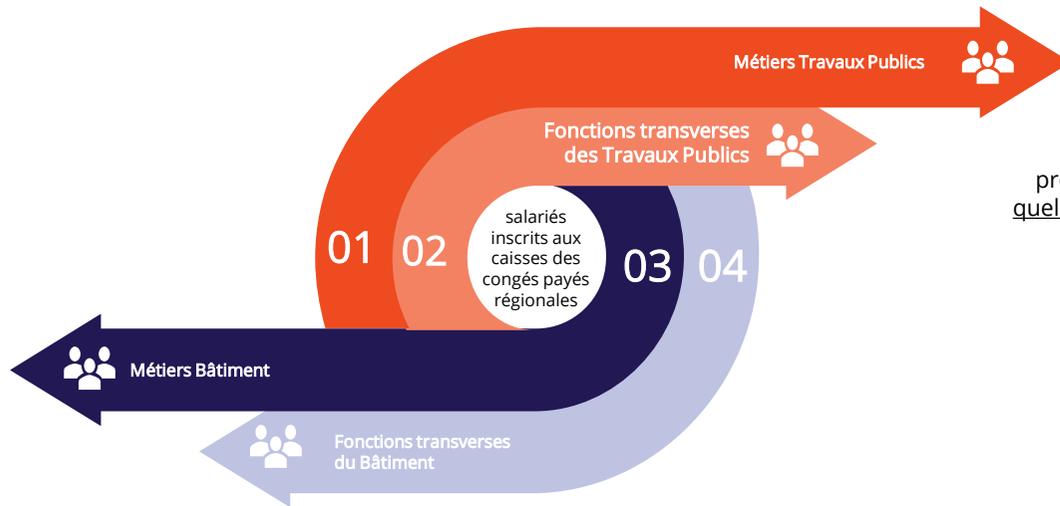
Baromètres prospectifs  
par domaine de métier et  
fonctions en Grand Est



3

# Analyses métiers

## Les salariés inscrits aux caisses des congés payés



### 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 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) 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 de Bâtiment.

### Fonctions transverses dans une entreprise de Travaux Publics

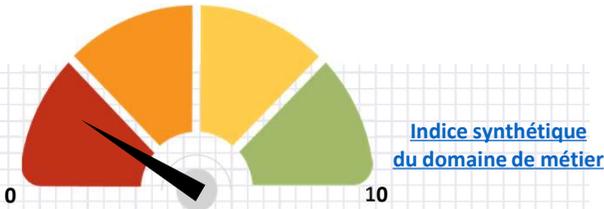
Salariés ayant un métier études & encadrement ou administratif & commercial exerçant dans une entreprise de Travaux Publics.

### 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



L'estimation des besoins en nouveaux entrants s'élève à environ 900 individus chaque année, représentant ¼ de la totalité des postes dans la région. Ce domaine se distingue par un taux de rotation du personnel parmi les plus élevés et une moyenne d'âge supérieure à 40 ans. Le vivier de candidats formés s'avère insuffisant pour combler les postes vacants, exacerbant les défis associés aux campagnes de recrutement, en partie à cause de la nature exigeante de ces métiers. La faible rétention des nouveaux employés est un double défi dans ce domaine d'activité.

La valorisation des parcours professionnels dans ces métiers et une meilleure communication des perspectives de carrière pourraient être des leviers intéressants pour attirer une nouvelle génération.

## flux de salariés



**3 120 SALARIÉS ENTRÉS**  
**4 024 SALARIÉS SORTIS**



**4 800** projets de recrutements dont **77,1%** de recrutements difficiles



**20,3%** 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

**900** ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2023, UCF CIBTP 2022, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

## Ressources disponibles



**16 120 SALARIÉS**  
**4 484 NON SALARIÉS**  
**2 533 INTÉRIMAIRES**  
**4 750 DEMANDEURS D'EMPLOIS**



**3 308** établissements avec au moins 1 salarié



**40,3 ans** en moyenne



**61,6%** d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

**6 397** établissements sans salarié

Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2022 (estimation), DARES 2022, Pôle Emploi 2022 (catégorie A), INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

## Appareil de formation

\* Du CAP au BTS uniquement

**1 041 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :**  
**205** en voie scolaire  
**836** en apprentissage

**467 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :**  
**68%** en niveau 3  
**32%** en niveau 4 en niveau 5

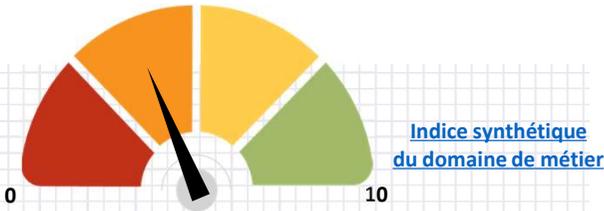


**713** demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue \*estimation

**22** salariés en contrat de professionnalisation

Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructys 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Synthèse



Une demande annuelle de 742 nouveaux entrants est estimée dans ce domaine, positionnant ce secteur comme le 2<sup>e</sup> en termes de recrutements prioritaires dans la région. Ce besoin s'explique par un taux de rotation le plus élevé, soulignant une volatilité notable dans l'emploi. Les candidats nouvellement diplômés ne sont pas encore assez nombreux mais la situation est encourageante par rapport à l'année passée. La qualification reste un défi persistant puisque les salariés en place sont significativement moins qualifiés que dans d'autres domaines. L'investissement dans la qualification et la formation des salariés est essentiel pour répondre aux besoins actuels du marché, mais aussi pour assurer la durabilité et la compétitivité du secteur à long terme.

### flux de salariés



**2 578** SALARIÉS ENTRÉS  
**3 162** SALARIÉS SORTIS



**1 100** projets de recrutements dont **78,2%** de recrutements difficiles



**22,4%** 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

**742** ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2023, UCF CIBTP 2022, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

### Ressources disponibles



**11 700** SALARIÉS  
**6 050** NON SALARIÉS  
**1 143** INTÉRIMAIRES  
**4 260** DEMANDEURS D'EMPLOIS



**2 651** établissements avec au moins 1 salarié



**39,1** ans en moyenne



**57,4%** d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

**7 558** établissements sans salarié

Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2022 (estimation), DARES 2022, Pôle Emploi 2022 (catégorie A), INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Appareil de formation

\* Du CAP au BTS uniquement

**1 461** JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :  
**437** en voie scolaire  
**1 024** en apprentissage

**683** JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :  
**73%** en niveau 3  
**27%** en niveau 4 en niveau 5



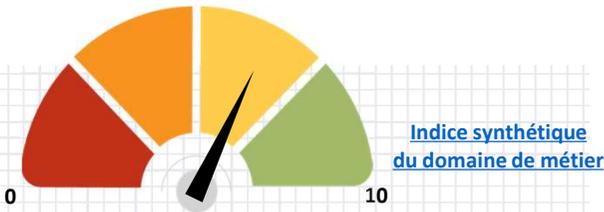
**639** demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue \*estimation

**11** salariés en contrat de professionnalisation

Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructys 2022 - Traitements Réseau des CERC

Note : les métiers des cloisons et façades incluent les peintres, les plâtriers ainsi que les storistes.

## Synthèse



Le besoin annuel en primo-entrants pour les métiers du toit et de l'ossature s'élève à environ 269 personnes par an. Le domaine se distingue par la jeunesse de ses effectifs, témoignant d'une dynamique particulière.

Le recrutement s'avère particulièrement ardu, avec plus de 90% des offres classées comme difficiles. Cette situation souligne la complexité et les exigences spécifiques des compétences requises, aussi les programmes d'apprentissage apparaissent comme une solution particulièrement adaptée pour combler les besoins de main d'œuvre en permettant d'allier formation théorique et mise en pratique sur le terrain. D'un point de vue économique, cela permet de répondre aux besoins immédiats du marché et assurer la pérennité des effectifs.

## flux de salariés



**1 273** SALARIÉS ENTRÉS  
**1 508** SALARIÉS SORTIS



**1 500** projets de recrutements dont **91,4%** de recrutements difficiles



**18,6%** 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

**269** ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2023, UCF CIBTP 2022, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

## Ressources disponibles



**6 954** SALARIÉS  
**2 159** NON SALARIÉS  
**679** INTÉRIMAIRES  
**570** DEMANDEURS D'EMPLOIS



**1 530** établissements avec au moins 1 salarié



**35,5** ans en moyenne



**60,9%** d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

**2 337** établissements sans salarié

Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2022 (estimation), DARES 2022, Pôle Emploi 2022 (catégorie A), INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

## Appareil de formation

\* Du CAP au BTS uniquement

**1 117** JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :  
**240** en voie scolaire  
**877** en apprentissage

**482** JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :  
**69%** en niveau 3  
**21%** en niveau 4  
**9%** en niveau 5

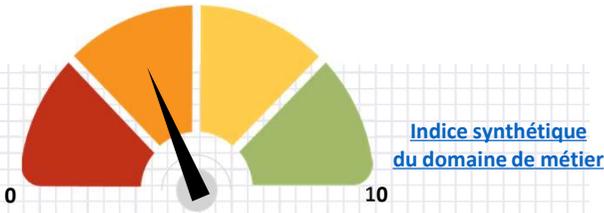


**86** demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue \*estimation

**76** salariés en contrat de professionnalisation

Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructys 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Synthèse



Le besoin annuel de main d'œuvre représente une part de 14% des besoins globaux dans la région, reflétant l'importance stratégique de ce domaine dans le secteur pour l'économie locale. La présence d'une main d'œuvre vieillissante accentue la nécessité d'une planification du renouvellement des compétences, mettant en exergue la tension entre la disponibilité des candidats et les défis inhérents au recrutement.

### flux de salariés



**1 350** projets de recrutements dont **78,5%** de recrutements difficiles



**15,7%** 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

**468** ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2023, UCF CIBTP 2022, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

### Ressources disponibles



**8 282 SALARIÉS**  
**3 142 NON SALARIÉS**  
**809 INTÉRIMAIRES**  
**640 DEMANDEURS D'EMPLOIS**



**1 685** établissements avec au moins 1 salarié



**39,0** ans en moyenne



**63,9%** d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

**3 378** établissements sans salarié

Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2022 (estimation), DARES 2022, Pôle Emploi 2022 (catégorie A), INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Appareil de formation

\* Du CAP au BTS uniquement

**1 391** JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :  
**512** en voie scolaire  
**879** en apprentissage

**651** JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :  
**56%** en niveau 3  
**44%** en niveau 4  
en niveau 5

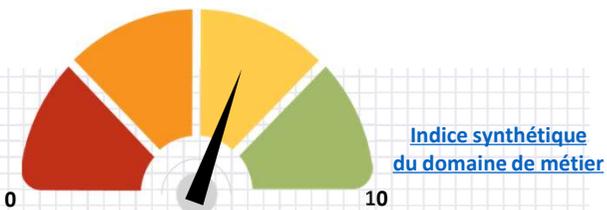


**96** demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue \*estimation

**19** salariés en contrat de professionnalisation

Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructys 2022 - Traitements Réseau des CERC

## Synthèse



La demande de primo-entrants dans la métallerie souligne une part modeste mais essentielle. L'âge avancé des salariés actuels, couplé à un taux de qualification élevé indique une main d'œuvre expérimentée et compétente, mais aussi une urgence implicite pour le renouvellement générationnel afin d'éviter une pénurie de compétences spécialisées à moyen terme.

Le faible taux de turn over observé signale une certaine stabilité bénéfique à la rétention des nouveaux arrivants.

L'adéquation entre les sortants formés et les besoins est encourageante et le défi réside dans la capacité du système éducatif et de formation professionnelle à maintenir ce niveau d'adéquation à plus long terme.

## flux de salariés



**412 SALARIÉS ENTRÉS**  
**510 SALARIÉS SORTIS**



**300** projets de recrutements dont **66,7%** de recrutements difficiles



**15,4%** 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

**174** ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2023, UCF CIBTP 2022, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

## Ressources disponibles



**2 768 SALARIÉS**  
**907 NON SALARIÉS**  
**270 INTÉRIMAIRES**  
**290 DEMANDEURS D'EMPLOIS**



**608** établissements avec au moins 1 salarié



**40,3** ans en moyenne



**64,6%** d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

**931** établissements sans salarié

Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2022 (estimation), DARES 2022, Pôle Emploi 2022 (catégorie A), INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

## Appareil de formation

\* Du CAP au BTS uniquement

**695** JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :  
**355** en voie scolaire  
**340** en apprentissage

**284** JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :  
**67%** en niveau 3  
**33%** en niveau 4  
**0%** en niveau 5

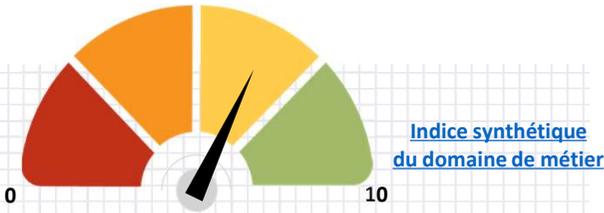


**44** demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue \*estimation

**21** salariés en contrat de professionnalisation

Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructys 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Synthèse



Représentants 11% du total des besoins annuels en recrutement, ce domaine se distingue par un profil de main d'œuvre jeune et hautement qualifié, associé à un faible taux de rotation des effectifs. Cette caractérisation souligne une stabilité et l'attrait pour les travailleurs qualifiés, ce qui est un atout considérable pour son développement. Une réponse efficace de l'appareil de formation aux besoins immédiats est constatée.

Le processus de recrutement demeure confronté à des défis significatifs avec 5 offres d'emploi sur six considérées comme difficiles. Cet aspect souligne l'importance d'adapter les stratégies de recrutement et de formation aux besoins réels et évolutifs du marché.

### flux de salariés



**1 272 SALARIÉS ENTRÉS**  
**1 343 SALARIÉS SORTIS**



**1 490** projets de recrutements dont **82,6%** de recrutements difficiles



**16,4%** 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

**375** ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2023, UCF CIBTP 2022, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

### Ressources disponibles



**7 314 SALARIÉS**  
**3 743 NON SALARIÉS**  
**715 INTÉRIMAIRES**  
**1 360 DEMANDEURS D'EMPLOIS**



**1 977** établissements avec au moins 1 salarié



**36,8** ans en moyenne



**64,3%** d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

**4 527** établissements sans salarié

Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2022 (estimation), DARES 2022, Pôle Emploi 2022 (catégorie A), INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Appareil de formation

\* Du CAP au BTS uniquement

**1 225** JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :  
**561** en voie scolaire  
**664** en apprentissage

**585** JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :  
**82%** en niveau 3  
**10%** en niveau 4  
**8%** en niveau 5

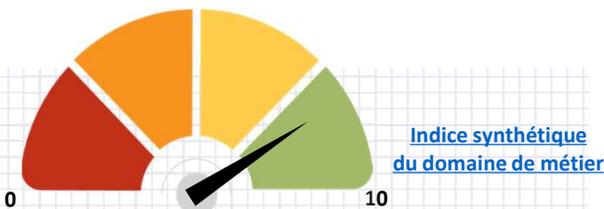


**204** demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue \*estimation

**39** salariés en contrat de professionnalisation

Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructys 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Synthèse



Le besoin annuel est estimé à environ 324 nouveaux entrants par an représentant près de 10% du total des besoins tous secteurs confondus. Ce domaine se distingue par un profil de salarié hautement qualifiés et relativement jeunes, avec un faible taux de rotation des effectifs. L'intérêt marqué pour ces métiers est souligné par le nombre significatif de jeunes en formation initiale, surpassant largement celui observé dans les autres domaines. Malgré cette réserve potentielle, 85% des offres sont jugées difficiles, mettant en lumière une possible discordance entre le profil des compétences formées et les attentes précises des entreprises.

L'enjeu est de garantir une adéquation optimale entre les qualifications disponibles et les exigences spécifiques du métier.

### flux de salariés



**1 354 SALARIÉS ENTRÉS**  
**1 323 SALARIÉS SORTIS**



**1 160** projets de recrutements dont **85,3%** de recrutements difficiles



**15,9%** 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

**324** ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2023, UCF CIBTP 2022, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

### Ressources disponibles



**7 780 SALARIÉS**  
**3 585 NON SALARIÉS**  
**760 INTÉRIMAIRES**  
**1 100 DEMANDEURS D'EMPLOIS**



**36,3** ans en moyenne

**2 377**

établissements avec au moins 1 salarié



**64,8%** d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

**3 779**

établissements sans salarié

Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2022 (estimation), DARES 2022, Pôle Emploi 2022 (catégorie A), INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

### Appareil de formation

\* Du CAP au BTS uniquement

**2 656** JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :  
**979** en voie scolaire  
**1 677** en apprentissage

**1 127** JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :  
**53%** en niveau 3  
**35%** en niveau 4  
**12%** en niveau 5

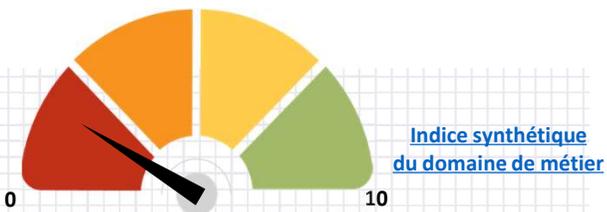


**165** demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue \*estimation

**45** salariés en contrat de professionnalisation

Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructys 2022 - Traitements Réseau des CERC

## Synthèse



Un besoin de 149 individus est estimé pour répondre à l'activité des entreprises des métiers du sol sur les 5 prochaines années. Le vivier de candidats formés et d'intérimaires disponibles demeure insuffisant au regard du nombre de jeunes en année diplômante. Cette situation présage des défis accrus pour les entreprises dans leur effort de recrutement à court et moyen termes, accentuant potentiellement les tensions sur le marché du travail.

Un aspect encourageant réside dans la diminution du taux de turn-over, signe d'une amélioration de la rétention des salariés.

## flux de salariés



**463 SALARIÉS ENTRÉS**  
**524 SALARIÉS SORTIS**



**18,4%**  
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

**149** ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

Sources : BMO 2023, UCF CIBTP 2022, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

## Ressources disponibles



**2 518 SALARIÉS**  
**1 775 NON SALARIÉS**  
**246 INTÉRIMAIRES**  
**620 DEMANDEURS D'EMPLOIS**



**760**  
établissements avec au moins 1 salarié



**38,8** ans  
en moyenne



**61,0%** d'ouvriers  
qualifiés ou  
très qualifiés

**2 211**  
établissements  
sans salarié

Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2022 (estimation), DARES 2022, Pôle Emploi 2022 (catégorie A), INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

## Appareil de formation

\* Du CAP au BTS uniquement

**322** JEUNES EN FORMATION  
INITIALE DONT :  
**41** en voie scolaire  
**281** en apprentissage

**141** JEUNES EN ANNÉE  
DIPLOMANTE DONT :  
**79%** en niveau 3  
**21%** en niveau 4  
**0%** en niveau 5



**93**  
demandeurs d'emploi en  
formation professionnelle  
continue \*estimation

**5**  
salariés en contrat de  
professionnalisation

Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructys 2022 - 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. Stagiaires

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

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

Pour aller plus loin :

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

### 4. Jeunes en formation initiale

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

### 5. Apprentissage (source Constructys)

Sont comptabilisés ici les contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2022 dans une entreprise de BTP dont l'organisme de formation est dans la région et ce quel que soit le métier préparé (métier de production Bâtiment ou Travaux Publics, assistant(e) de direction, marketing, comptabilité, etc.) ou le niveau (du CAP jusqu'au niveau ingénieur)

### 6. Entrant/sortant

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

### Concernant les méthodes de calcul exactes, ceci nous donne pour 2022 :

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

- ▶ Entrants : sur l'exercice 2022 et soit absent de l'exercice 2021, soit présent sur l'exercice 2021 en tant qu'apprenti
- ▶ Sortants : sur l'exercice 2021 et absent de l'exercice 2022
- ▶ Stock : sur l'exercice 2022 et présent au 15 mars 2022.

# 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 ressortissante à la caisse de congés payés

**Techniciens et cadres** : salariés ayant un métier technicien et cadre dans une entreprise du Bâtiment (respectivement Travaux Publics) ressortissante 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) ressortissante 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. Indice synthétique du domaine de métier

Cet indice synthétique a pour vocation d'estimer les pressions à venir sur les recrutements par métier, notamment à l'aune des futurs besoins en emploi et du potentiel actuel de l'appareil de formation.

Interprétation : plus le nombre d'individus formés chaque année est adapté aux besoins en emploi, plus l'indicateur est vert.

## 4. 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.**

## 5. 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...).

## 6. 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'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

## Des membres du gie réseau des cerc



## De l'observatoire des métiers du



CERC GRAND EST

2, rue Augustin Fresnel – 57071 Metz

03.87.62.81.45 | 07.45.01.02.41 | [contact.cerc@i-carre.net](mailto:contact.cerc@i-carre.net)

[www.cerc-grandest.net](http://www.cerc-grandest.net) | Cerc Grand Est | @CERCGE