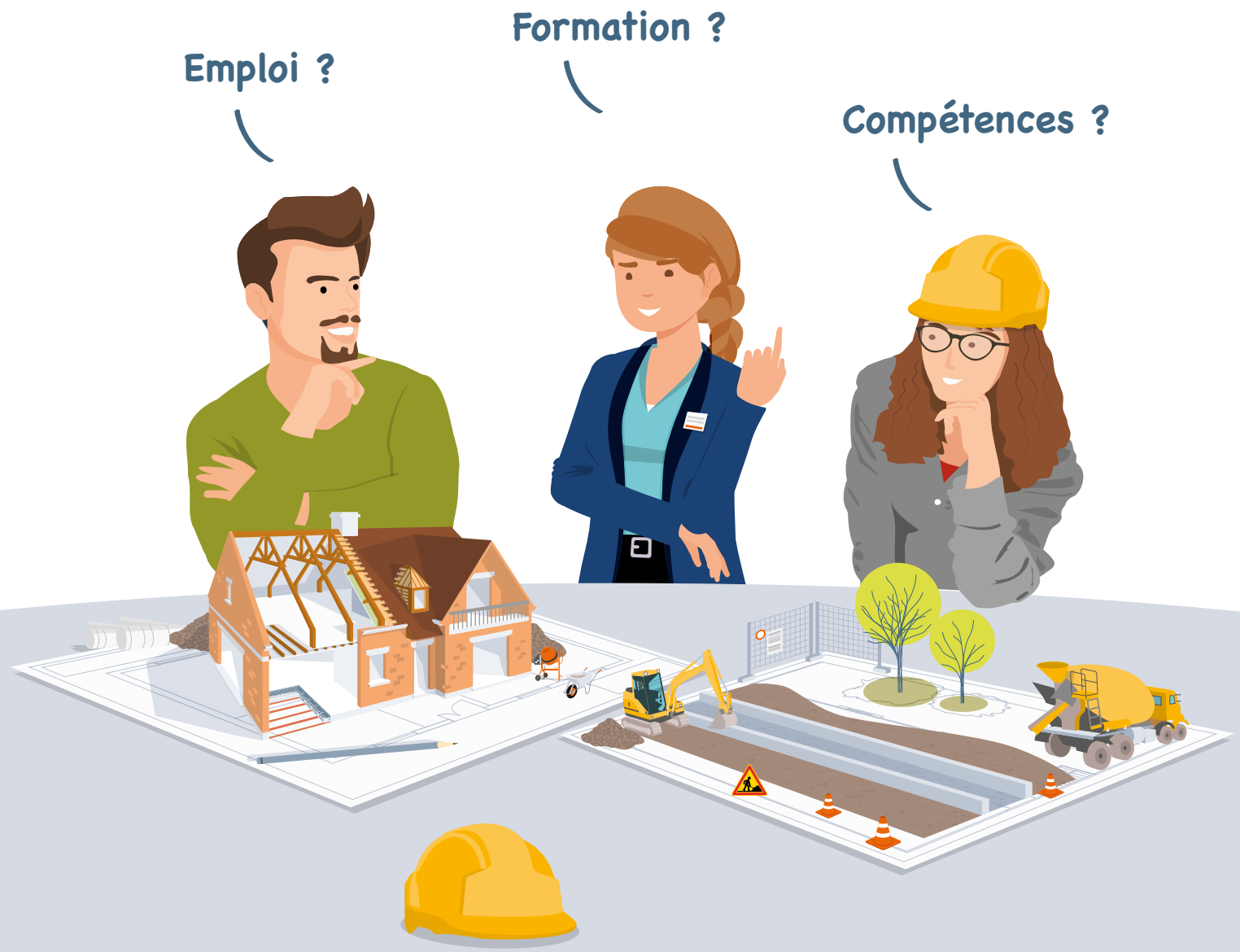
Observatoire des métiers du BTP

LES JOURNÉES DE L'OBSERVATOIRE

ÉDITION 2025



25 NOVEMBRE 2025

Le mot de la Présidence

L'Observatoire des métiers du BTP est, depuis sa création en 2004, un lieu d'échanges, de réflexion et de ressources sur les enjeux liés à l'emploi et aux compétences dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics.

Depuis près de 20 ans, sous l'égide des CPNE (Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi) conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, les représentants des partenaires sociaux mènent, au sein du COPIL de l'Observatoire des métiers du BTP des enquêtes, des études thématiques et des analyses statistiques afin de permettre aux acteurs des branches professionnelles du BTP de disposer d'une vision à moyen terme sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences dans leurs secteurs.

Les partenaires sociaux du BTP s'appuient sur les travaux conduits par l'Observatoire des métiers du BTP pour définir leur stratégie en matière d'emploi et de formation, au niveau national et régional.

Les études menées en partenariat avec les CPREF (Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi et la Formation) visent aussi à donner aux acteurs régionaux du BTP des informations précieuses, notamment dans le cadre du dialogue avec les pouvoirs publics.

Ce livret présente une synthèse d'études réalisées par l'Observatoire au cours des dernières années, ainsi que les ressources que vous pourrez trouver sur le site ou en vous abonnant à la newsletter de l'Observatoire et à ses réseaux sociaux.

Abonnez-vous aux différents canaux d'information de l'Observatoire, afin de ne rien rater des travaux qu'il conduit !

Le COPIL de l'Observatoire des métiers est animé par :

Marie FERHAT,
Présidente, représentant le collège « salariés »

Jean-Michel MARTIN,
Vice-Président, représentant le collège « employeurs »

SOMMAIRE

01/ LES TABLES RONDES DE LA JOURNÉE DE L'OBSERVATOIRE DU 25 NOVEMBRE 2025 5

- Les transitions et reconversions professionnelles vers les métiers du BTP 6
- Les évolutions des fonctions de l'encadrement de chantier et d'atelier dans les entreprises du BTP 7
- Les usages de l'Intelligence Artificielle dans les entreprises du BTP 8

02/ LES DERNIÈRES ÉTUDES PUBLIÉES 9

Les études publiées en 2025 10
- L'encadrement de chantier et d'atelier dans le BTP 10
- Les transitions professionnelles vers les métiers du BTP 14

Les études publiées en 2024 20
- Enquête sur le devenir des jeunes formés en apprentissage 20
- Étude régionale sur la féminisation des métiers du BTP en île-de-France 23
- Évolution de l'emploi et des compétences dans un contexte de croissance du marché de l'entretien-rénovation dans le bâtiment 27

Les études publiées en 2023 32
- Le recrutement des jeunes issus de l'enseignement supérieur 32
- Les canaux d'information des jeunes sur les métiers du BTP en Bourgogne-Franche-Comté 37

Les études publiées en 2022 42
- Les services aux clients dans les entreprises du BTP 42

03/ LES RESSOURCES DE L'OBSERVATOIRE 47

- L'espace de datavisualisation 48
- Les articles thématiques 49
- Les fiches emploi formation 50
- Le moteur de recherche des certifications du BTP 51
- La note de conjoncture 52

04/ RESTEZ INFORMÉS SUR LES ACTIVITÉS DE L'OBSERVATOIRE 53

- La newsletter 54
- Le compte LinkedIn 55

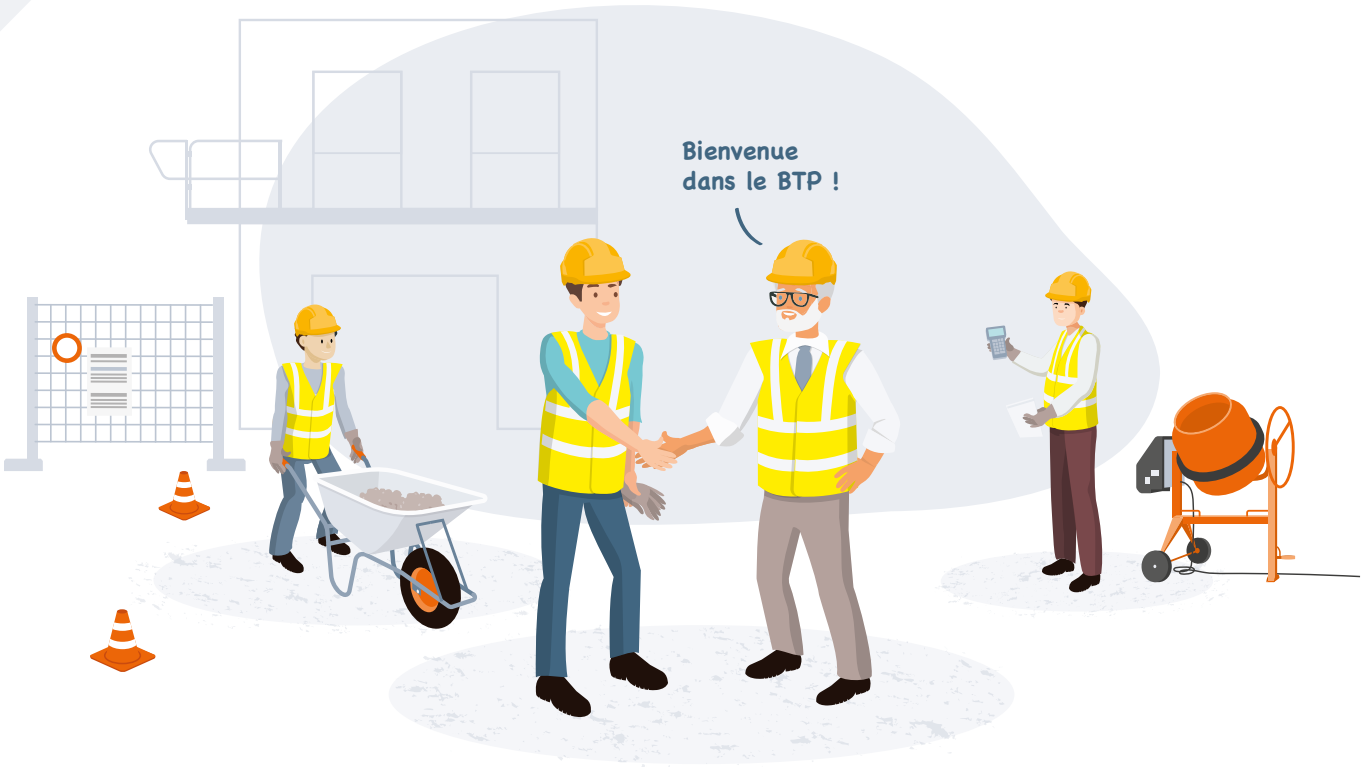
01

LES TABLES RONDES DE LA JOURNÉE DE L'OBSERVATOIRE DU 25 NOVEMBRE 2025

Les transitions et reconversions professionnelles vers les métiers du BTP

Le BTP intègre chaque année plusieurs centaines de milliers de nouveaux salariés : des jeunes sortis de l'école, des apprentis, mais aussi des professionnels venant d'autres secteurs d'activité. L'étude sur les transitions professionnelles de l'Observatoire des métiers du BTP a analysé le profil de ces nouveaux entrants et recensé les secteurs d'activité et les familles professionnelles vers lesquels les entreprises de la construction peuvent se tourner pour recruter leurs futurs collaborateurs. Cette table ronde a pour objet de revenir sur les principaux enseignements de l'étude et de donner la parole à différents acteurs concernés par les transitions vers les métiers du BTP : entreprise, salariés en reconversion et organisme de formation.

Les livrables de cette étude sont d'ores-et-déjà disponibles sur le site internet.



Les évolutions des fonctions de l'encadrement de chantier et d'atelier dans les entreprises du BTP

Les fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier sont particulièrement concernées par les mutations à l'œuvre dans le BTP. Les attentes vis-à-vis de ces professionnels sont élevées et les difficultés de recrutement très fortes sur ces profils. L'Observatoire des métiers du BTP a mené une enquête afin de les quantifier, d'étudier leurs profils, leurs attentes et surtout, l'évolution de leurs compétences. Au travers d'un retour sur cette étude et en donnant la parole à des dirigeants d'entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, cette table ronde abordera les évolutions des fonctions d'encadrement de chantier dans le BTP.

Les livrables de cette étude sont d'ores-et-déjà disponibles sur le site internet.

Les usages de l'Intelligence Artificielle dans les entreprises du BTP

L'intégration des outils d'Intelligence Artificielle représente une réelle opportunité de réaliser des gains de productivité dans les entreprises du BTP, d'améliorer la qualité et la sécurité des chantiers. Elle est aussi un facteur potentiel de transformation des métiers et de l'organisation du travail. L'Observatoire des métiers du BTP a interrogé des entreprises du BTP sur leurs usages effectifs de l'IA et sur la manière dont celle-ci influence leur fonctionnement. A partir des résultats de cette enquête, des experts et des responsables d'entreprises dialogueront lors de cette table ronde sur les perspectives d'intégration de l'IA dans le BTP.

Les livrables de cette étude seront prochainement disponibles sur le site internet.

02

LES DERNIÈRES ÉTUDES PUBLIÉES

Les études publiées en 2025
Les études publiées en 2024
Les études publiées en 2023
Les études publiées en 2022

LES ÉTUDES PUBLIÉES EN 2025

L'ÉVOLUTION DES FONCTIONS D'ENCADREMENT DE CHANTIER ET D'ATELIER

Les fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier occupent une place stratégique dans les entreprises du BTP. Dans un contexte de transformation du secteur marqué par l'accélération des transitions écologiques et numériques, l'évolution des modes constructifs, et les tensions sur le marché du travail, il était essentiel de mieux cerner les fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier : leurs effectifs, leurs rôles, leurs compétences et les besoins de ces encadrants ainsi que de leurs employeurs.

Panorama des fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier dans le BTP

En 2023, on estime que les fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier représentent environ 8 % des effectifs du secteur du Bâtiment et 20 % des effectifs du secteur des Travaux Publics.

30 465
Conducteurs de travaux Bâtiment

13 515
Conducteurs de travaux Travaux Publics

23 443
Chefs de chantier Bâtiment

23 636
Chefs de chantier Travaux Publics

~ 42 000*
Chefs d'équipe Bâtiment

~ 22 000*
Chefs d'équipe Travaux Publics

1 878
Chefs d'atelier Bâtiment

103
Chefs d'atelier Travaux Publics

*Source UCF - *estimation à partir de données Agirc Arcco sur les informations de position et de coefficient dans les CCN Données 2023*

Les parcours menant aux fonctions d'encadrement

Les niveaux de diplôme attendus pour accéder aux fonctions d'encadrement dans le BTP varient fortement selon le poste.

- Les chefs d'équipe et chefs d'atelier sont majoritairement recrutés parmi des profils disposant d'un niveau Bac ou inférieur.
- En revanche, les postes de chef de chantier et de conducteur de travaux exigent plus souvent un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les modes de recrutement des fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier dans les entreprises sont variés. Certaines spécificités s'observent selon la taille de l'entreprise et la nature du poste :

- Des recrutements externes et recours à l'alternance plus importants dans les grandes entreprises. Le recrutement externe est également privilégié sur les métiers de conducteur de travaux et de chef d'atelier.
- Un usage privilégié de la promotion interne par les petites structures et sur les métiers de chef d'équipe et chefs de chantier.

Évolution des effectifs des fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier

Entre 2017 et 2023, les effectifs des fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier ont globalement progressé, en particulier dans les activités de conduite de travaux.

Dans le secteur du Bâtiment :

- Conducteurs de travaux : **+ 30%**
- Chefs de chantier : **+ 11%**
- Chefs d'équipe : + **26%**
- Chefs d'atelier : **+ 10%**

Dans les Travaux Publics :

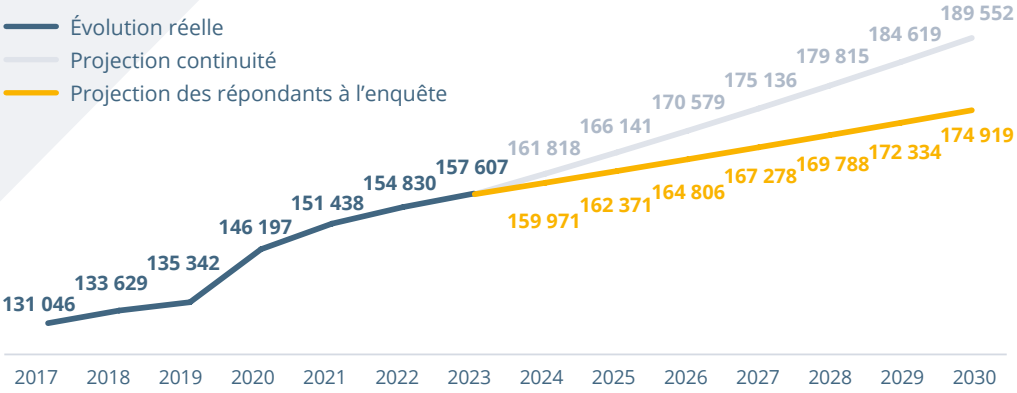
- Conducteurs de travaux : **+ 29%**
- Chefs de chantier : **+ 13%**
- Chefs d'équipe : **+ 5%**
- Chefs d'atelier : peu nombreux dans le secteur, ils sont passés de **22** en 2017 à **100** en 2023.

Les perspectives d'évolution des fonctions d'encadrement et difficultés de recrutement

Les entreprises anticipent une hausse globale des effectifs pour les fonctions d'encadrement. Cependant, les entreprises du BTP rencontrent déjà de fortes difficultés à pourvoir aux postes de l'encadrement de chantier et d'atelier. **Au moins 70 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter sur au moins une fonction d'encadrement**.

PROJECTION D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LES FONCTIONS D'ENCADREMENT DE CHANTIER ET D'ATELIER DANS LE BTP

Source données UCF, Agirc Arcco, projections Olecio

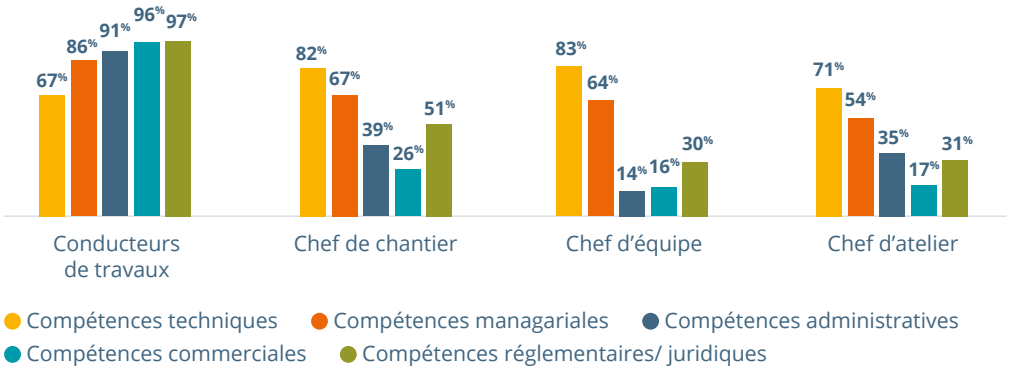


Les besoins en compétences futures des fonctions d'encadrements

Les besoins en compétences des fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier évoluent rapidement sous l'effet des transformations technologiques, environnementales et organisationnelles. **Les principales fonctions pour lesquels les entreprises attendent une montée en compétence sont les conducteurs de travaux**. Ces besoins se concentrent notamment sur les compétences règlementaires et commerciales. À l'inverse, pour les chefs de chantier et chefs d'équipe, les besoins sont plus concentrés sur les compétences techniques et managériales.

DOMAINE DE COMPÉTENCES OU LES BESOINS EN FORMATION SONT JUGÉS LES PLUS IMPORTANTS

Source : enquête OPMQ du BTP – 2024 – redressement établissements



La couverture des besoins en compétences par les formations initiales et continues

La couverture des besoins en compétences par l'offre de formation, tant initiale que continue, reste incomplète au regard des transformations en cours des fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier.

→ Cursus n'intégrant pas suffisamment les compétences ci-dessous en formation initiale :
Compétences managériales : près de **39 %**
Compétences numériques : près de **29 %**
Compétences environnementales : **15 %**
Transformation des procédés de production : **14 %**

→ Formation continue :
7 720 formations financées en 2023 par l'OPCO de la Construction auprès des encadrants. Elles restent principalement centrées sur des thématiques «prévention, santé, sécurité» ou des sujets très spécifiques (BIM, éco-conception). Les formations transversales en management, communication, lean construction ou logistique restent peu suivies.

Recommandations d'actions

Développer l'attractivité et la fidélisation dans les fonctions d'encadrement pour répondre aux besoins en recrutement à venir

1. Réaliser un reportage vidéo qui valorise et met en situation les différentes fonctions d'encadrement.
2. Promouvoir les tests d'évaluation sur les besoins en compétences pour les entrants sur les fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier.
3. Promouvoir des parcours de formation modulables à destination des nouveaux encadrants.

Faciliter l'accès à la formation initiale ou continue des candidats/professionnels à des fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier

1. Lancer une campagne de sensibilisation pour valoriser l'importance de développer des compétences au-delà des seules formations réglementaires.
2. Organiser un webinaire de restitution des résultats de l'étude auprès des chefs d'entreprise.
3. Élaborer une cartographie de l'offre de formations en management, transition écologique, numérique et réglementaire.
4. Mettre en place un catalogue de formations aux tarifs négociés centré sur les compétences transversales.

Favoriser le développement des compétences transverses attendues sur les fonctions d'encadrement

1. Mettre en place un portail de ressources pédagogiques référencées pour les fonctions d'encadrement.
2. Déployer une plateforme d'échanges entre pairs pour les encadrants de chantier afin de faciliter le partage d'expériences et l'apprentissage mutuel autour des enjeux de l'encadrement.
3. Diffuser les résultats de cette étude auprès de France Compétences et des certificateurs pour faire évoluer les référentiels de certification en intégrant davantage les compétences transverses.

LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES VERS LES MÉTIERS DU BTP

Les entreprises des secteurs du BTP constituent un employeur majeur, connaissant de forts besoins en emploi pouvant cependant être contrariés par des difficultés de recrutement plus critiques qu'ailleurs (74 % de difficultés anticipées dans les recrutements en 2023 d'après l'enquête « Besoins en Main d'œuvre »). Dans ce contexte, l'Observatoire des métiers du BTP a souhaité conduire une étude en 2024 pour répondre aux questions suivantes : Qui sont ces professionnels qui se reconvertissent vers les métiers techniques du BTP ? Quel volume représentent-ils ? Comment favoriser et faciliter ces reconversions ?

Lancée en 2024 et réalisée par le cabinet KYU Associés, l'étude visait à :

- identifier les secteurs depuis lesquels les transitions professionnelles vers le BTP sont actuellement propices ;
- obtenir une représentation des transitions professionnelles des actifs vers les secteurs du BTP ;
- identifier les leviers qui encouragent les transitions professionnelles vers les secteurs du BTP ;
- formuler des préconisations pour favoriser ces transitions.

Pour ce faire, le cabinet KYU Associés a réalisé 50 entretiens qualitatifs auprès de prescripteurs de l'emploi et de la formation, de responsables d'entreprises, et de salariés issus de reconversion et d'entreprises ; une enquête ayant récolté 289 réponses ; ainsi qu'un groupe de travail en présence d'experts de la branche et d'acteurs des transitions professionnelles. Toute cette réflexion a été complétée par une analyse documentaire et statistique sur les transitions professionnelles vers le BTP.

Trois principaux moteurs de reconversion vers le BTP

Les professionnels interrogés évoquent, pour une majorité d'entre eux, 2 éléments déclencheurs :

- une insatisfaction professionnelle cumulée parfois à une « quête de sens » ;
- et un manque de perspective dans le métier d'origine.

À partir de ces constats, les entretiens réalisés ont permis de dégager 3 principaux « cas types » de transitions professionnelles vers le BTP.

- Une reconversion vocationnelle vers des métiers qui ont du sens, avec une orientation vers des métiers manuels ou artisanaux, qui permettent la réalisation de quelque chose de concret.
- Un repositionnement biographique vers des métiers de proximité et présents sur tout le territoire : ce type de moteur concerne des personnes qui ont, dans leur carrière précédente, dû faire face à des temps de trajets importants.
- Une requalification sociale : le BTP représente l'opportunité, à terme, de devenir indépendant ou chef d'entreprise.

Trois catégories de métiers vers lesquels les actifs se reconvertissent dans le BTP

1ère catégorie

Métiers d'ouvriers qualifiés (notamment 2nd Œuvre) : électricien, plombier, menuisier, charpentier, peintre

Métiers attractifs pour un public large :

- ouvriers / employés en quête de meilleures conditions de travail ou de plus de stabilité,
- techniciens et cadres en quête d'épanouissement ou de « sens » au travail.

Emplois cibles :

- ouvriers industriels (et aussi employés du Commerce, des Transports et Logistique...).

Motivations larges à entrer sur le métier :

- intérêt pour le métier, dimension manuelle, conditions de travail et d'emploi (pour des ouvriers / employés), possibilité de devenir indépendant.

2ème catégorie

Encadrement technique : conducteur de travaux, ingénieurs

Métiers attractifs pour un public spécifique :

- cadres ou techniciens supérieurs avec une expertise applicable au BTP : matériaux, procédés, etc.

Emplois cibles :

- ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, de la maintenance, des bureaux d'études, direction des achats, chargés d'affaires, architectes d'intérieur.

Motivations :

- mobiliser ses compétences techniques dans un secteur avec des débouchés, travailler sur des métiers en lien avec la transition écologique.

3ème catégorie

Métiers des 1ers niveaux de qualification : maçons, coffreurs-bancheurs, ouvriers VRD, monteurs réseaux, agenceurs

Métiers attractifs pour un public en quête d'insertion rapide :

- ouvriers / employés des 1ers niveaux de qualification en quête de rebond professionnel ou de stabilité,
- public de primo-arrivants.

Motivations à entrer sur le métier :

- pragmatiques, trouver un emploi dans un secteur fortement pourvoyeur.

Une vision positive des responsables d'entreprises sur les parcours de reconversion

- **1/3** des entreprises ont des salariés en reconversion.
- **90 %** des responsables d'entreprises s'estiment satisfaits de leurs salariés issus de transitions professionnelles.

Les responsables d'entreprises ont ainsi une perception positive des salariés issus de reconversion, et ne voient généralement pas de frein à leur embauche. Parfois, ces profils sont mêmes perçus comme pouvant apporter un « plus » aux compétences de l'entreprise.

L'enquête auprès des entreprises du BTP a fait ressortir des besoins spécifiques en termes de gestion RH des professionnels reconvertis à différentes étapes de leurs parcours.

TOP 3 DES BESOINS DES ENTREPRISES SUR LA GESTION RH DE LEURS SALARIÉS EN RECONVERSION

Avoir des informations sur les financements existants sur les dispositifs de formation ou contrats aidés

76 %

Améliorer les méthodes et canaux de recrutement

59 %

Adapter les compétences des salariés

55 %

Perspectives et pistes d'action

Mise en place d'un travail partenarial avec les opérateurs du CEP pour développer une boite à outils

- Coconstruire avec les opérateurs du CEP les moyens de les outiller sur les métiers du BTP et sur les parcours possibles dans le secteur, et produire ces ressources.

Promotion des résultats de l'étude et des parcours de reconversion

- Communiquer sur les parcours-types, les opportunités que le BTP propose à travers des formats communicants.
- Développer le mentorat / retour d'expérience de professionnels issus de reconversion sur des plateformes dédiées.

Création d'un guide des dispositifs d'accompagnement et financements à destination des entreprises

- Créer un guide répertoriant les différentes aides mobilisables, pour chaque dispositif, représentant les critères et cas de figure.
- Créer un guide sur l'intégration de ces profils dans le secteur.
- Référencer les acteurs de la reconversion professionnelle pour les entreprises et salariés.

Développement de dispositifs innovants pour faire découvrir les métiers du BTP

- Développer le recours à des dispositifs innovants à différentes étapes des parcours pour permettre de confirmer des projets d'orientation ou à en faire découvrir.

Paroles de pros :

« Ce qui revient le plus souvent, pour d'anciens salariés en environnement fermé, c'est l'envie d'aller travailler dehors, le travail en équipe et plutôt manuellement. Et aussi, intégrer un secteur porteur et rémunérateur »
Acteur de la formation.

« Tout le monde sait aujourd'hui que le BTP est un secteur porteur d'emploi, ça reste un des rares secteurs qui permette une évolution rapide »
Acteur de la formation.

« La priorité c'était de ne plus travailler le week-end, avoir des horaires normaux, pour les enfants, avoir des vacances, commencer et terminer tôt, ne pas être en décalage avec la société. Je n'ai jamais fait 35h de ma vie, plutôt le double »
Christine, 44 ans travaillait dans la restauration avant de devenir grutière.

« Moi j'habite à Montargis et mon hangar était à Villeneuve-St-Georges. Je gagnais 2000€ par mois mais j'en dépensais 500-600 en essence »
David, 41 ans, ancien conducteur devenu électricien.

« Faire la même chose pendant 20 ans quasiment… Je pense que j'avais fait le tour, et puis les perspectives : on ne peut pas se projeter quand on est embauché comme chauffeur poids-lourd, super-lourd, moi j'avais envie d'évoluer, être chef d'équipe, chef d'entreprise »
Sébastien, 43 ans, ancien chauffeur poids lourd devenu plombier.

« Le domaine où j'étais ne me convenait plus. La banque a évolué avec le temps, le côté conseil a disparu, le commercial a pris le pas, je ne m'y retrouvais plus. On m'imposait de vendre des produits qui ne me convenaient pas, pour être plus alignée avec mes valeurs je voulais changer de métier »
Judith, 37 ans, ancienne conseillère en banque devenue cheffe d'entreprise dans la rénovation tous corps d'état avec son mari.

« [Après la crise sanitaire] Je n'arrivais plus à faire mon métier d'infirmière. Je n'avais plus envie, il fallait bien que je fasse autre chose »
Julie, 38 ans, ancienne infirmière devenue électricienne.

« J'ai fait 20 ans dans le social et j'ai fini par m'épuiser, j'avais fait le tour »
Fanny, 40 ans, ancienne éducatrice spécialisée devenue menuisière.

« Là je vois la finalité de ce que je fais, contrairement à quand j'étais tourneur-fraiseur »
Olivier, 51 ans, ancien mécanicien dans l'armée de l'air et tourneur-fraiseur devenu menuisier fabricant.

« Il fallait que je fasse quelque chose de concret, de mes mains et depuis tout petit j'aime le bois »
Antoine 43 ans, a travaillé dans le commercial, le marketing et l'informatique avant de devenir menuisier.

« Le travail manuel, l'artisanat, la création avec des matériaux. Vraiment le fait de créer et de fabriquer quelque chose. Le BTP c'était vraiment une révélation »
Lucas, la vingtaine, travaillait dans l'hôtellerie-restauration avant de devenir métallier.

LES ÉTUDES PUBLIÉES EN 2024

ENQUÊTE SUR LE DEVENIR DES JEUNES FORMÉS EN APPRENTISSAGE

Le recours aux apprentis est particulièrement développé dans les secteurs du BTP, avec plus de 80 000 contrats signés par an. La réussite du parcours des apprentis à l'issue de leur formation et leur bonne intégration dans les secteurs du BTP sont déterminantes. La question des trajectoires professionnelles des apprentis à l'issue de leur cursus de formation méritait donc d'être approfondie.

- Quelles sont les motivations des apprentis à s'insérer dans le BTP ?
- Comment s'insèrent-ils dans le monde du travail ?
- Quels sont les leviers contribuant à leur intégration et les obstacles pouvant la freiner ?

Pour répondre à ces questions, une enquête a été menée auprès d'un échantillon représentatif d'apprentis dont le contrat d'apprentissage est arrivé à son terme en 2020. L'enquête a été réalisée par mail et par téléphone en mai et juin 2023 par les cabinets Sauléa Conseil et COHDA auprès d'un échantillon représentatif de 1 011 apprentis :

- 837 formés au sein d'une entreprise du Bâtiment.
- 174 formés au sein d'une entreprise des Travaux Publics.

L'apprentissage dans le BTP : un choix raisonné

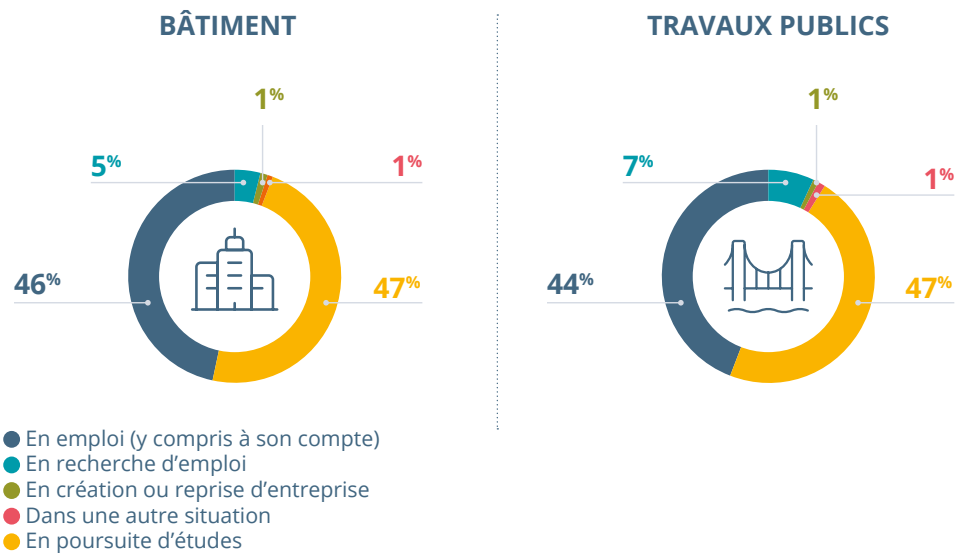
Qui sont les apprentis du BTP ? Il s'agit à 90 % de jeunes hommes. Le diplôme visé est à 60 % un niveau infra-bac (CAP principalement), avec une différence entre Bâtiment et Travaux Publics : 85 % des apprentis du Bâtiment visent un diplôme de niveau Bac ou infra, alors que 57 % des apprentis des Travaux Publics visent un diplôme de l'enseignement supérieur.

- La motivation des apprentis a également été questionnée. Loin de certaines idées reçues, il ressort que l'entrée en apprentissage dans le BTP répond dans les 2/3 des cas à un choix délibéré, lié au métier visé. Le fait d'avoir un parent dans le BTP semble être un facteur favorisant l'entrée dans le secteur : 40 % des apprentis du Bâtiment et 30 % de ceux des Travaux Publics avaient au moins un parent dans le secteur.
- À l'issue de la formation en apprentissage, 76 % des apprentis du Bâtiment et 73 % des apprentis des Travaux Publics souhaitaient rester dans le secteur.

Un an après la fin de la formation, une majorité de poursuites d'études et une bonne insertion dans l'emploi

Un an après le terme des contrats d'apprentissage, 44 % des apprentis du Bâtiment et 46 % des apprentis des Travaux Publics sont en emploi. La situation la plus couramment observée chez les apprentis rencontrés est la poursuite d'études. Elle concerne principalement les apprentis dont la formation visait un diplôme de niveau 3.

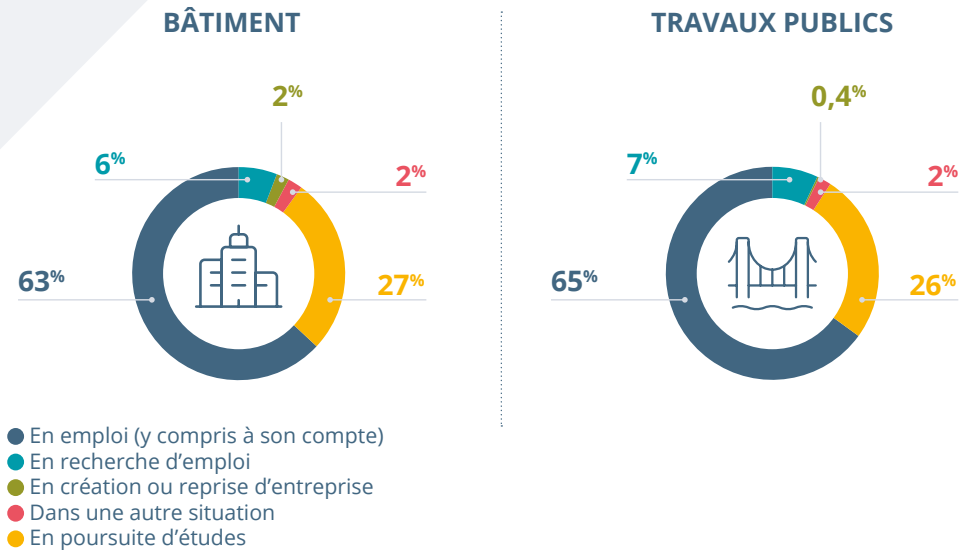
Quelle que soit leur situation un an après la fin de leur contrat d'apprentissage, 87 % des apprentis indiquent que la formation en apprentissage a été déterminante dans leur situation à cette date.



La situation des répondants un an après le terme des contrats d'apprentissage.
Source : enquête de l'Observatoire des métiers du BTP.

Deux ans après la fin de la formation, une insertion durable dans l'emploi

Deux ans après la fin d'un contrat d'apprentissage, une majorité des apprentis rencontrés est en emploi : c'est le cas de 63 % des apprentis du Bâtiment et de 65 % des apprentis des Travaux Publics. Les apprentis semblent rester en emploi de manière durable : 92 % des apprentis qui étaient en emploi 12 mois après la fin de leur formation déclarent l'être toujours 24 mois après. Parmi les apprentis en emploi 24 mois après la fin de leur formation, 75 % indiquent être en CDI. En outre, 44 % continuent de travailler dans l'entreprise au sein de laquelle ils ont réalisé leur apprentissage.



La situation des répondants deux ans après le terme des contrats d'apprentissage.
Source : enquête de l'Observatoire des métiers du BTP.

Les suites de parcours

Interrogés sur leur choix de rester dans le BTP, plus de 60 % des anciens alternants déclarent principalement être intéressés par l'activité et les missions, ensuite par les perspectives d'évolution de carrière dans le BTP (40 %). Enfin, le profil des anciens apprentis ayant quitté le secteur deux ans après la fin de leur apprentissage a été analysé : les femmes sont surreprésentées parmi ces « partants » (21 % des départs alors qu'elles sont 11 % dans l'échantillon), de même que les diplômés du supérieur. Ces anciens apprentis se sont majoritairement réorientés vers les secteurs industriels (notamment la métallurgie), la production énergétique, le transport et la logistique.

ÉTUDE RÉGIONALE SUR LA FÉMINISATION DES MÉTIERS DU BTP EN ÎLE-DE-FRANCE

Les femmes sont encore peu présentes dans les métiers du BTP et ne représentent que 12% des salariés du secteur. La Commission Paritaire Régionale Emploi-Formation des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics (CPREF BTP) d'Île-de-France a sollicité l'Observatoire des métiers du BTP afin de conduire une étude sur ce sujet. Ces travaux visaient à :

- réaliser un état des lieux qualitatif et quantitatif de la place des femmes dans les entreprises du BTP ;
- identifier les freins, les leviers et les pratiques pour promouvoir la place des femmes dans ces secteurs ;
- établir des préconisations pour améliorer l'attractivité des métiers du BTP auprès des femmes. Pour ce faire, le cabinet Sauléa Conseil a réalisé 45 entretiens qualitatifs, un focus group, un benchmark de trois autres branches professionnelles avec des difficultés pour féminiser leurs métiers (ingénierie et numérique, transport-logistique, sécurité) et une enquête en ligne à laquelle 208 entreprises du BTP ont répondu.

Les perceptions de la mixité

- Le premier constat est celui d'une perception positive de l'objectif de mixité par la majorité des entreprises du BTP. Plus de la moitié des entreprises répondantes considèrent que la mixité est un enjeu important pour les secteurs du BTP, qu'elle a des impacts positifs sur la performance globale de l'entreprise et qu'elle pourrait contribuer à atténuer les tensions liées au recrutement.
- Cela suggère une reconnaissance croissante de la valeur de la mixité pour favoriser l'efficacité et le succès des entreprises de ces secteurs.

L'orientation et les choix de formation

- Les entretiens qualitatifs soulignent que les choix genrés en phase d'orientation s'accompagnent d'un phénomène d'autocensure des femmes, peu enclines à intégrer des environnements marqués par la prédominance des hommes et où les modèles féminins sont rares.
- L'influence de la famille et des proches compte beaucoup dans les choix d'orientation : soit en exacerbant cette tendance vers des choix genrés qui éloignent les femmes des métiers du BTP, soit à l'inverse, en facilitant leur intégration dans le secteur lorsqu'un proche y exerce déjà.
- Enfin, les métiers du BTP ne sont que peu évoqués par les acteurs de l'orientation comme étant une opportunité pour les femmes en reconversion ou en insertion professionnelle.

Typologie tendancielle des formations qui attirent le plus les filles/femmes

Les formations liées aux travaux de second œuvre : finition, peinture, carrelage, mosaïque, etc., qui tendent vers les aspects les plus « artistiques » de la profession.

Pour les formations de niveau supérieur, comme celle d'ingénieur, **les formations liées à l'architecture** sont davantage investies par les femmes.

Les formations qui offrent des modules complémentaires sur le développement durable attirent de plus en plus d'étudiantes.

Une répartition inégale des femmes en faveur des fonctions administratives et commerciales

- La très grande majorité des entreprises embauchent des femmes à des postes administratifs ou commerciaux (93 % des entreprises ayant répondu au questionnaire en ligne).
- Lors des entretiens qualitatifs, aucun sondé n'a remis en cause l'accessibilité de tous les métiers du BTP aux femmes. Si quelques métiers apparaissent encore physiquement éprouvants (maçon, couvreur, plaquiste, etc.), cette problématique d'aptitude physique n'est pas spécifique aux femmes d'une part, et d'autre part, les évolutions technologiques changent d'ores et déjà la donne.

Deux critères prioritaires pour attirer et fidéliser les femmes dans le BTP ont été cités par les répondants :

- les horaires et les conditions de travail favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- l'évolution des pratiques de recrutement.

Les métiers à féminiser en priorité

Dans le Bâtiment

- 60 % des répondants exerçant dans le Bâtiment considèrent que les « métiers de l'encadrement de chantier » doivent être féminisés en priorité.
- Près de 50 % des répondants indiquent également les métiers « études et conception de chantier » et les métiers du « second œuvre ».

Dans les Travaux Publics

- 92 % des répondants exerçant dans les Travaux Publics considèrent que les « métiers de l'encadrement de chantier » doivent être féminisés en priorité. Ils sont suivis par les « métiers d'exécution de chantier ».
- Dans une moindre mesure, les répondants priorisent les « fonctions de direction » (44 %) et les « études et conception de chantier » (41 %).

Perspectives et pistes d'action

Sept pistes d'action ont été formulées à l'appui des témoignages de femmes travaillant dans le BTP, des résultats du benchmark et des échanges avec les entreprises ayant participé au focus groupe. Toutes ces pistes d'action visent à renforcer l'attractivité des secteurs du BTP auprès des publics féminins.

AXE 1 : INTÉRESSER

FAIRE PROGRESSER LE NOMBRE DE FILLES/ FEMMES S'ORIENTANT VERS LES MÉTIERS « CŒUR DE MÉTIER » DU BTP

1. Rencontres entreprises-écoles-jeunes pour la découverte des formations et des métiers
2. Diffusion ciblée des supports de communication des fédérations professionnelles

AXE 2 : RECRUTER

AUGMENTER LE NOMBRE DE CANDIDATURES DE FEMMES DANS LES MÉTIERS « CŒUR DE MÉTIER » DU BTP

3. Actualisation des fiches métiers
4. Appui à la diversification des modalités de recrutement des entreprises
5. Formations communes sur l'égalité professionnelle et la mixité

AXE 3 : SOCIALISER VALORISER

RENDRE LES CARRIÈRES AU SEIN DU BTP PLUS ATTRACTIVES AUPRÈS DES FEMMES

6. Sensibiliser les donneurs d'ordre à la construction de douches/vestiaires pour les femmes sur les chantiers
7. Valoriser les témoignages de parcours d'intégration et de parcours professionnel de femmes « réussis » notamment au sein de TPE-PME

Paroles de pros :

« [...] On est en manque de personnel dans beaucoup de métiers, et on ne peut se permettre d'occulter 50% de la société »
Organisme de formation

« Il faut de tout, on se nourrit de la richesse des autres. La diversité est un pilier pour une entreprise, c'est en cela qu'elle permet d'avoir des visions différentes »
DRH d'une entreprise de TP de 1800 collaborateurs.

« On accueille des classes de collégiens, qui font le tour de nos plateaux techniques, avec un travail sur les représentations des métiers, et des classes mixtes (50% filles). En général ça se passait très bien avec elles, [...] En revanche, quand on leur demande si elles voudraient s'orienter vers les métiers du BTP par la suite, elles éclatent de rire, alors que parfois elles se démarquent [par leur habilité], car on touche là à des représentations qui sont inscrites depuis la prime enfance »
Directeur d'un CFA spécialisé dans le bâtiment à St-Denis (93) ».

« En 27 ans de carrière, je n'ai jamais vu une seule candidature de femme, ni même entendu parler. Ce n'est pas qu'on ne veut pas, mais il n'y en a pas ! »
RAF et fonctions administratives, dans une entreprise de TP, 18 salariés.

« Je suis la seule femme dans l'entreprise. De toute façon, dans notre secteur, une femme est souvent, voir tout le temps, en fonction support : secrétariat, comptable. C'est comme ça, déjà ces métiers sont très féminins. Quand vous allez dans une entreprise c'est toujours une secrétaire et pas un secrétaire. Le secteur du BTP est très masculin sur le plan technique, mais le fait que les fonctions de support soient principalement composées de femmes, ça équilibre la balance »
Gestionnaire administrative et RH d'une structure dans le bâtiment, moins de 11 salariés.

« Il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes parce que le frein principal aurait pu être la force physique brute, mais on a des outils aujourd'hui qui permettent de travailler dans de meilleures conditions. Après, le travail manuel de chantier reste éprouvant. Certaines femmes peuvent le faire, peut-être pas toutes. Comme les hommes d'ailleurs, certains peuvent mais pas tous ! Il y a des idées reçues autour de la testostérone et l'image du chantier : chauffeur de pelles, matériel de compactage, robots etc., mais là pour moi y a aucune limite, aucun frein, il n'y a rien de différenciant »
PDG d'une entreprise de TP, 70 collaborateurs.

« Mon parcours est atypique. J'ai une formation en sciences de la vie puis j'ai fait plusieurs métiers différents qui n'avaient rien à voir. C'est un ami qui a une boîte dans le BTP qui m'a recrutée. Au début, je faisais uniquement les livraisons. Petit à petit, j'ai voulu me former sur le terrain... j'ai commencé à faire des devis et après je suis montée au poste de "chargée d'affaires". À cette époque, je m'occupais des rendez-vous avec les clients, avec les architectes ; je faisais tous les devis. Ensuite, j'ai même pris des parts dans la société avant de partir pour créer la mienne. Ça fait déjà 2 ans et demi que je suis à mon compte. (...) Depuis pas longtemps, je suis membre du groupe femmes de ma fédération. Ça m'aide sur le côté administratif : il y a tellement de lois, de règles, à connaitre ! On me répond d'une minute à l'autre, c'est un vrai atout. Et puis c'est intéressant de discuter avec d'autres femmes même si je suis la seule sur une fonction cœur d'activité de métier pour l'instant »
Plombière à son compte, moins de 11 salariés.

« Quand j'ai levé mon premier mur : la petite fille du client est partie le matin, le soir elle est revenue elle avait une chambre plus grande, surélevée ! Ça, c'est de la magie. (...) Maintenant, j'ai ma propre entreprise. Quand je l'ai créée, j'ai pris « ceux qui m'ont suivie » et qui acceptent une patronne : la manière de manager, ce n'est pas pareil »
Dirigeante fondatrice d'une entreprise du Bâtiment, moins de 11 salariés. Elle a remplacé le chef d'équipe sur plusieurs chantiers.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES DANS UN CONTEXTE DE CROISSANCE DU MARCHÉ DE L'ENTRETIEN-RÉNOVATION DANS LE BÂTIMENT

Le secteur du Bâtiment représente une part conséquente des consommations d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre nationales. Les pouvoirs publics ont fixé des objectifs ambitieux d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments, en encourageant la réalisation de travaux de rénovation. Dans ce contexte, l'Observatoire des métiers du BTP a souhaité réaliser une étude afin de répondre aux questions suivantes : quelles sont les perspectives de croissance du marché de l'entretien-rénovation des bâtiments ? Comment les entreprises du Bâtiment s'organisent-elles pour aborder ces marchés ? Quels besoins en recrutement et en compétences ces évolutions supposent-elles ?

Lancée en 2022 et réalisée par le cabinet TBC innovations, l'étude visait à :

- réaliser un état des lieux des évolutions actuelles et à venir du marché de l'entretien rénovation ;
- analyser les impacts sur l'organisation du travail, notamment en termes de collaboration et de coordination entre les différents métiers du Bâtiment ;
- réaliser une analyse des conséquences de ces évolutions sur les métiers et les compétences ;
- formuler des préconisations aux entreprises pour leur permettre d'adapter leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et faciliter sa mise en œuvre ;
- formuler des préconisations en matière d'offre de formation à poursuivre ou à mettre en place, permettant aux entreprises du Bâtiment de disposer des compétences nécessaires pour répondre aux enjeux actuels et à venir des marchés de l'entretien-rénovation.

Pour répondre en partie au premier objectif, une synthèse des obligations et incitations mises en place par le Gouvernement pour l'entretien-rénovation des bâtiments est disponible dans le rapport complet de l'étude.

Les chiffres clés qui ressortent de l'étude

En 2022, l'activité entretien-rénovation des entreprises du Bâtiment est estimée à 95 milliards d'euros, dont 23,8 milliards pour la rénovation énergétique (soit 25 %) et 2,3 milliards pour l'adaptation des logements afin de tenir compte du vieillissement de la population (soit 2,4 %).

95 milliards € activité entretien-rénovation

23,8 milliards € pour la rénovation énergétique
soit 25 %

600 entreprises du Bâtiment ayant une part de leur activité en entretien-rénovation ont été interrogées. Parmi elles :

- **3 % travaillent à 100 %** sur des chantiers de rénovation énergétique ;
- **35 % s'appuient sur des confrères** pour réaliser des chantiers d'entretien-rénovation et d'adaptation des logements. Cette part augmente au sein des entreprises qui réalisent de la rénovation énergétique ou des chantiers de rénovation globale (44 %) ;
- **2/3 des entreprises** déclarent intervenir principalement sur des chantiers de rénovation par geste.

L'enquête a mis en évidence que le mode de collaboration privilégié des entreprises était la sous-traitance (85 % de celles qui collaborent y ont recours). La co-traitance informelle est quant à elle mobilisée par 15 % des entreprises qui collaborent et 11 % utilisent le groupement momentané d'entreprises conjointes sans clause de solidarité et 3 % le groupement momentané d'entreprises solidaires. Lorsque les entreprises réalisent plus de 2/3 de leur activité en rénovation énergétique, elles sont près des 3/4 à collaborer avec d'autres entreprises pour avoir des compétences complémentaires.

Parmi les entreprises qui ne collaborent pas, près de la moitié déclarent que les interventions ne le nécessitent pas et 1/3 qu'elles ne le souhaitent pas. Par ailleurs, 40 % des entreprises souhaitent progresser sur des compétences techniques ou dites « cœur de métier » (par ex., installation d'équipements). Il s'agit du premier besoin de montée en compétences. Si 39 % des entreprises interrogées déclarent que l'évolution des exigences des clients est un enjeu important, une majorité ne considère pas qu'il s'agisse d'un sujet de formation prioritaire, sauf sur le thème relatif aux dispositifs d'aides financières.

D'après ces entreprises, les autres évolutions qui vont impacter leur activité relèvent des nouvelles règlementations, des nouvelles technologies ainsi que des pratiques (éco-rénovation) et des matériaux (bas-carbone ou de réemploi). Face à la demande de chantiers en entretien rénovation, **1 entreprise sur 2 forme ses salariés sur de nouvelles compétences.**

Les principales évolutions des compétences

D'après l'analyse documentaire, l'enquête et les entretiens réalisés auprès des entreprises du Bâtiment, les principales évolutions des compétences sont liées :

Aux technologies (équipements, produits)

- la montée des compétences en installation et raccordement d'équipements (thermiques ou photovoltaïques) mobilisant une source d'énergie renouvelable ;
- les équipements solaires viennent en complément des installations de plomberie et de chauffage, comme par exemple, l'installation de pompes à chaleur liée à des panneaux solaires ;
- l'installation d'équipements technologiques impliquant de conseiller les clients (conseil sur la revente d'électricité issue d'énergies renouvelables, réglages des équipements…) ;
- l'acquisition de nouvelles compétences liées au développement de solutions hybrides de chauffage ou de nouvelles technologies. Ces solutions génèrent de l'activité entretien maintenance et une organisation spécifique au sein des entreprises ;
- le développement de solutions frugales qui favorisent le réemploi notamment lors des rénovations de patrimoine.

À la performance énergétique du bâtiment

- la mise à jour des connaissances sur l'utilisation de nouvelles solutions techniques contribuant à la performance énergétique du bâtiment ou qui sont peu consommatrices d'énergie (isolation, chauffage, etc.) ;
- la prise en compte des échanges thermiques et acoustiques d'un bâtiment, adaptation des logements aux normes d'efficacité énergétique ;
- les professionnels du Bâtiment doivent développer une vigilance particulière à la préservation de l'étanchéité à l'air de l'enveloppe d'un bâtiment au regard des perforations liées à leurs interventions.

Au développement de la préfabrication (hors-site)

- développement des solutions de préfabrication, hors-site, qui vont impliquer des compétences et des fonctions différentes dans l'entreprise.

À l'interface entre les métiers

- le renforcement du rôle de coordination et d'accompagnement des travaux de rénovation globale avec la gestion des interfaces métiers, notamment lors du diagnostic et phasage des travaux.

Les recommandations issues de l'étude

Afin de soutenir au mieux le développement des activités entretien-rénovation et rénovation énergétique, il est recommandé de :

1

Poursuivre la montée en compétences techniques « entretien-rénovation » et « rénovation énergétique » des professionnels du Bâtiment (ex. : diagnostic du bâti existant, matériaux et solutions techniques associées, chiffrage des travaux, etc.) pour répondre au mieux aux besoins des clients, rester compétitif et s'adapter aux particularités de chaque chantier.

2

Poursuivre la montée en compétences liées au travail collaboratif des professionnels du Bâtiment sur chantier pour apprendre à travailler ensemble, mutualiser les compétences de chacun des métiers et acquérir des connaissances sur les différentes modalités de collaborations formelles (ex. : les différents types de groupement momentané d'entreprises). Ces formations au travail collaboratif doivent être contextualisées « Bâtiment » (ex. : gestion des aléas sur chantier, etc.). Ces compétences devraient, dans l'idéal, être acquises le plus tôt possible (par ex., en réalisant un projet commun dans l'année avec d'autres corps de métier dans le cadre de la formation initiale).

3

Poursuivre la montée en compétences des professionnels du Bâtiment dans le domaine commercial/relation client (ex. : argumenter face à un prospect, mieux communiquer auprès du public en vulgarisant la nature de ses interventions, etc.). Il est recommandé de recourir à des formations contextualisées « Bâtiment » pour prendre en compte les particularités du secteur. Les éléments de la relation client (savoir-être, respect des engagements en termes de délais, de qualité, etc.) sont constitutifs de l'offre de service proposée par l'entreprise. Une offre différenciante est un véritable atout auprès des prospects (améliore la notoriété de l'entreprise, etc.).

4

Intégrer la thématique entretien rénovation/rénovation énergétique dans les projets/dispositifs de développement des compétences, tous métiers confondus. Il est préconisé de :

- se faire accompagner pour identifier des thèmes, des priorités, des centres de formation, etc. Une approche adaptée et spécifique dans le cadre de l'accompagnement auprès des TPE est requise ;
- intégrer et formaliser cette thématique dans les plans de développement des compétences et les parcours GEPP.

5

Développer les compétences dans l'entreprise en s'appuyant notamment sur l'apprentissage pour :

- assurer la transmission des savoir-faire ;
- bénéficier des connaissances acquises dans le cadre de leur parcours de formation, en particulier sur les sujets liés à l'entretien rénovation (produits et matériaux biosourcés, etc.).

6

Développer la montée en compétences des formateurs sur tous les sujets précédemment évoqués, qu'il s'agisse de formations techniques BTP (ex. : solutions techniques et matériaux, diagnostic du bâti, gestion des aléas, etc.) **ou non techniques BTP**, mais contextualisées « Bâtiment » (ex. : conseil et accompagnement du client, etc.), en prenant en compte les spécificités des chantiers d'entretien-rénovation et de rénovation énergétique.

Paroles de pros :

« Il y a plein de questions qui se posent lorsqu'on travaille sur un chantier en rénovation que les entreprises ne se posent pas quand elles ne font que du neuf. Ce sont des compétences qui doivent intégrer l'environnement dans lequel on est, qui n'est pas un environnement de neuf »
Chargé de mission formation.

La complexité des chantiers de rénovation exige des compétences pointues…

« Savoir-faire du métier car il faut trouver des solutions à chaque problème »
Entreprise d'installations sanitaires, moins de 11 salariés.

« Technicité, la rigueur, la maîtrise des matériaux »
Entreprise de peinture, moins de 11 salariés.

« Analyser le chantier et adapter la technique »
Entreprise de maçonnerie, moins de 11 salariés.

« Être rigoureux et précis, chaque chantier est différent et donc il faut être attentif »
Entreprise de peinture, moins de 11 salariés.

…et crée des besoins en compétences :

« Produits biosourcés ou éco-sourcés »
Entreprise d'isolation, moins de 11 salariés.

« Formation pour pose de panneaux solaires »
Entreprise d'électricité, moins de 11 salariés.

« La manipulation de fluides et diagnostic énergétique »
Entreprise de chauffage et génie climatique, moins de 11 salariés.

« Se former et s'informer sur des techniques particulières »
Entreprise de couverture, moins de 11 salariés.

« La pose de tuiles photovoltaïques et des formations de grutier »
Entreprise de couverture, entre 50 et moins de 300 salariés.

LES ÉTUDES PUBLIÉES EN 2023

LE RECRUTEMENT DES JEUNES ISSUS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP a conduit en 2022 une étude sur le recrutement, dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur. Les objectifs de cette étude consistaient à identifier :

- les principales formations d'où sont issus les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur recrutés par les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics au cours des 3 dernières années et ayant obtenu leur diplôme depuis moins de 3 ans ;
- les principales fonctions occupées par ces jeunes à leur arrivée dans l'entreprise ;
- les pratiques et les perspectives de recrutements sur ces profils. 890 entreprises du Bâtiment et 250 entreprises des Travaux Publics ont été interrogées entre juin et novembre 2022.

Les chiffres clés

ENTREPRISES AYANT RECRUTÉ AU MOINS UN JEUNE ISSU DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES

BÂTIMENT
32%

TRAVAUX PUBLICS
54%

Cette moyenne recouvre d'importantes disparités en fonction de la taille des entreprises : 17 % (Bâtiment) et 11 % (Travaux Publics) des entreprises de moins de 11 salariés ont recruté au moins un jeune issu de l'enseignement supérieur au cours des 3 dernières années contre 79 % (Bâtiment) et 89 % (Travaux Publics) des entreprises de 300 salariés et plus. Le recrutement de ces jeunes diplômés est donc surtout porté par les entreprises de 300 salariés et plus : plus de 5 jeunes diplômés recrutés sur 10 (Bâtiment) et plus de 6 sur 10 (Travaux Publics) le sont dans ces entreprises.

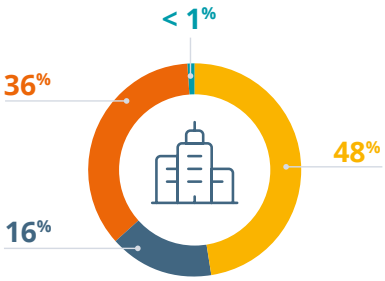
Sur l'ensemble des salariés recrutés au cours des trois dernières années :

- 14 % des salariés recrutés par les entreprises du Bâtiment sont issus de l'enseignement supérieur ;
- 16 % des salariés recrutés par les entreprises des Travaux Publics sont issus de l'enseignement supérieur. Ces chiffres montent à 25 % dans les entreprises de 300 salariés et plus.

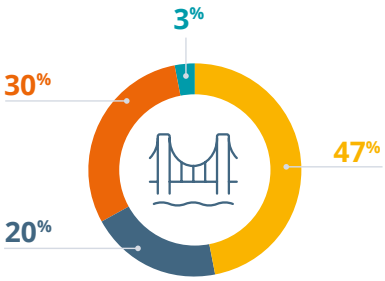
Le profil des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

Concernant le niveau de diplôme de ces jeunes, près de la moitié ont un Bac + 2 au moment du recrutement et un tiers environ ont un niveau Bac + 4/5.

BÂTIMENT



TRAVAUX PUBLICS



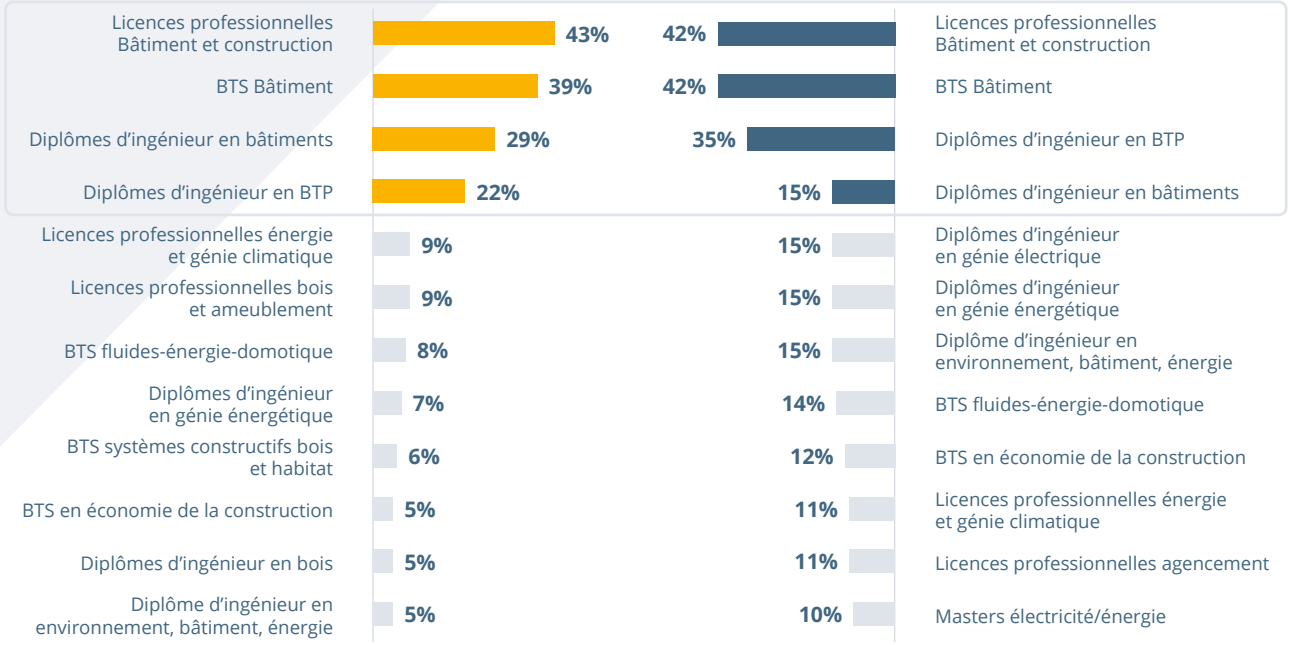
- Niveau 6 : Licence (Bac +3)
- Niveau 7 : Master, ingénieur (Bac +4 et +5)
- Niveau 8 : Doctorat (> à Bac +5)
- Niveau 5 : BTS, DUT* (Bac +2)

* Le DUT disparaîtra et sera remplacé par le BUT, le bachelor universitaire de technologie. Les étudiants en deuxième année de DUT en 2020/2021 sont donc les derniers à préparer ce diplôme en deux ans.

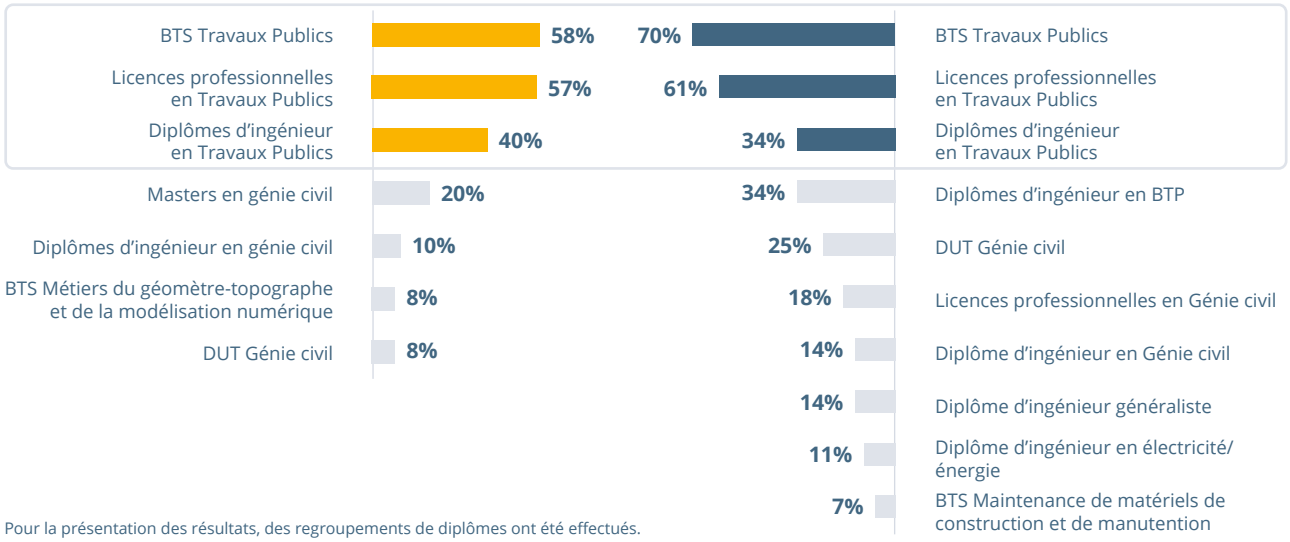
Les principaux diplômes des recrues issues de l'enseignement supérieur sont présentés de manière détaillée dans l'étude. En voici ci-dessous une représentation synthétique :

LES FORMATIONS LES PLUS RECHERCHÉES PAR LES ENTREPRISES LORSQU'ELLES RECRUTENT DES JEUNES ISSUS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

BÂTIMENT



TRAVAUX PUBLICS



Pour la présentation des résultats, des regroupements de diplômes ont été effectués.

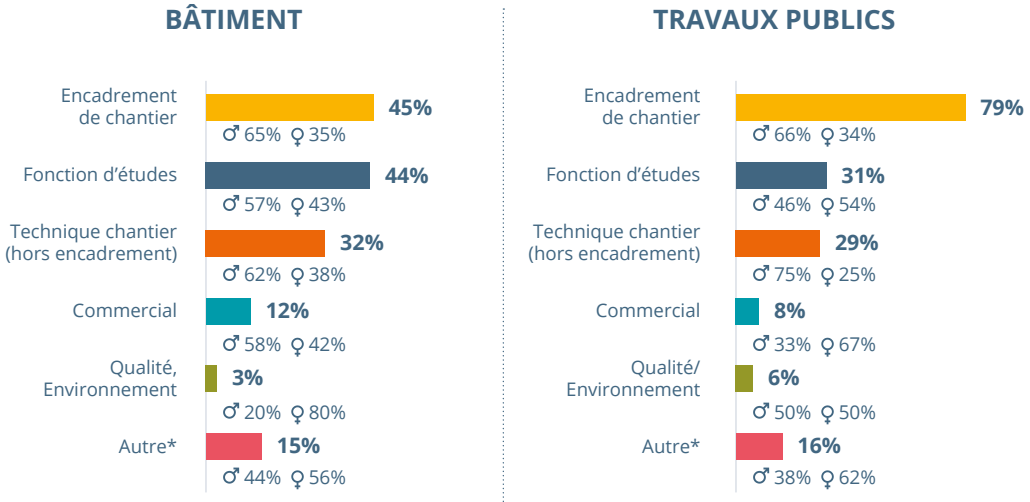
Une part des femmes plus importante

La part des femmes dans les recrutements de jeunes issus de l'enseignement supérieur est nettement plus élevée que dans la moyenne des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics. Les femmes représentent respectivement **38 % (Bâtiment)** et **35 % (Travaux Publics)** des recrutements de jeunes diplômés issus du supérieur ; à titre de comparaison, les femmes représentent 12 % des effectifs salariés des entreprises du BTP. Autre élément à noter : **la part des femmes est d'autant plus importante que le niveau de formation est élevé**.

Les fonctions occupées par les jeunes issus de l'enseignement supérieur

Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont recrutés prioritairement sur des fonctions d'encadrement de chantier (directeurs de travaux, chefs de chantier…) et sur les fonctions études (dessinateur projeteur, chargé d'études, chargé d'affaires…). D'autres fonctions sont représentées, sur les chantiers ou sur les fonctions support.

FONCTIONS OCCUPÉES PAR LES JEUNES ISSUS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES



* Parmi les plus cités : achats, RH, assistant de direction, comptable, ouvriers, poseurs…

* Parmi les plus cités : topographe, assistant de direction, chef de projet, administratif…

L'enjeu de fidélisation

L'étude s'est ensuite intéressée au maintien en poste des jeunes issus de l'enseignement supérieur. Parmi ces jeunes recrutés au cours des trois dernières années, 59 % (Bâtiment) et 54 % (Travaux Publics) sont encore en poste au moment de l'enquête.

Les entreprises de 300 salariés et plus sont celles qui rencontrent le plus de difficultés à conserver leurs jeunes diplômés. Le taux de maintien en emploi dans ces entreprises observé au cours de l'enquête est inférieur à la moyenne. Les grandes entreprises recrutent plus de jeunes issus de l'enseignement supérieur que les entreprises de plus petite taille. Elles offrent un nombre plus important de postes correspondant à des formations du supérieur. À noter que bien souvent, le passage par ce type d'entreprise offre par la suite des opportunités professionnelles dans la filière qui apprécie leur première expérience professionnelle et la formation initiale qui a été suivie.

Les perspectives de recrutement

Les entreprises interrogées expriment leur intention d'intensifier les recrutements de jeunes issus de l'enseignement supérieur dans les années qui viennent. Leurs prévisions de recrutement de ces publics sont à la hausse pour les 5 ans à venir. La marge de progression est cependant plus forte dans les TPE/PME que dans les entreprises de plus grande taille. Les réponses des entreprises à notre enquête montrent en effet une augmentation des besoins de recrutement de ces profils dans les années à venir.

- **Bâtiment :** 17 % des entreprises de – 11 salariés et 20 % des 11 à 20 salariés ont recruté au moins un jeune diplômé du supérieur au cours des trois dernières années. Dans notre enquête, respectivement 34 % et 41 % d'entre elles prévoient de recruter dans les 5 années à venir.
- **Travaux Publics :** 11 % des entreprises de – 11 salariés et 6 % des 11 à 20 salariés ont recruté au moins un jeune diplômé du supérieur au cours des trois dernières années. Dans notre enquête, respectivement 21 % et 37 % d'entre elles prévoient de recruter dans les 5 années à venir.

LES CANAUX D'INFORMATION DES JEUNES SUR LES MÉTIERS DU BTP EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics connaissent d'importants besoins en recrutement. En Bourgogne Franche-Comté, Pôle Emploi a dénombré pour l'année 2021 près de 6 400 projets de recrutement dans les entreprises de ces secteurs.

La capacité de ces entreprises à valoriser leurs métiers et à mobiliser les moyens adéquats pour s'adresser aux jeunes générations est primordiale pour répondre à leurs besoins en recrutement. Le BTP offre de nombreuses opportunités d'accès au marché du travail pour les jeunes, avec des qualifications accessibles au plus grand nombre (du CAP aux diplômes d'ingénieurs) et des possibilités d'évolutions de carrière.

Sur la base de ces constats partagés, la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation du Bâtiment et des Travaux Publics de Bourgogne Franche-Comté (CPREF BTP BFC) a sollicité l'appui de l'Observatoire des métiers du BTP pour la réalisation d'une étude sur les canaux d'information du public jeune et de son environnement sur les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics en Bourgogne Franche-Comté.

Les interlocuteurs privilégiés : parents, entourage proche et professeurs principaux

Le rôle des proches et des pairs dans l'orientation des jeunes est largement documenté. Les résultats de l'étude viennent confirmer ces éléments. Les parents et la famille sont les premiers à apporter une aide dans l'orientation des jeunes. L'Education Nationale joue également un rôle important, notamment via les professeurs principaux qui sont des interlocuteurs privilégiés, en particulier pour les jeunes en cours d'orientation (44% déclarent que leur professeur principal est intervenu dans leur recherche d'information pour leur orientation). Les psychologues de l'Education Nationale jouent également un rôle qui est toutefois moins marqué pour les jeunes en cours d'orientation (seulement 16% déclarent que le Psychologue de l'Education Nationale est intervenu) par rapport aux autres jeunes. L'entourage proche des jeunes hors du cercle familial, soit les adultes de confiance et les amis, constitue la troisième sphère d'influence dans l'orientation.

LES PERSONNES QUI INTERVIENNENT DANS LA RECHERCHE D'INFORMATION DANS L'ORIENTATION DES JEUNES

Note de lecture : 84 % des jeunes en cours d'orientation ont leurs parents/leur famille qui interviennent ou sont intervenus dans la recherche d'information sur leur orientation scolaire/professionnelle.

Des canaux d'information différemment mobilisés

Parents comme jeunes emploient une stratégie multicanale pour s'informer sur les métiers et les formations. La recherche libre sur internet est le premier canal utilisé pour les deux publics. Toutefois, les jeunes ont davantage recours au numérique (Onisep et réseaux sociaux) et aux rencontres en présentiel (visites de centre de formation, salon de l'orientation, visites d'entreprises, etc.). Pour les parents, l'usage d'outils numériques, en dehors de la recherche sur internet, se résume au site de l'Onisep.

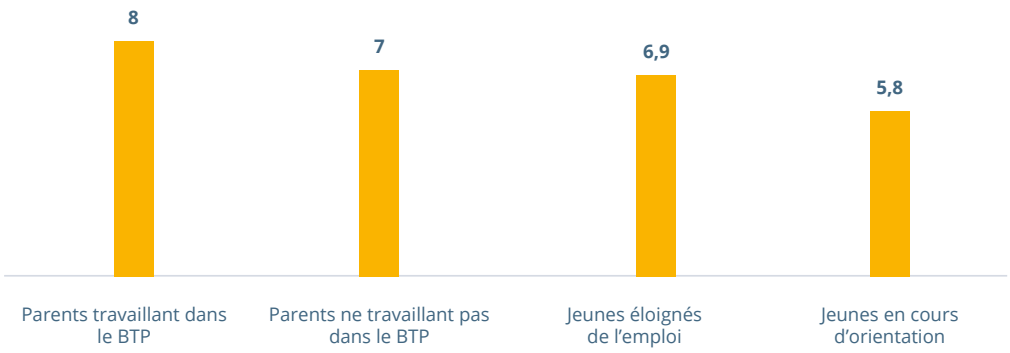
Les métiers du BTP suscitent un intérêt variable selon le profil des jeunes

1 collégien sur 5 dit avoir recherché des informations sur les métiers du BTP. En outre, l'influence des parents sur l'orientation de leurs enfants s'observe quelle que soit la typologie de jeunes interrogés. Les jeunes ayant un des parents qui travaille dans le BTP déclarent plus souvent avoir recherché de l'information sur les métiers du BTP. Ce constat se renforce pour les jeunes éloignés de l'emploi.

Quel que soit le profil du jeune, côtoyer un professionnel du BTP et être attiré par les métiers de conception ou de construction sont les 2 déterminants principaux dans l'acte de recherche de l'information sur les métiers du BTP. Tous les jeunes accordent de la valeur à l'argument selon lequel le métier exercé sera utile, alors que les perspectives d'emploi et de carrière liés aux métiers du BTP (accès rapide à un emploi, évolution) sont des arguments moins prégnants, sauf pour les jeunes déjà en poste dans le secteur.

Enfin, le fait qu'une personne de l'entourage pratique un métier du BTP a un impact significatif sur la motivation des jeunes à rechercher de l'information sur ce secteur.

IMAGE DES MÉTIERS DU BTP SELON LES PUBLICS
(0 : TRÈS MAUVAISE IMAGE - 10 : EXCELLENTE IMAGE)



Des arguments en faveur du BTP à mettre en avant

Les avantages des métiers du BTP sont largement méconnus des parents, qui relèvent seulement les arguments qui concernent les embauches et la possibilité de suivre des formations en alternance. Les entretiens qualitatifs avec les professionnels du secteur pointent l'importance des arguments portants sur les niveaux de salaire. Toutefois, l'enquête quantitative amène à modérer cet impact, l'argument « bon niveau de salaire » ne faisant pas l'objet d'un consensus favorable auprès d'aucune population enquêtée.

Les recommandations

1. Renforcer le partenariat avec les acteurs de l'orientation, de l'emploi et l'Education nationale, pour mieux comprendre les problématiques et faciliter les démarches d'information sur le BTP, mais aussi pour coconstruire les réponses à déployer.
2. Faire plus avant de faire différemment. Le BTP, un des secteurs les plus en tension, doit se démarquer significativement des autres en termes d'implication des professionnels et d'outils d'information. Les initiatives existantes sont pertinentes : il s'agit de les démultiplier. Par exemple, il faut envisager de communiquer davantage sur la possibilité de réaliser des stages en entreprise (en dehors du stage de découverte intégré en classe de 3ème) via des conventions de stage mises à disposition par les Chambres des métiers et de l'artisanat.
3. Renforcer l'implication des entreprises (les motivations naissent de la rencontre avec un professionnel). En premier lieu et sans forcément un investissement temps conséquent, en ouvrant les portes des entreprises pour des stages, y compris les stages de découverte. Envisager également de structurer un rôle d'ambassadeurs pour les jeunes travaillant dans le BTP.
4. Capitaliser sur la bonne image des métiers du BTP auprès d'adultes jouant un rôle clé dans l'orientation (Psychologue de l'Education Nationale et conseillers emploi) pour coconstruire avec eux les nouveaux messages.
5. Des supports de communication différents selon les cibles :
   - les collégiens : internet, les réseaux sociaux, les rencontres avec les professionnels
   - les lycéens : les réseaux sociaux, internet et l'accueil en entreprise
   - les jeunes éloignés de l'emploi : internet, les portes ouvertes et visites d'entreprises et de centres de formation et les outils papier
6. Enrichir l'argumentaire et le personnaliser en fonction de la cible. Les arguments à mobiliser et les initiatives jugées pertinentes selon la cible sont disponibles sur les pages 48 et 50 du rapport.

7 Intervenir au bon moment :
- au collège, pourquoi pas dès la 4ème : 25 collèges expérimentent des premières informations métiers aujourd'hui dès la 5ème
- pourquoi pas au lycée ? Les réorientations, si elles ne sont pas massives, existent.

8 Mettre davantage en avant le potentiel insérant du secteur du BTP en valorisant les évolutions de carrière et les perspectives de progression salariale.

Paroles de pros :

« Les jeunes ne veulent plus gagner de sous et travailler comme des malades. Ce qu'ils veulent, c'est aller au boulot le cœur léger et passer un bon moment avec leurs collègues. C'est ce qui faut vendre. Certes, il faut monter la belle maison, mais surtout que c'est une réalisation commune, qu'il y avait un esprit de corps, et de la convivialité [lors de la réalisation] »
Responsable d'organisme de formation.

« Les jeunes aujourd'hui sont très sensibles à l'ambiance, plus qu'à l'intérêt du geste, qui n'existe plus ou peu. C'est la culture de l'ambiance, de la convivialité, de l'esprit d'équipe, du « on rigole ensemble ». Donc si nous on montre ça aux collégiens, ça va attirer. Les jeunes sont là-dedans. Ils ne vont pas là où c'est le plus intéressant techniquement »
Chargé de mission partenariat.

« Il faut sortir du forum métier où on vient chercher des plaquettes et des tracts. Cela ne correspond plus à ce que veulent voir les jeunes aujourd'hui. Découvrir un métier c'est d'abord une rencontre »
Conseiller en insertion professionnelle

« Dès qu'ils sont en 3e, pour orienter on leur dit de consulter le site de l'ONISEP. Ils sont perdus devant ça. Ça ne marque pas. Ce qui marque c'est une rencontre. J'ai le sentiment que le support papier et vidéo fonctionne une fois qu'on les a harponnés »
Responsable de formation

« Il y a tout ce qu'il faut concernant les outils numériques, les infos concrètes. Ce qui manque c'est la rencontre humaine »
Conseiller en insertion professionnelle.

« Niveau carrière, dans le BTP on peut évoluer rapidement sans forcément avoir des diplômes à la base. Il y a une culture d'insertion et d'évolution rapide. Il y a des chefs d'entreprise avec un CAP. On peut commencer un peu en manœuvre puis être qualifié chef d'équipe et chef de chantier. L'évolution en interne est plus accessible [qu'ailleurs] »
Responsable de formation

« Ce qui leur donne le sourire [aux jeunes], c'est quand on déroule avec eux un plan de carrière potentiel, y compris la rémunération. On est en plus frontalier avec la Suisse, avec des opportunités de ce côté »
Responsable de formation

« Le BTP ce sont des métiers variés, dans lesquels on peut évoluer facilement si on est débrouillard et courageux. Un élève en difficulté peut avoir une réussite brillante dans le BTP parce que ce ne sont pas du tout les mêmes compétences (assis, calme…). Il faut être efficace. Il y a des possibilités d'évolutions très importantes, quel que soit le domaine du BTP. On commence en bas de l'échelle pendant les débuts de formation… Si le jeune est compétent et qu'il comprend ce qu'on attend, on va lui confier des responsabilités »
Responsable de formation.

LES ÉTUDES PUBLIÉES EN 2022

LES SERVICES AUX CLIENTS DANS LES ENTREPRISES DU BTP

L'Observatoire des métiers du BTP a lancé en 2021 une étude visant à réaliser un état des lieux des services aux clients mis en œuvre dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics. 600 entreprises ont été interrogées afin de mieux connaître les prestations de services qu'elles proposent à leurs clients. Associant ces résultats aux constats faits lors d'entretiens réalisés auprès d'entreprises et de différentes typologies de clients, l'étude a également permis d'identifier les besoins en compétences et les besoins en formations mobilisables en faveur du développement des services aux clients.

Des mutations a l'origine d'un besoin croissant de services aux clients dans le BTP

Dans le BTP, le service au client peut être défini comme une prestation de service proposée aux clients, depuis l'évaluation du besoin jusqu'au suivi après-vente et à l'évaluation du service réalisé, qu'il s'agisse de mieux informer le client, de lui permettre de se projeter ou encore de mieux suivre l'avancement du chantier.

Le Bâtiment et les Travaux Publics connaissent des mutations majeures, notamment techniques, technologiques et environnementales. Celles-ci impactent l'activité même de ces deux secteurs, entraînant une extension de l'offre de matériaux, et le développement de nouveaux outils et procédés. Elles suscitent, de la part des clients, des besoins croissants en termes de conseil, de coordination entre différents corps de métiers, d'accompagnement et de suivi pendant et après la fin des travaux.

Le déploiement et la valorisation de prestations de services constituent donc un enjeu majeur pour les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, d'autant plus que ces services tendent à se digitaliser dans une transition numérique accélérée.

Une pluralité de services aux clients

Tout au long du parcours d'achat, les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics apportent une pluralité de services aux clients. Les résultats de l'enquête ont permis d'identifier les principales prestations de services déployées par les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

Conseil amont et évaluation du besoin

- La première étape d'évaluation des besoins permet d'instaurer la relation client, dont la qualité tout le long du parcours client dépendra en partie des questions posées par l'entreprise, de son évaluation, de la faisabilité du devis, et des conseils qu'elle peut prodiguer dès ce stade aux clients.
- 90 % des entreprises du Bâtiment déclarent adopter cette posture. Elle concerne 85 % des entreprises de Travaux Publics ayant répondu à l'enquête. A noter que, du fait de la typologie des clients des Travaux Publics, l'évaluation des besoins peut passer par le biais de l'étude d'un cahier des charges publié dans le cadre d'un marché public.

Devis et formalisation commerciale

- Une grande majorité des entreprises du BTP déclare proposer des devis détaillant les travaux à effectuer et les produits utilisés (90,5 % des répondants).
- 2/3 des entreprises disent réaliser des devis avec plusieurs options, permettant ainsi aux clients de retenir la proposition qui leur semble la plus adaptée selon leur projet. Ce service augmente avec la taille des entreprises.
- 90 % des entreprises du BTP déclarent transmettre le devis au client par mail ou courrier. Et près de la moitié des entreprises disent présenter le devis par téléphone, en face à face ou en visioconférence. Cela concerne davantage les TPE du Bâtiment, qui privilégient une relation client plus personnalisée.

Chantier et suivi

- Dans le Bâtiment, 80 % des entreprises déclarent que leurs clients suivent le chantier sur place, vérifiantainsi la qualité des travaux.
- Ce service concerne 73 % des entreprises de Travaux Publics ayant répondu à l'enquête. Il est d'autant plus important que la taille des entreprises augmente, et qu'il s'inscrit dans le cadre de marchés publics, supposant des réunions de chantier sur place avec les clients.
- La transmission de photos au client tout au long du chantier constitue une autre prestation possible afind'optimiser le suivi que l'entreprise peut proposer.
- Cette prestation concerne 48 % des entreprises du Bâtiment et 60 % des entreprises de Travaux Publics ayant répondu à l'enquête.

Suivi après-vente et garantie

- Après le chantier, les entreprises du BTP déclarent se rendre disponibles si le client constate un problème, sans frais supplémentaire. Cela concerne 93 % des entreprises du Bâtiment, et 85 % des entreprises de Travaux Publics ayant répondu à l'enquête.

Typologie des entreprises mettant en œuvre des prestations de services aux clients

Les résultats de l'enquête auprès d'entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics ont permis d'identifier 5 types d'entreprises selon leurs caractéristiques et les principaux services qu'elles proposent à leurs clients.

LES DÉPANNEURS

36 %

Caractéristiques

- Dépannage
- Maintenance
- Intervention après le chantier

LES SERVICIELS

33 %

Caractéristiques

- Diversification de services
- Plusieurs types de services à chaque étape

LES CONSEILLERS

24 %

Caractéristiques

- Relation client
- Compétences relationnelles

LES DIGITAUX

6 %

Caractéristiques

- Site internet
- Réseaux sociaux
- Outils numériques poussés

LES NON-INVESTIS

1 %

Caractéristiques

- Très peu de services aux clients

Besoins en compétences plurielles et formations en faveur des services aux clients

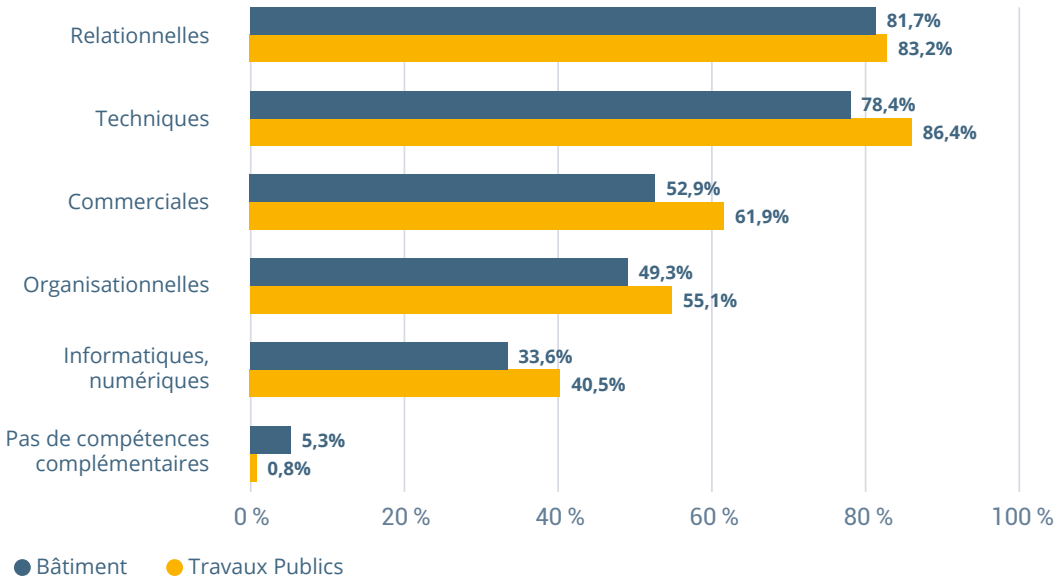
Les résultats de l'enquête quantitative et les entretiens réalisés auprès d'entreprises du BTP, ont permis d'identifier les principales compétences assurant le déploiement de prestations de services aux clients.

➜ **Le relationnel :** Il recouvre un ensemble d'aptitudes telles qu'un sens aigu du contact, de l'écoute et de l'empathie, la ponctualité et la réactivité. Il favorise une réassurance et la compréhension des besoins du client, ainsi que la personnalisation de la relation client.

➜ **Les compétences techniques, commerciales et organisationnelles :** Selon les entreprises rencontrées au cours de l'étude, le service au client nécessite un équilibre entre ces 3 types de compétences. Avoir trop de compétences techniques et peu de compétences commerciales peut amener à des difficultés pour trouver des chantiers par exemple. Avoir trop de compétences commerciales et peu de compétences techniques peut amener à une déception due à un décalage entre un projet idéalisé et la réalité, le projet pouvant ne pas aboutir. Les compétences organisationnelles permettent d'optimiser les prestations de services en réalisant le chantier dans les différents délais impartis.

➜ **Les compétences en communication, informatiques et numériques :** Les clients étant de plus en plus connectés, la maîtrise des outils digitaux et des réseaux sociaux devient un véritable enjeu pour communiquer de façon plus efficace, mais aussi pour valoriser le travail et les prestations de service proposés par l'entreprise.

PART DES ENTREPRISES DU BTP DÉCLARANT LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES POUR METTRE EN ŒUVRE DES PRESTATIONS DE SERVICE AUX CLIENTS



Les entreprises rencontrées souhaitent accompagner la montée en compétences de leurs salariés sur ces différents axes. Dans cette optique, un ensemble de formations a été recensé. Ces formations peuvent être mobilisées par les entreprises, selon leurs caractéristiques spécifiques et leurs enjeux :

- **les formations aux techniques de vente :** traiter les objections clients, gérer les conflits, fidéliser le client, etc.
- **les formations aux outils :** maîtriser les fonctions de base de l'ordinateur, développer son entreprise à travers les réseaux sociaux, optimiser sa visibilité numérique, se familiariser avec le marketing digital, etc.
- **les formations applicatives :** comprendre les marchés publics de A à Z et leurs procédures, conseiller et maîtriser les aides financières à la rénovation énergétique, répondre efficacement à une offre dématérialisée, etc.
- **les formations de gestion et d'organisation de l'entreprise :** organiser et gérer le chantier, organiser des réunions de chantier, comprendre les mécanismes de l'assurance, savoir gérer les sinistres pratiquement, ajuster son prix de revient.

Les préconisations

➔ **L'adoption d'une posture de proximité avec le client**, en entretenant une relation client continue par une communication à chaque étape du parcours client ou en assurant un lien constant entre le client et ses équipes et plus largement avec toutes les parties prenantes (maîtres d'œuvre, architectes…).

➔ **Le développement de la « marque employeur »**, les salariés étant ceux qui portent la qualité de service auprès des clients, deviennent des représentants de leur entreprise. Cette posture a tendance à optimiser la fidélisation de ces salariés et à contribuer à l'attractivité de l'organisation.

➔ **L'implication des salariés dans les décisions**, dans la préparation au pilotage du chantier et dans l'optimisation du planning. Le partage d'idées et de pratiques entre salariés pouvant contribuer à une montée en compétences collective au profit de la qualité de service.

➔ **L'appui des organisations professionnelles d'employeurs** pour identifier les formations nécessaires et bénéficier de conseils vis-à-vis de la relation entreprises-clients.

03

LES RESSOURCES DE L'OBSERVATOIRE

Observatoire des métiers du BTP

L'espace de datavisualisation

L'espace de datavisualisation des données emploi formation du BTP vous permet d'accéder aux chiffres sur :

- les établissements et les salariés ;
- la formation continue des salariés et travailleurs non-salariés ;
- l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) ;
- la formation initiale.

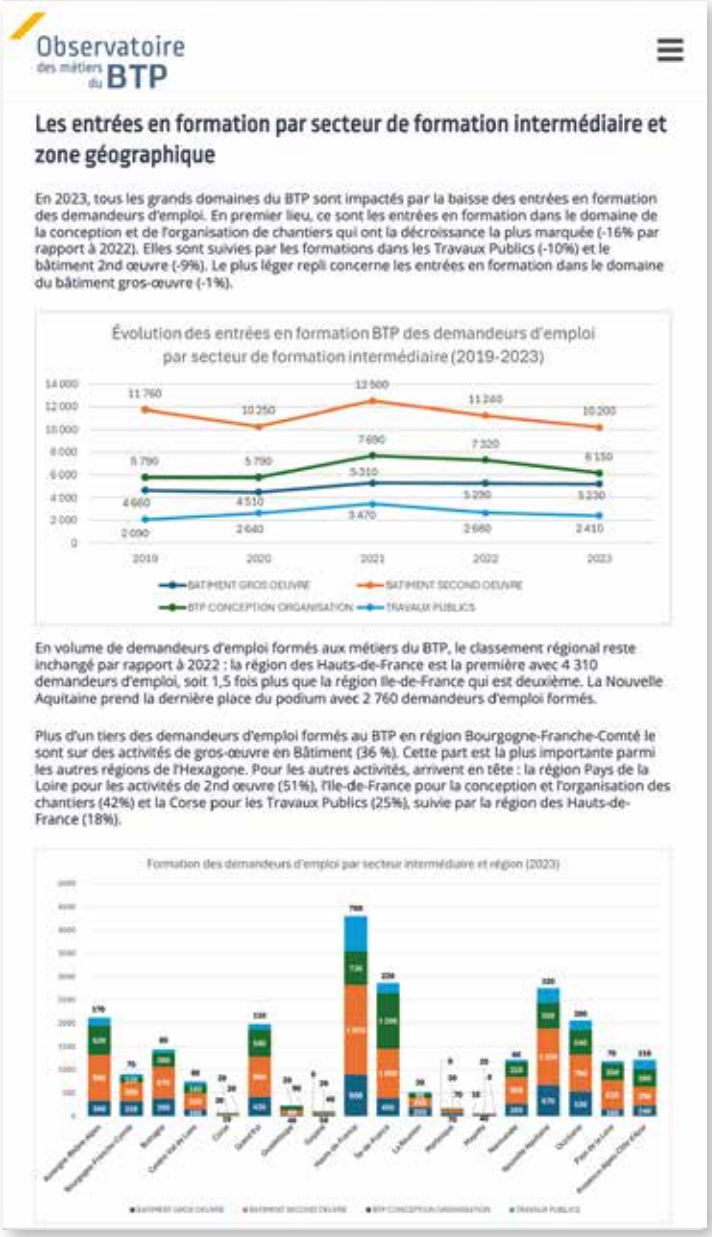
Toutes les données peuvent être filtrées, partagées et exportées pour répondre à vos besoins.

Accès à l'espace de datavisualisation :

Les articles thématiques

Les articles thématiques offrent des analyses de données issues de sources statistiques publiques, réalisées par l'équipe technique de l'Observatoire.

Voici quelques exemples des dernières publications : « les demandeurs d'emploi formés au BTP », « Les projets de recrutement dans la construction d'après l'enquête BMO », « Évolution de l'emploi dans le BTP : les portraits statistiques de branche de la DARES », « Les métiers de l'encadrement porteurs en 2025 ».



Observatoire des métiers du BTP

Les entrées en formation par secteur de formation intermédiaire et zone géographique

En 2023, tous les grands domaines du BTP sont impactés par la baisse des entrées en formation des demandeurs d'emploi. En premier lieu, ce sont les entrées en formation dans le domaine de la conception et de l'organisation de chantiers qui ont la décroissance la plus marquée (-16% par rapport à 2022). Elles sont suivies par les formations dans les Travaux Publics (-10%) et le bâtiment 2nd œuvre (-9%). Le plus léger repli concerne les entrées en formation dans le domaine du bâtiment gros-œuvre (-1%).

En volume de demandeurs d'emploi formés aux métiers du BTP, le classement régional reste inchangé par rapport à 2022 : la région des Hauts-de-France est la première avec 4 310 demandeurs d'emploi, soit 1,5 fois plus que la région Ile-de-France qui est deuxième. La Nouvelle Aquitaine prend la dernière place du podium avec 2 760 demandeurs d'emploi formés.

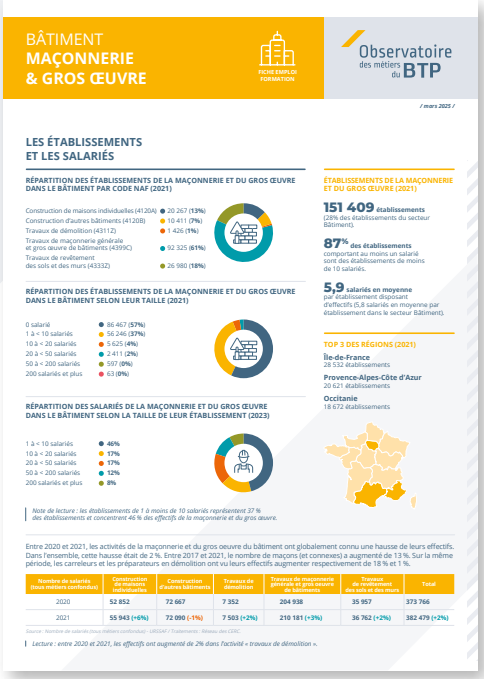
Plus d'un tiers des demandeurs d'emploi formés au BTP en région Bourgogne-Franche-Comté le sont sur des activités de gros-œuvre en Bâtiment (36 %). Cette part est la plus importante parmi les autres régions de l'Hexagone. Pour les autres activités, arrivent en tête : la région Pays de la Loire pour les activités de 2nd œuvre (51%), l'Ile-de-France pour la conception et l'organisation des chantiers (42%) et la Corse pour les Travaux Publics (25%), suivie par la région des Hauts-de-France (18%).

Accès aux articles :

Les fiches emploi formation

Nouveauté de l'année 2025, les fiches emploi formation ont vocation à présenter des données relatives aux établissements, aux salariés, à la formation continue des salariés et des travailleurs non-salariés, aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Ces données sont présentées par champ d'activité (regroupement de codes APE). Le secteur du Bâtiment comporte 7 fiches et celui des Travaux Publics 6 fiches.



BÂTIMENT
MAÇONNERIE
& GROS ŒUVRE

FICHE EMPLOI FORMATION

Observatoire des métiers du BTP

/ mars 2025 /

LES ÉTABLISSEMENTS ET LES SALARIÉS

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE LA MAÇONNERIE ET DU GROS ŒUVRE DANS LE BÂTIMENT PAR CODE NAF (2021)

Construction de maisons individuelles (4120A)	20 267 (13%)
Construction d'autres bâtiments (4120B)	10 411 (7%)
Travaux de démolition (4311Z)	1 426 (1%)
Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiments (4399C)	92 325 (61%)
Travaux de revêtement des sols et des murs (4333Z)	26 980 (18%)

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE LA MAÇONNERIE ET DU GROS ŒUVRE DANS LE BÂTIMENT SELON LEUR TAILLE (2021)

0 salarié	86 467 (57%)
1 à < 10 salariés	56 246 (37%)
10 à < 20 salariés	5 625 (4%)
20 à < 50 salariés	2 411 (2%)
50 à < 200 salariés	597 (0%)
200 salariés et plus	63 (0%)

RÉPARTITION DES SALARIÉS DE LA MAÇONNERIE ET DU GROS ŒUVRE DANS LE BÂTIMENT SELON LA TAILLE DE LEUR ÉTABLISSEMENT (2023)

1 à < 10 salariés	46%
10 à < 20 salariés	17%
20 à < 50 salariés	17%
50 à < 200 salariés	12%
200 salariés et plus	8%

Note de lecture : les établissements de 1 à moins de 10 salariés représentent 37 % des établissements et concentrent 46 % des effectifs de la maçonnerie et du gros œuvre.

ÉTABLISSEMENTS DE LA MAÇONNERIE ET DU GROS ŒUVRE (2021)

151 409 établissements
(28% des établissements du secteur Bâtiment).

87% des établissements
comportant au moins un salarié sont des établissements de moins de 10 salariés.

5,9 salariés en moyenne
par établissement disposant d'effectifs (5,8 salariés en moyenne par établissement dans le secteur Bâtiment).

TOP 3 DES RÉGIONS (2021)

Île-de-France
28 532 établissements

Provence-Alpes-Côte d'Azur
20 621 établissements

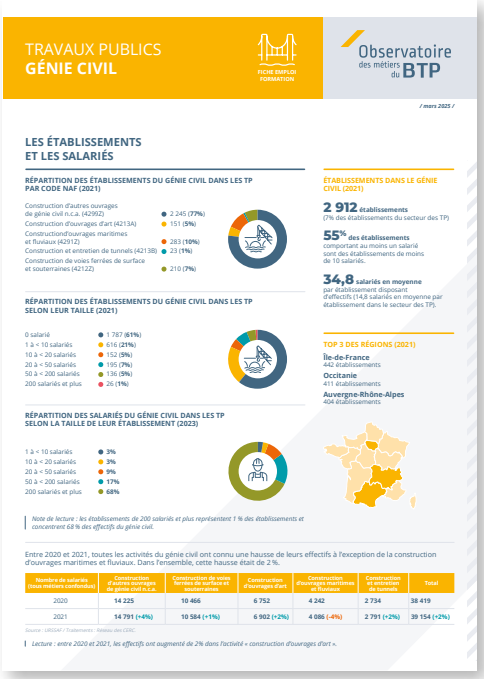
Occitanie
18 672 établissements

Entre 2020 et 2021, les activités de la maçonnerie et du gros oeuvre du bâtiment ont globalement connu une hausse de leurs effectifs. Dans l'ensemble, cette hausse était de 2 %. Entre 2017 et 2021, le nombre de maçons (et connexes) a augmenté de 13 %. Sur la même période, les carreleurs et les préparateurs en démolition ont vu leurs effectifs augmenter respectivement de 18 % et 1 %.

Nombre de salariés (tous métiers confondus)	Construction de maisons individuelles	Construction d'autres bâtiments	Travaux de démolition	Travaux de maçonnerie générale et gros oeuvre de bâtiments	Travaux de revêtement des sols et des murs	Total
2020	52 852	72 667	7 352	204 938	35 957	373 766
2021	55 943 (+6%)	72 090 (-1%)	7 503 (+2%)	210 181 (+3%)	36 762 (+2%)	382 479 (+2%)

Source : Nombre de salariés (tous métiers confondus) - URSSAF / Traitements : Réseau des CERC.

Lecture : entre 2020 et 2021, les effectifs ont augmenté de 2% dans l'activité « travaux de démolition ».



TRAVAUX PUBLICS
GÉNIE CIVIL

FICHE EMPLOI FORMATION

Observatoire des métiers du BTP

/ mars 2025 /

LES ÉTABLISSEMENTS ET LES SALARIÉS

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DU GÉNIE CIVIL DANS LES TP PAR CODE NAF (2021)

Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a. (4299Z)	2 245 (77%)
Construction d'ouvrages d'art (4213A)	151 (5%)
Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux (4291Z)	283 (10%)
Construction et entretien de tunnels (4213B)	23 (1%)
Construction de voies ferrées de surface et souterraines (4212Z)	210 (7%)

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DU GÉNIE CIVIL DANS LES TP SELON LEUR TAILLE (2021)

0 salarié	1 787 (61%)
1 à < 10 salariés	616 (21%)
10 à < 20 salariés	152 (5%)
20 à < 50 salariés	195 (7%)
50 à < 200 salariés	136 (5%)
200 salariés et plus	26 (1%)

RÉPARTITION DES SALARIÉS DU GÉNIE CIVIL DANS LES TP SELON LA TAILLE DE LEUR ÉTABLISSEMENT (2023)

1 à < 10 salariés	3%
10 à < 20 salariés	3%
20 à < 50 salariés	9%
50 à < 200 salariés	17%
200 salariés et plus	68%

Note de lecture : les établissements de 200 salariés et plus représentent 1 % des établissements et concentrent 68 % des effectifs du génie civil.

ÉTABLISSEMENTS DANS LE GÉNIE CIVIL (2021)

2 912 établissements
(7% des établissements du secteur des TP)

55% des établissements
comportant au moins un salarié sont des établissements de moins de 10 salariés.

34,8 salariés en moyenne
par établissement disposant d'effectifs (14,8 salariés en moyenne par établissement dans le secteur des TP).

TOP 3 DES RÉGIONS (2021)

Île-de-France
442 établissements

Occitanie
411 établissements

Auvergne-Rhône-Alpes
404 établissements

Entre 2020 et 2021, toutes les activités du génie civil ont connu une hausse de leurs effectifs à l'exception de la construction d'ouvrages maritimes et fluviaux. Dans l'ensemble, cette hausse était de 2 %.

Nombre de salariés (tous métiers confondus)	Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.	Construction de voies ferrées de surface et souterraines	Construction d'ouvrages d'art	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux	Construction et entretien de tunnels	Total
2020	14 225	10 466	6 752	4 242	2 734	38 419
2021	14 791 (+4%)	10 584 (+1%)	6 902 (+2%)	4 086 (-4%)	2 791 (+2%)	39 154 (+2%)

Source : URSSAF / Traitements : Réseau des CERC.

Lecture : entre 2020 et 2021, les effectifs ont augmenté de 2% dans l'activité « construction d'ouvrages d'art ».

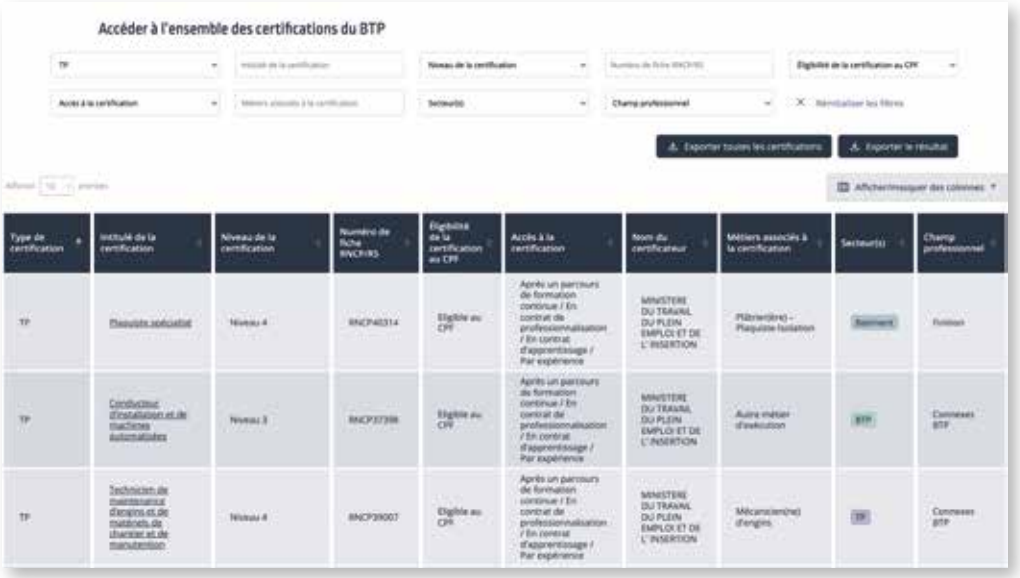
Accès aux fiches emploi formation :

Le moteur de recherche des certifications du BTP

Le nouvel espace des certifications du BTP a été mis en ligne le 11 juin 2025. Il permet à ses utilisateurs de rechercher, filtrer et télécharger les certifications du BTP. Il comporte notamment les informations suivantes :

- l'intitulé de la certification, avec un lien vers sa fiche sur le site de France Compétences lorsqu'elle est enregistrée au RNCP ou au RS ;
- le numéro de fiche RNCP/RS ;
- l'éligibilité au CPF ;
- la voie d'accès à la certification (en apprentissage...) ;
- le type de certification (titre professionnel, BTS, CAP...) ;
- le niveau ;
- le nom de l'organisme certificateur ;
- la classification de la certification par secteur (Bâtiment, Travaux Publics ou BTP), par champ professionnel (maçonnerie, menuiserie, connexes BTP...) et par métier.

Cette base de données des certifications est actualisée tous les mois sur la base des référentiels de France Compétences et de la liste des Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) issues des CPNE conjointes du BTP.



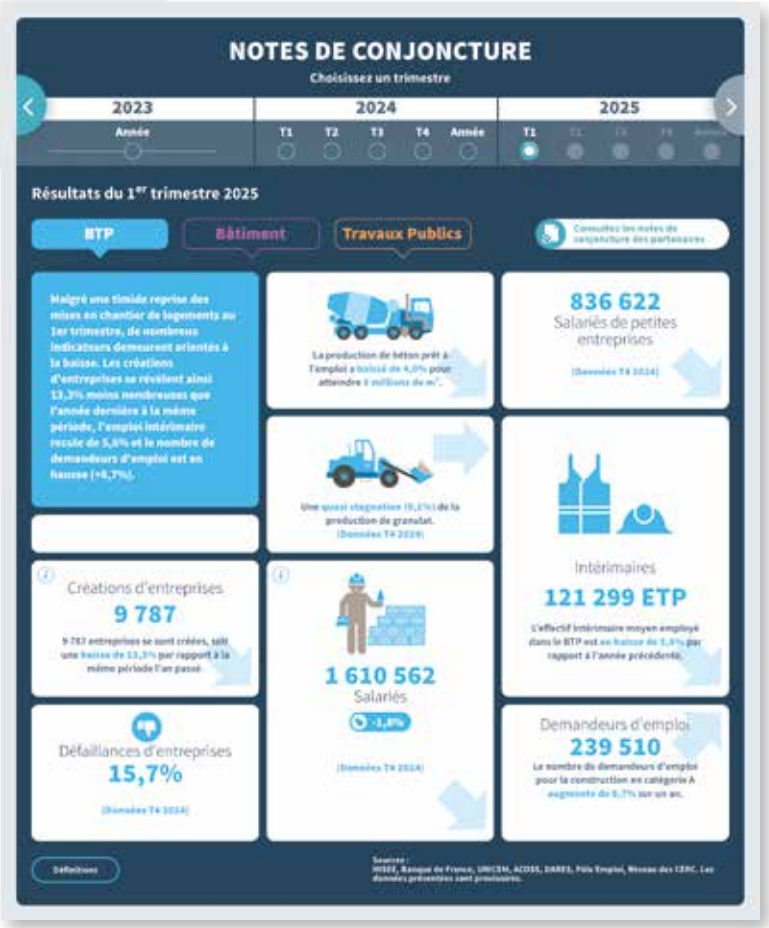
Accès au moteur de recherche des certifications :

La note de conjoncture

Publiée chaque trimestre, la note de conjoncture présente les indicateurs clés de la situation économique dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics. Un onglet est dédié à chacun des deux secteurs et un troisième affiche des indicateurs communs au BTP.

Exemples d'indicateurs :

- les carnets de commandes, les mises en chantiers, l'activité en amélioration-entretien et en rénovation énergétique ;
- les créations et défaillances d'entreprises ;
- l'emploi salariés, intérimaires et les demandeurs d'emploi.



Accès à la note de conjoncture :

04

RESTEZ INFORMÉS SUR LES ACTIVITÉS DE L'OBSERVATOIRE

La newsletter

La newsletter de l'Observatoire des métiers du BTP est composée de 6 rubriques :

- À ne pas manquer
- Les études
- Les études en préparation
- Le BTP en chiffres
- Les métiers
- Le saviez-vous ?

Abonnez-vous !

Le compte LinkedIn

Les posts de l'Observatoire des métiers du BTP vous informent :

- de la publication de nouvelles études, de données dans l'espace de datavisualisation, d'articles thématiques ;
- de ses évènements tels que les webinaires, les appels à participation sur les enquêtes en cours ;
- sur les chiffres clés issus de nos publications.

Abonnez-vous !

Nous-contacter

Envoyez-nous votre message dans la rubrique « nous contacter » sur le site de l'Observatoire des métiers du BTP.

Observatoire
des métiers
du BTP

www.metiers-btp.fr