

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

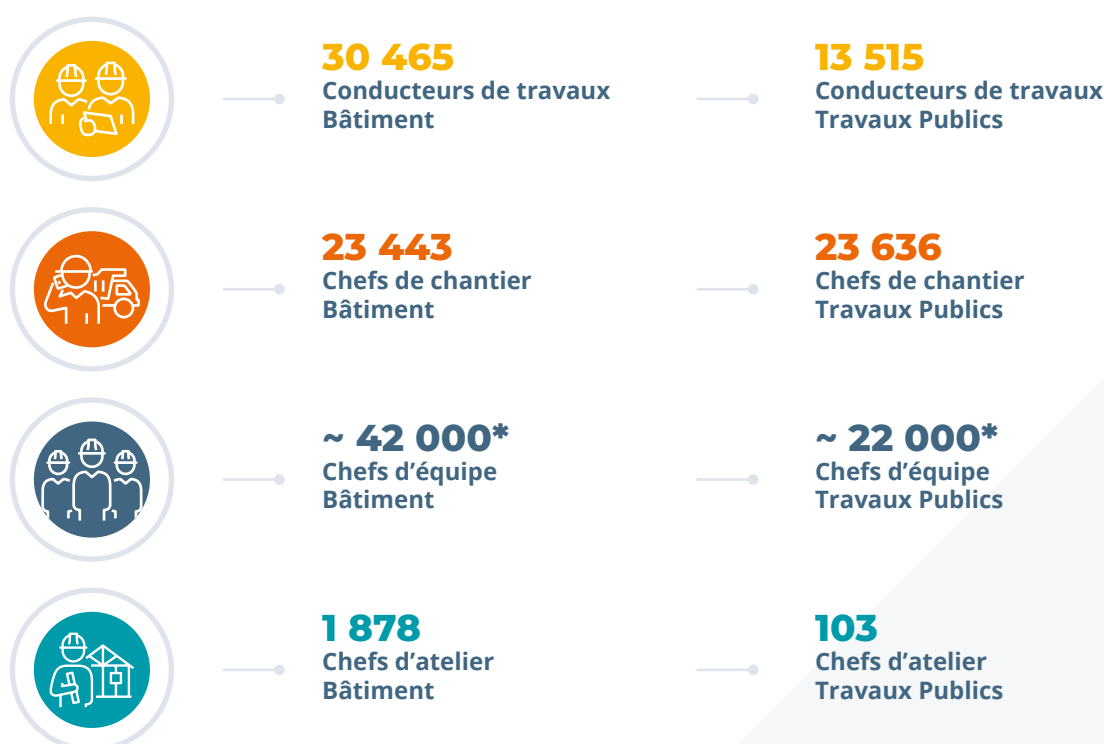


Contexte de l'étude

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.



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 :

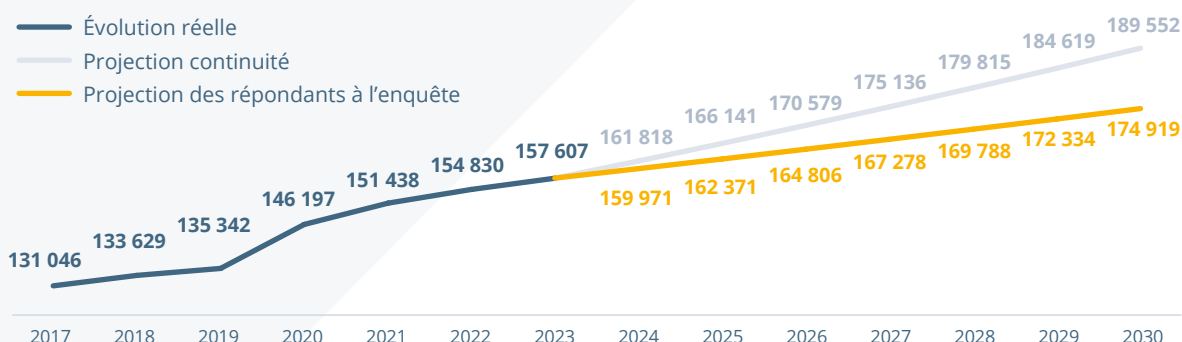
Conducteurs de travaux : + 29%
Chefs de chantier : + 13%
Chefs d'équipe : + 5%
Chefs d'atelier : peu nombreux dans le secteur, ils sont passés de 22 en 2017 à 100 en 2023.

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

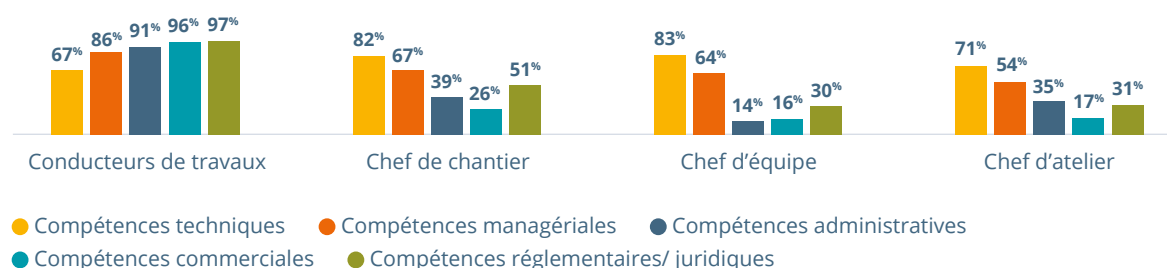


Les besoins en compétences futures des fonctions d'encadrements

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 lesquelles les entreprises attendent une montée en compétence sont les conducteurs de travaux.** Ces besoins se concentrent notamment sur les compétences réglementaires 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.

→ Cours 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.

