

Activité, emploi et formation dans le Bâtiment

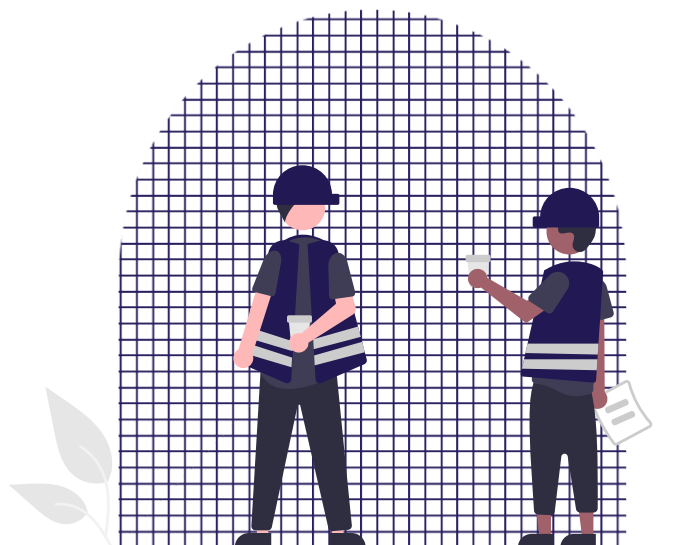
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



édition DÉCEMBRE 2023



Observatoire
des métiers
du BTP



SOMMAIRE

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

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


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

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

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

- 3.1 Métiers de la Maçonnerie Gros Œuvre
- 3.2 Métiers des Cloisons et façades
- 3.3 Métiers du Toit et Ossature
- 3.4 Métiers de l'Aménagement Bois
- 3.5 Métiers de la Métallerie
- 3.6 Métiers de l'Électricité
- 3.7 Métiers des Fluides
- 3.8 Métiers du Sol

Au carrefour de l'activité, de
l'emploi et de la formation :
quels constats aujourd'hui
en Provence-Alpes-Côte d'Azur ?



1

20 121

établissements employant au moins un salarié à fin 2022

61 098

établissements n'employant aucun salarié à fin 2020

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

Le tissu d'entreprises en région Provence-Alpes-Côte d'Azur se caractérise par le taux le plus élevé d'établissements n'employant aucun salarié (76,3%).

De plus, 90% des 20 121 établissements employant des salariés possèdent moins de 10 salariés.

Toutefois, les entreprises de 1 à 9 salariés ne pèsent au total que 53% de l'effectif salariés de la région. L'autre moitié travaille donc dans des PME (plus de 10 salariés)

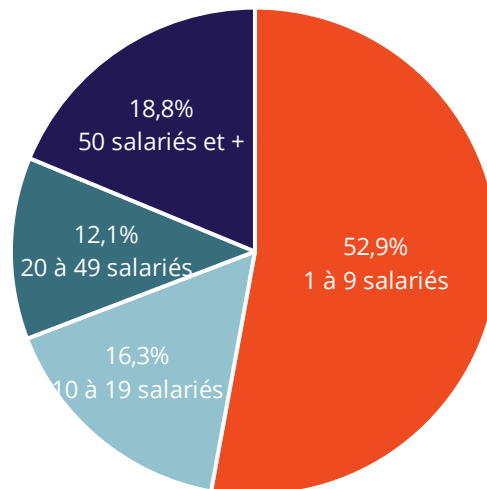
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ À FIN 2022 SELON LA TRANCHE D'EFFECTIF

	Nombre	%
1 à 9 salariés	18 163	90%
10 à 19 salariés	1 139	6%
20 à 49 salariés	443	2%
50 salariés et +	376	2%
Ensemble	20 121	100%

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

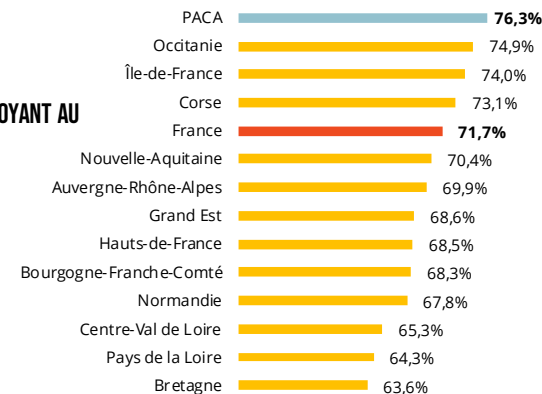
1.1 Quelles spécificités du tissu économique régional ?
Forte atomisation économique en Provence-Alpes-Côte d'Azur

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES DU BÂTIMENT EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ EN FIN 2022



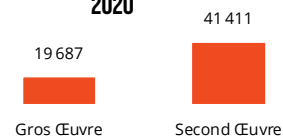
Unité : nombre de salariés - Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

PART DES ÉTABLISSEMENTS N'EMPLOYANT AUCUN SALARIÉ À FIN 2020



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

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS SANS SALARIÉ À FIN 2020



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

Définitions

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

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

20 121

établissements employant au moins un salarié à fin 2022 dont

12 942

du second œuvre

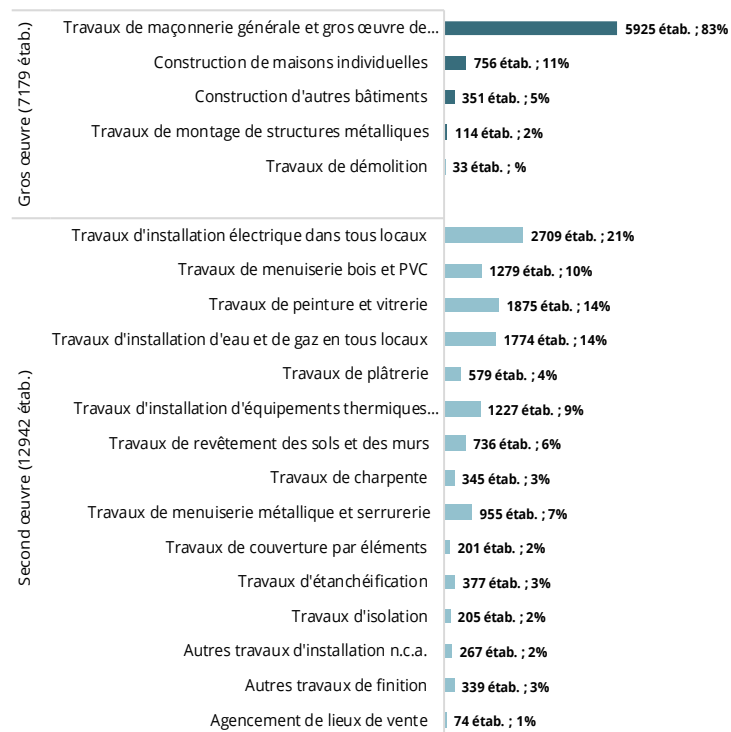
Les entreprises du Bâtiment employant des salariés couvrent des domaines d'activité variés et spécialisés. Par conséquent, les besoins en formation et en compétence sont multiples dans le secteur.

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

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

1.1 Quelles spécificités du tissu économique régional ? Concentration du tissu économique Bâtiment sur les activités du second œuvre et de la maçonnerie

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DU BÂTIMENT EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ À FIN 2022



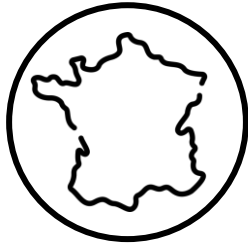
Unité : Nombre d'établissements | Source : ACOSS-URSSAF-Traitements Réseau des CERC

Définitions

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

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

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

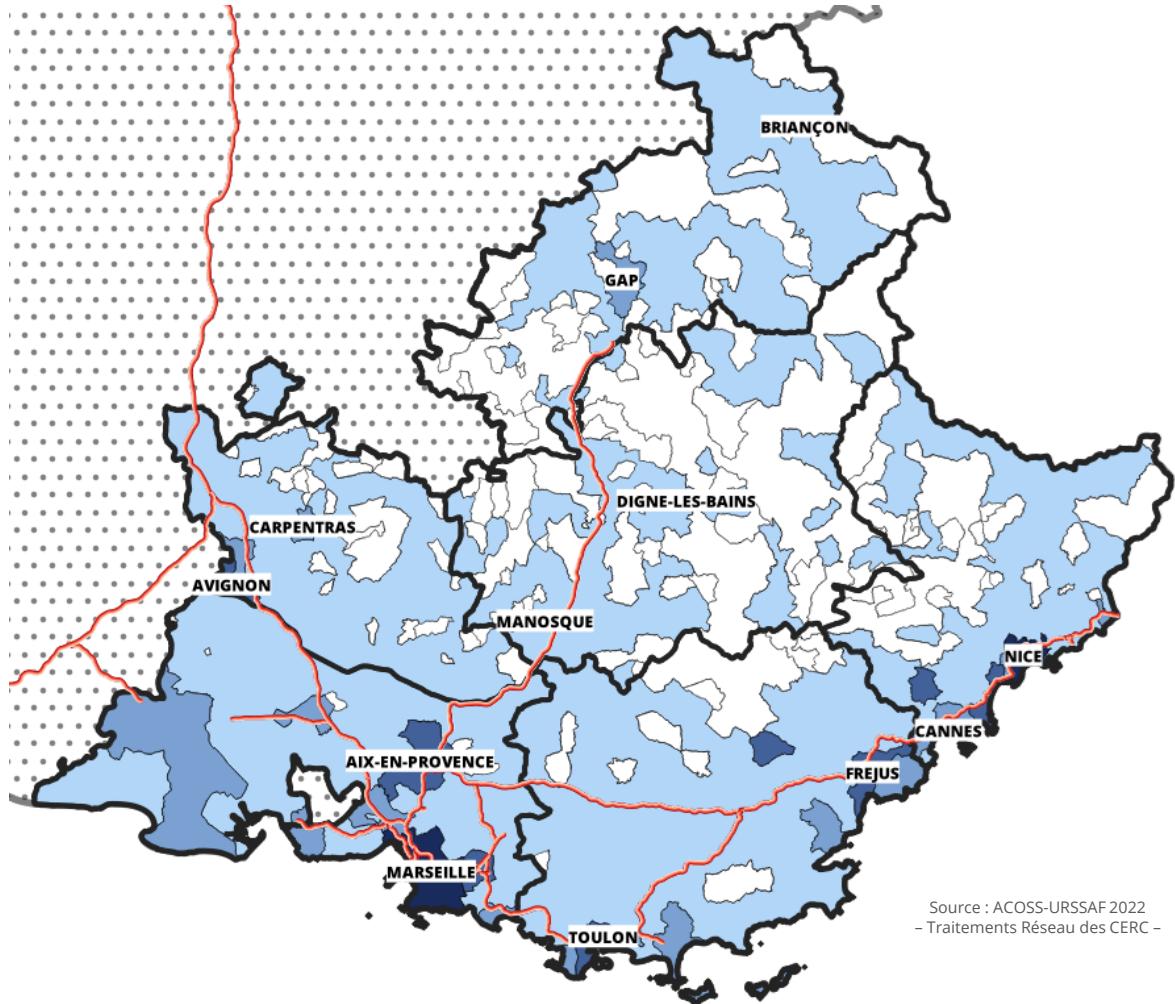


NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DU BÂTIMENT EMPLOYANT AU MOINS UN SALARIÉ À FIN 2022

- Non renseigné ou 0 établissement
- 1 à 99 ets.
- 100 à 199 ets.
- 200 à 1 000 ets.
- Plus de 1 000 ets.

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

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



Source : ACOSS-URSSAF 2022
- Traitements Réseau des CERC -



RESSOURCE MOBILISÉE

96 044
salariés

45 608
non-salariés

RESSOURCE MOBILISABLE

9 182
intérimaires

24 650
demandeurs d'emploi

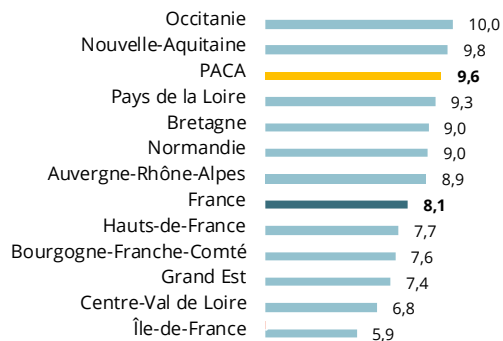
La structure de l'emploi est spécifique dans le Bâtiment avec une présence significative de non-salariés. Les ressources actuellement mobilisées comptent environ 96 000 salariés pour plus de 45 600 non-salariés.

Précisons que la notion d'effectif non salarié (source ACOOS-URSSAF) se distingue de celle d'établissement sans salarié (source INSEE). Les comptages sont différents (un compte à l'URSSAF n'est ouvert que si l'entreprise est redevable à cotisations, les micro-entreprises qui ne déclarent pas de chiffres d'affaires pendant deux ans sont exclues du comptage URSSAF...).

Les ressources susceptibles d'entrer dans le secteur sont importantes (plus de 35% de l'emploi salarié) : 9 200 intérimaires en 2021 (soit un ratio de 9,6%, bien supérieur au niveau national) et 24 650 demandeurs d'emploi dans un métier du Bâtiment. A cela s'ajoutent 5 120 demandeurs d'emploi en études et encadrement de chantier (fonction transverse BTP).

NOMBRE D'INTÉRIMAIRES POUR 100 SALARIÉS DU BÂTIMENT EN

2022



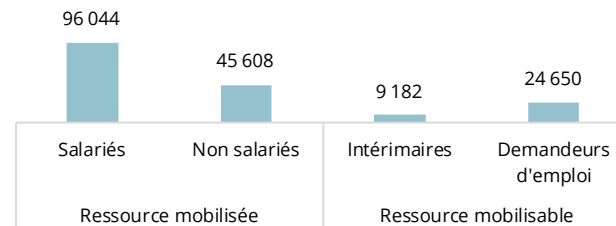
Unité : nombre de postes salariés, d'intérimaires en ETP
Source : ACOSS & DARES - Traitements Réseau des CERC

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

1.2 Quel recours aux ressources disponibles ?

Mobilisation des ressources : 96 000 salariés, 45 600 non-salariés en Provence-Alpes-Côte d'Azur

RESSOURCES DANS LE BÂTIMENT



Unité : nombre de postes salariés 2022, de non salariés 2017, d'intérimaires en ETP 2022, de demandeurs d'emploi en catégorie ABC 2022 - Sources : ACOSS, DARES, Pôle Emploi - Traitements Réseau des CERC

Définitions

Salariés (source ACOSS-URSSAF) : nombre de postes salariés des établissements ayant un code APE relevant du Bâtiment implantées dans la région au 31/12/2022, hors apprentis, intérimaires, stagiaires, stagiaires de la formation professionnelle, salariés détachés.

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

Intérimaires (source DARES) : nombre moyen d'intérimaires en ETP (équivalent temps plein) employés dans les établissements du Bâtiment de la région au cours de l'année 2022.

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

RESSOURCE MOBILISÉE

Production

55 382 salariés

Techniciens et cadres

10 109 salariés

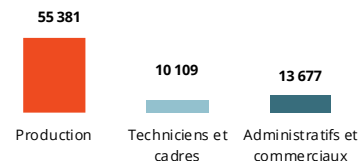
Administratifs et commerciaux

13 677 salariés

Les salariés du Bâtiment sont affectés à hauteur de 70% à un métier de production, dont la maçonnerie regroupe près de 40% des effectifs grâce à leurs compétences multiples.

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

EFFECTIF SALARIÉS RELEVANT DU BÂTIMENT EN 2022

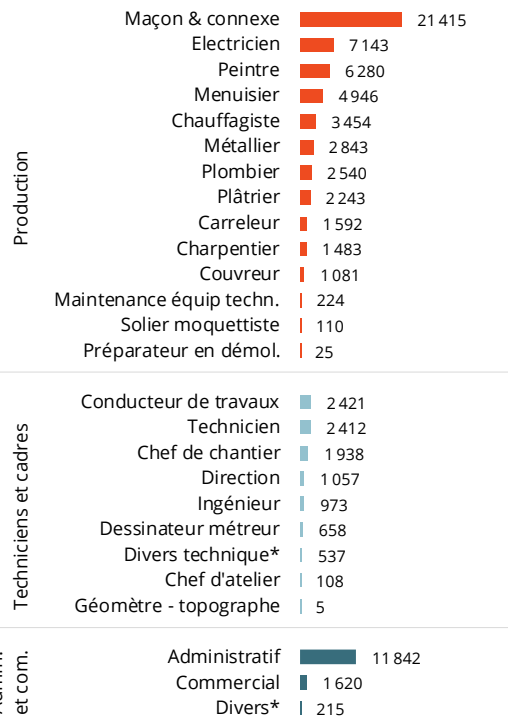


Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

1.2 Quel recours aux ressources disponibles ?

70% de l'effectif salariés est rattaché à un métier de production

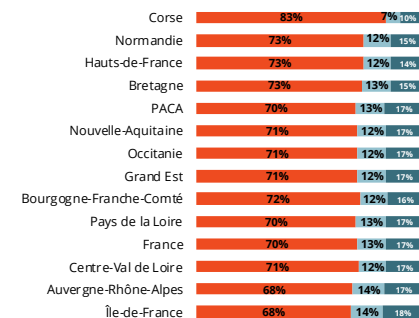
RÉPARTITION DES SALARIÉS RELEVANT DU BÂTIMENT



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

Note : le métier de conducteurs d'engins (3 600 en 2022) est classé et analysé comme métier des Travaux Publics. Or une part non négligeable peut travailler dans une entreprise du Bâtiment (1/3 environ).

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SALARIÉS RELEVANT DU BÂTIMENT PAR RÉGION EN 2022



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

Définitions

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

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

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

* Y compris apprentis

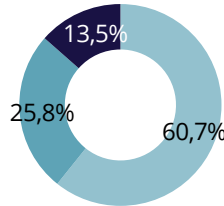
Le niveau de qualification des ouvriers en Provence-Alpes-Côte d'Azur est bien inférieur au niveau national



39,3%
d'ouvriers qualifiés
ou très qualifiés

RÉPARTITION DES OUVRIERS SELON LEUR QUALIFICATION EN 2022

- Ouvriers peu qualifiés
- Ouvriers qualifiés
- Ouvriers très qualifiés



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

La part des ouvriers qualifiés et très qualifiés reste significative en Provence-Alpes-Côte d'Azur mais se révèle bien en dessous du niveau France ou des autres régions (39% contre 56%).

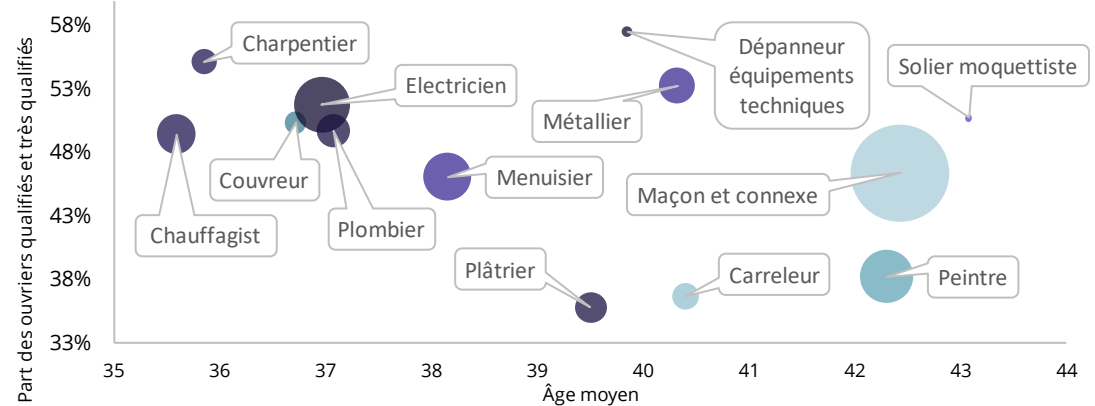
Elle reste en dessous du national quel que soit le métier (excepté pour les préparateurs en démolition mais qui sont peu nombreux).

La part des ouvriers qualifiés et très qualifiés oscille :

- Entre 35% et 39% (fourchette basse) : pour les carreleurs, plâtriers et peintres.
- Entre 50% et 54% (fourchette haute) : pour les électriciens, les chauffagistes, métallier, charpentiers et dépanneurs d'équipements techniques.

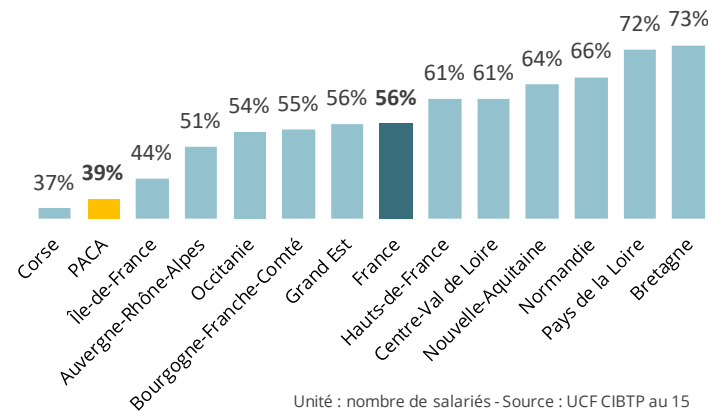
Cependant, elle ne semble pas liée à l'âge du salarié.

ÂGE MOYEN ET NIVEAU DE QUALIFICATION DES OUVRIERS EN 2022



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

PART DES OUVRIERS QUALIFIÉS ET TRÈS QUALIFIÉS DANS LE BÂTIMENT EN 2022








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

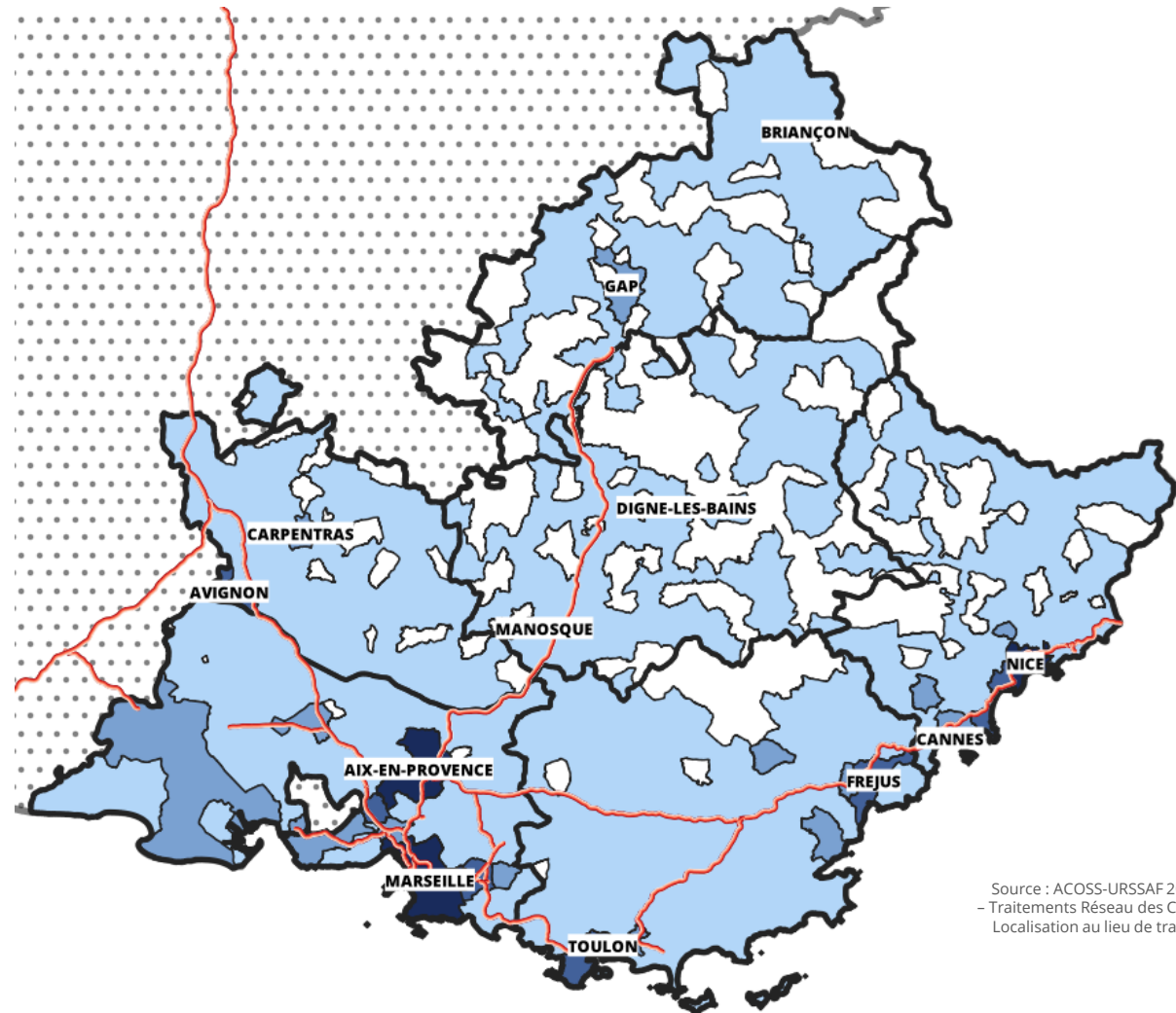
Définitions

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

Une polarisation du nombre de salariés autour des centres urbains

NOMBRE DE SALARIÉS DU BÂTIMENT EN 2022

-  Non renseigné ou 0 salarié
-  1 à 499 sal.
-  500 à 999 sal.
-  1 000 à 2 999 sal.
-  Plus de 3 000 sal.



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

PRODUCTION BÂTIMENT

9 901 jeunes
dont
6 478 apprentis

TECHNICIENS ET CADRES BTP

1 390 jeunes
dont
211 apprentis

Les centres de formation initiale de la région préparent plus de 9 900 jeunes à un métier de production du Bâtiment. Il s'agit des diplômés allant du CAP au BTS. Les effectifs sont particulièrement tournés vers les métiers techniques du second œuvre (plombier-chauffagiste et électricien).

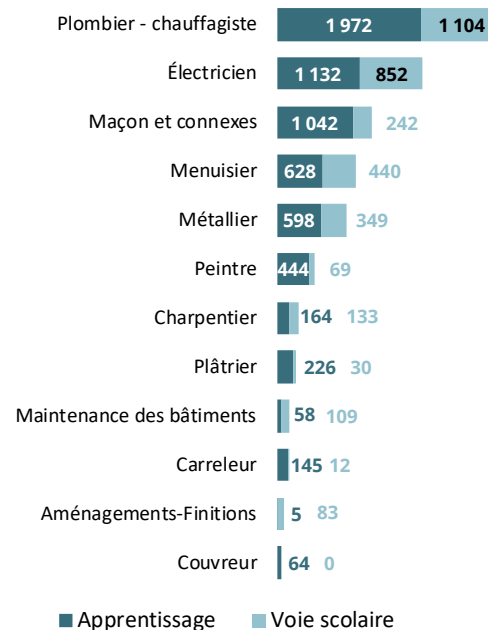
L'apprentissage est largement plébiscité puisqu'il concerne 64% des jeunes en formation dans un métier de production. La part de l'apprentissage peut même dépasser les 80% dans certains métiers comme les maçons, les peintres, les couvreurs, les plâtriers ou encore les carreleurs.

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

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

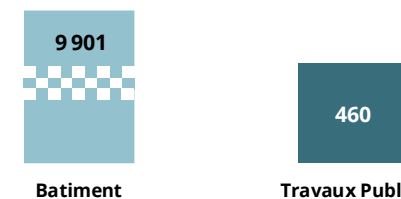
L'apprentissage : formation majoritaire dans les métiers de production

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE MÉTIER DE PRODUCTION BÂTIMENT EN 2022-2023



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

JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS DE PRODUCTION DU BTP EN 2022-2023



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

Définitions

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

Avertissement

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

PRODUCTION BÂTIMENT

9 901 jeunes
dont
6 478 apprentis

TECHNICIENS ET CADRES BTP

1 390 jeunes
dont
211 apprentis

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

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

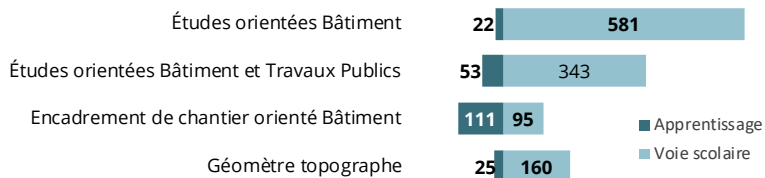
JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS DE TECHNICIENS ET CADRES DU BTP EN 2022-2023



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

Les formations initiales sur un métier technique et d'encadrement en BTP concernent près de 1 390 jeunes sur la région. Il s'agit des diplômés allant du BAC Pro au BTS. Le nombre d'apprentis touche 210 jeunes environ, dont plus de 52% se trouvent en formation d'encadrement de chantier.

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE MÉTIER TECHNIQUE / D'ENCADREMENT BTP EN 2022-2023



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

Définitions

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

Avertissement

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

Dans les métiers de production, 33% des formations conduisent à un diplôme de niveau 4 ou 5

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE NIVEAU DE DIPLOME ET LE TYPE DE DIPLOME EN 2022-2023

	Niveau 3			Niveau 4				Niveau 5		Total
	CAP	MC	Autre	BAC PRO	BP	MC	Autre	BTS	Autre	
Aménagements-Finitions				88						88
Carreleur	142				15					157
Charpentier	101		8	113	35			40		297
Couvreur	46		10		8					64
Électricien	1 556		3		302	12		111		1 984
Maçon et connexes	902		27	152	203					1 284
Maintenance des bâtiments	149		18							167
Menuisier	647		38	216	167					1 068
Métallier	652			135	160					947
Peintre	422		9		80	2				513
Plâtrier	228	8	2		18					256
Plombier - chauffagiste	1 730	8	5	768	312	17	22	191	13	3 066
Total métiers de la production	6 575	16	120	1 472	1 300	31	22	342	13	9 891
... répartition par niveau	Niveau 3 : 68%			Niveau 4 : 29%				Niveau 5 : 4%		
Études orientées Bâtiment	1			458			6	138		603
Études orientées Bâtiment et Travaux Publics				277				119		396
Encadrement de chantier orienté Bâtiment								187	19	206
Encadrement de chantier orienté BTP										
Géomètre topographe				96				80	9	185
Total métiers techniques-encadrement	1			831			6	524	28	1 390
... répartition par niveau	Niveau 3 : 0%			Niveau 4 : 60%				Niveau 5 : 40%		

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

- BUT Génie civil - Construction durable avec un effectif en 1ère année en 2020-2021 de 24
- BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques avec un effectif en 1ère année en 2020-2021 de 23

Définitions

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

10 jeunes en mention complémentaires ne sont pas inclus dans le tableau faute d'information sur le niveau

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

Dans les métiers de production, 65% des formations se font en apprentissage

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME ET LE TYPE DE FORMATION EN 2022-2023

	Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Total apprent.	Total voie scolaire	Part de l'apprent
	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire	Apprent.	Voie scolaire			
Aménagements-Finitions			5	83			5	83	6%
Carreleur	130	12	15				145	12	92%
Charpentier	95	14	52	96	17	23	164	133	55%
Couvreur	56		8				64		100%
Électricien	801	758	310	4	21	90	1 132	852	57%
Maçon et connexes	797	132	245	110			1 042	242	81%
Maintenance des bâtiments	58	109					58	109	35%
Menuisier	451	234	177	206			628	440	59%
Métallier	410	242	188	107			598	349	63%
Peintre	362	69	82				444	69	87%
Plâtrier	208	30	18				226	30	88%
Plombier - chauffagiste	1 362	381	498	621	112	92	1 972	1 094	64%
Total métiers de la production	4 730	1 981	1 598	1 227	150	205	6 478	3 413	65%
Études orientées Bâtiment	1		7	457	14	124	22	581	4%
Études orientées Bâtiment et Travaux Publics				277	53	66	53	343	13%
Encadrement de chantier orienté Bâtiment					111	95	111	95	54%
Encadrement de chantier orienté BTP									
Géomètre topographe			1	95	24	65	25	160	14%
Total métiers techniques-encadrement	1		8	829	202	350	211	1 179	15%

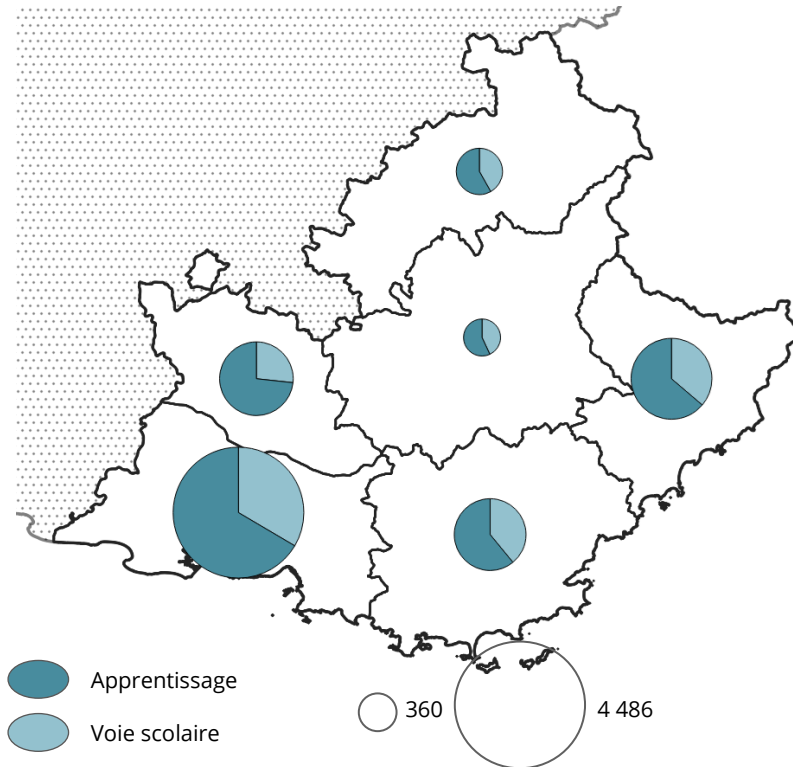
Définitions

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

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

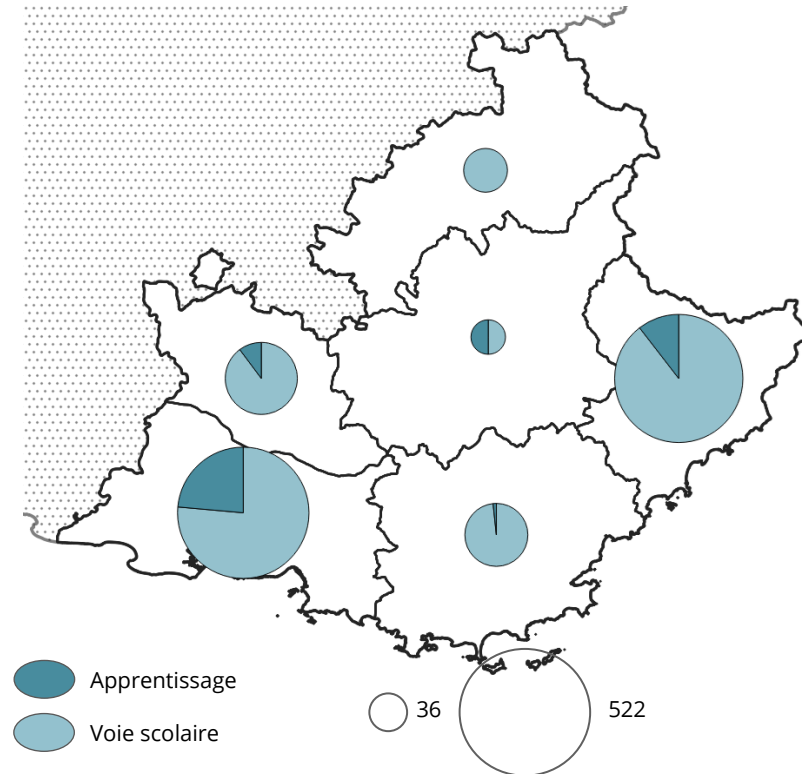
Cartographie de la formation initiale

NOMBRE DE JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS DE LA PRODUCTION DU BÂTIMENT SELON LE MODE DE FORMATION EN 2022-2023



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

NOMBRE DE JEUNES EN FORMATION INITIALE SUR LES MÉTIERS TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT DU BTP SELON LE MODE DE FORMATION EN 2022-2023



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

79% des jeunes en apprentissage dans les entreprises du Bâtiment se forment sur un métier de production

7 267

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

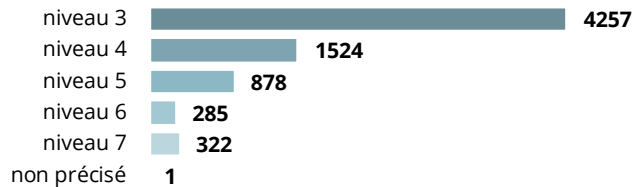
(métier de production Bâtiment ou Travaux Publics, assistant(e) de direction, marketing, comptabilité, etc.)

Les entreprises du Bâtiment ont accueilli 7 267 apprentis sur l'année 2022 avec une très forte propension à former sur des métiers de production du Bâtiment et des Travaux Publics.

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

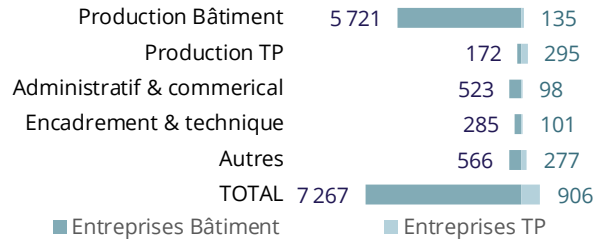
Note : le champ d'analyse est différent de la page 11 (en termes de niveaux de diplôme et de critères, le périmètre concerne ici les apprentis accueillis dans des entreprises adhérentes à l'OPCO de la Construction).

RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT PAR NIVEAU



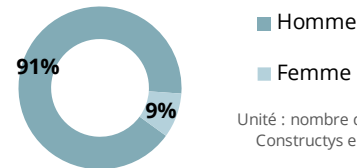
Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2022 - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES APPRENTIS PAR MÉTIER



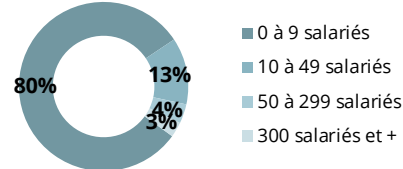
Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2022 - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT PAR GENRE



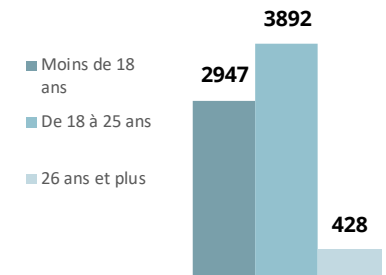
Unité : nombre d'apprentis - Source : Constructys en 2022 - Traitements Réseau des CERC

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



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

RÉPARTITION DES APPRENTIS DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT PAR ÂGE



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

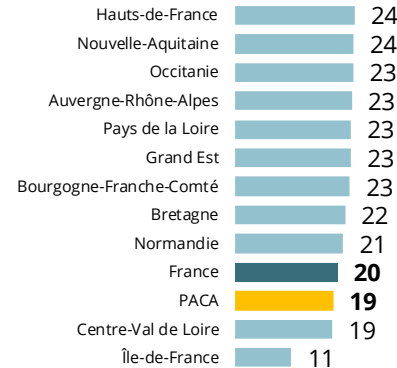
Avertissement

Le nombre d'apprentis analysé sur cette page correspond à l'ensemble des contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2022. Jusqu'à présent, les chiffres portaient sur le nombre de contrats conclus dans l'année. Par conséquent, les résultats de cette année ne peuvent pas être comparés avec ceux des années précédentes.

18 700 stagiaires ont recours à la formation continue en Provence-Alpes-Côte d'Azur

18 678 salariés
en formation continue
dans le Bâtiment en 2022

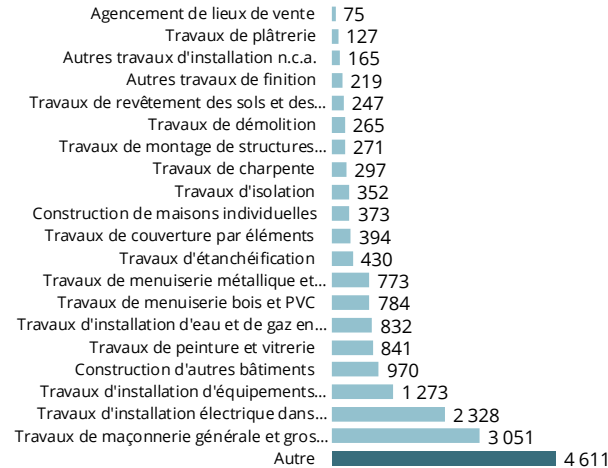
NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LE BÂTIMENT POUR 100 SALARIÉS EN 2022



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

L'effort de formation est important dans le secteur du Bâtiment : plus de 18 675 stagiaires en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Malgré cet effort, la région se place dans les dernières positions avec un ratio de 19 salariés formés pour 100 salariés.

RÉPARTITION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LE BÂTIMENT EN 2022 PAR ACTIVITÉ



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

Définitions

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

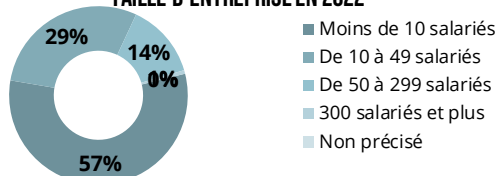
Un salarié ayant suivi deux formations au cours de l'année est comptabilisé deux fois. Ne sont pas pris en compte les demandeurs d'emploi, sauf pour les cas particuliers des stagiaires en POE et en CSP.

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

Avertissement

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

RÉPARTITION DES SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LE BÂTIMENT PAR TAILLE D'ENTREPRISE EN 2022

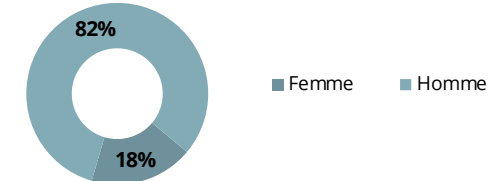


Unité : nombre de stagiaires - Source : Constructyts - Traitements Réseau des CERC

266 stagiaires sont en contrat de professionnalisation en Provence-Alpes-Côte d'Azur

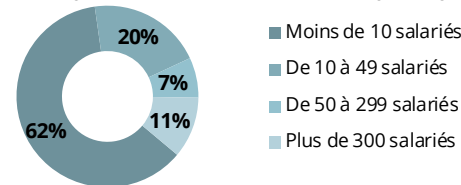
266 contrats de professionnalisation aux métiers du Bâtiment 2022

RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AUX MÉTIERS BÂTIMENT PAR GENRE EN 2022



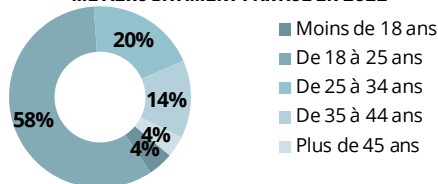
Unité : nombre de contrats - Source : Constructyts -

RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AUX MÉTIERS BÂTIMENT PAR TAILLE D'ENTREPRISE EN 2022



Unité : nombre de contrats - Source : Constructyts -

RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AUX MÉTIERS BÂTIMENT PAR ÂGE EN 2022



Unité : nombre de contrats - Source : Constructyts -

Définitions

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

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

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

Avertissement

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

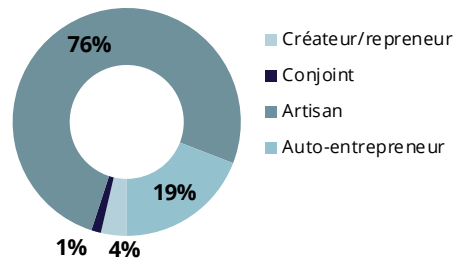
1.3 Caractéristiques de la formation initiale et continue aujourd'hui ?

La formation continue des travailleurs non-salariés

1 177 formations de
travailleurs non-salariés
du Bâtiment 2022

23 963 heures de formation

RÉPARTITION DES NON SALARIÉS EN FORMATION PAR STATUT



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

Parmi les 45 600 non-salariés du Bâtiment en région, près de 1 180 ont suivi une formation en 2022. Dans 76% du temps, il s'agit d'auto-entrepreneur. Cela représente près de 24 000 heures de formation.

RÉPARTITION DES NON SALARIÉS EN FORMATION PAR THÈME DE LA FORMATION

Technique	Technique	719
	Qualité	0
	Permis de conduire	7
	Hygiène alimentaire	1
	Formation continue obligatoire des taxis	0
	FEEBAT Qualit'EnR	85
	FEEBAT	62
	Evaluation des risques	0
	Esthétique	0
	Dispositifs législatifs et réglementaires - COVID	0
Gestion et informatique	Allergènes et étiquetage	0
	Réseaux sociaux spécifiques	15
	Maître d'apprentissage et de tuteur	3
	Gestion et management spécifique	34
	Gestion et management (non spécifique métiers)	216
	Développement personnel	0
	Bureautique, Internet, Messagerie, Logiciels de...	0
	Bilan de compétences	0
	Marchés publics, appel d'offres, logiciels spécifiques...	0
	Formation diplômante	RNCP transverse
RNCP spécifique au métier		6
RNCP reprise, transmission entreprise (GEAB/REAB)		0
Préparation au MOF		0
F. générale	Formation des élus	3
	Technique	0
	Culture Générale, Langues étrangères	22

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

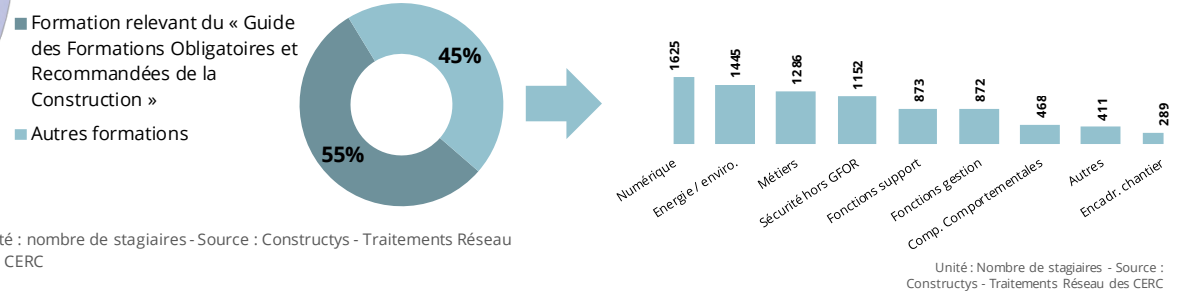
Définition

Nombre de travailleurs non-salariés relevant du secteur « Bâtiment » ayant reçu un financement en 2022 pour le suivi d'une formation.

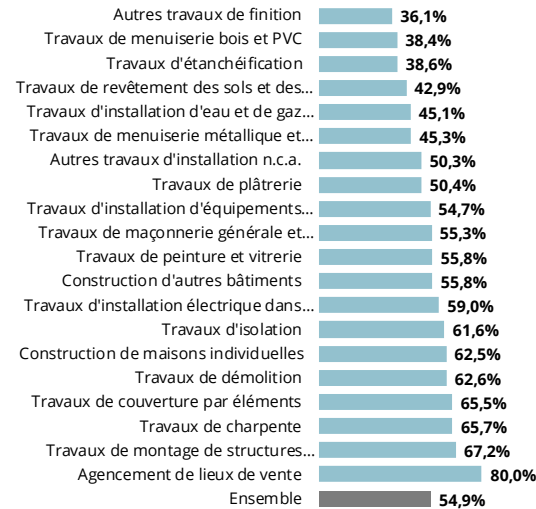
Dans près de 60% des cas, les formations mises en place relèvent du GFOR

55% des salariés en formation continue en 2022 suivent une formation relevant du « Guide des Formations Obligatoires et Recommandées de la Construction »

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



PART DES SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE AYANT SUIVI UNE FORMATION DU GUIDE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES ET RECOMMANDÉES DE LA CONSTRUCTION EN 2022 PAR ACTIVITÉ



Il y a un bon équilibre entre la volonté des entreprises à faire monter en compétences leurs salariés (45%) et l'obligation de suivre les contraintes réglementaires (sécurité, habilitations ...) à travers les formations GFOR (55%).

La montée en compétence quant à elle, se concentre principalement dans le numérique (20% des formations hors GFOR) et dans l'évolution des métiers (15%).

Définitions

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

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

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

GFOR : Guide des formations obligatoires et recommandées de la Construction

Avertissement

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

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



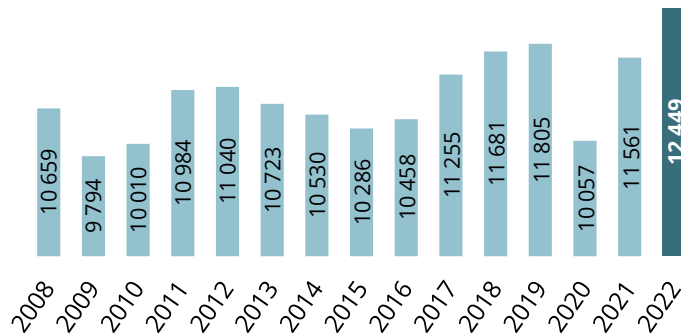
2

Reprise de l'activité bâtiment après la crise sanitaire

12 449 M€
Chiffre d'affaires Bâtiment
2022

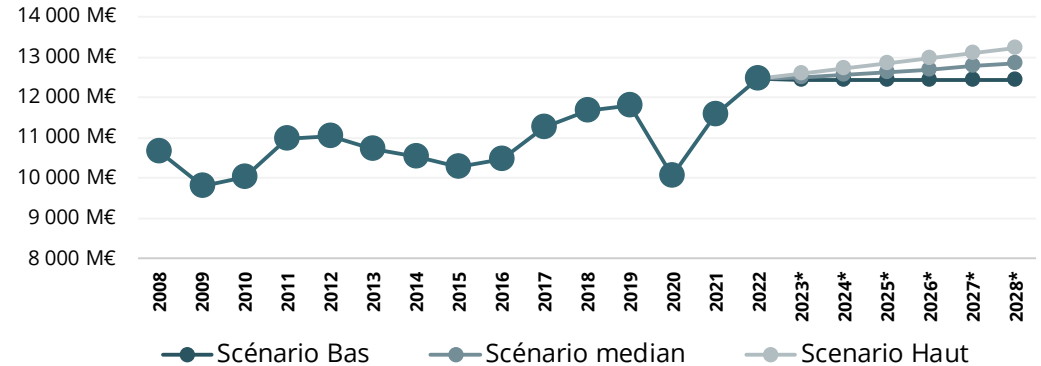
+7,7%
Evolution 2022/2021

EVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES BÂTIMENT



Unité : M€ / Source : Réseau des CERC

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



* Prévisions de CA en volume

Unité : M€ / Source : Réseau des CERC

Hypothèse A : Scénario « Point Bas » : Pour définir le point bas, nous prenons le chiffre d'affaires de 2015 qui correspond à la fin d'un cycle de ralentissement économique du secteur Bâtiment. On pose l'hypothèse qu'en 2028, l'activité du secteur Bâtiment sera sur ce niveau plancher. Le rythme de croissance annuel est alors de -0,03% entre 2022 et 2028.

Hypothèse B : Scénario « Point Haut » : Pour définir le point haut, nous prenons la médiane entre le chiffre d'affaires de 2019 qui correspond à la fin d'un cycle de croissance économique, et le chiffre d'affaires de 2015 qui correspond à la fin d'un cycle de ralentissement du secteur Bâtiment. On pose l'hypothèse qu'en 2028, l'activité du secteur Bâtiment sera sur ce niveau haut. Le rythme de croissance annuel est alors de +1,02% entre 2022 et 2028.

Hypothèse C : Scénario « Médian » : Le scénario médian est la moyenne des scénarios « Point Bas » et « Point Haut ». Le rythme de croissance annuel est alors de +0,5% entre 2022 et 2028.

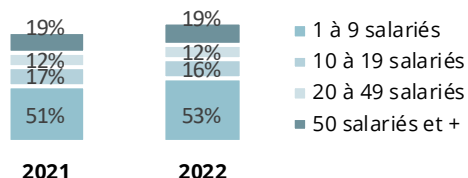
+6 296
emplois salariés
dans le Bâtiment entre 2012 et 2022

+600
dans le Gros Œuvre
+5 696
dans le Second Œuvre

+1 705
Établissement employant au moins un salarié
dans le Bâtiment entre 2012 et 2022

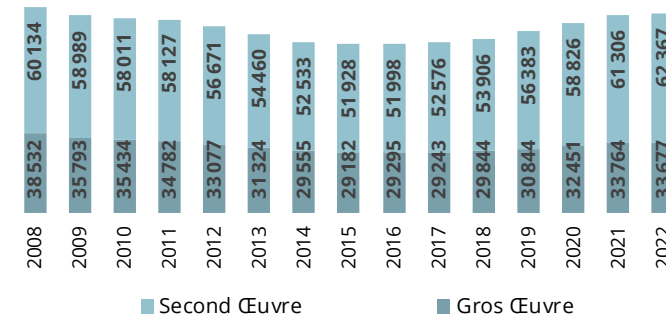
2.2 ... par une modification de la structure de l'emploi Progression de l'emploi salarié depuis 6 ans

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



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

EVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉS

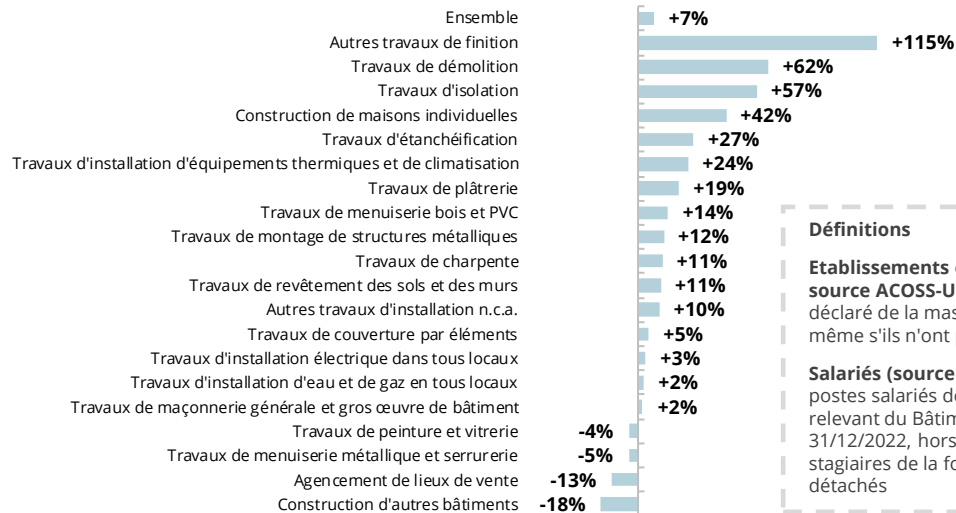


Unité : nombre de postes salariés
Source : ACOSS-URSSAF - Traitements Réseau des CERC

Après une période de forte contraction (2009-2015), le niveau de l'emploi salarié remonte progressivement pour retrouver son niveau le plus haut (96 044 salariés en 2022). Cette remontée est plus marquée dans le second œuvre que dans le gros œuvre.

Ce redressement de l'emploi salarié peut être rapproché de la reprise du chiffre d'affaires Bâtiment observée depuis 2015. Cependant, la relation entre activité et emploi est plus complexe et doit être analysée avec prudence. L'année 2020 en est l'illustration. En effet, la chute de l'activité liée à la crise sanitaire n'a pas impacté le volume salarié. Par ailleurs, d'autres formes d'emploi existent et sont générateurs de chiffres d'affaires. C'est le cas des micro-entreprises qui ont tendance à se développer ces dernières années et ceci quelle que soit l'orientation à la hausse ou à la baisse du chiffre d'affaires du secteur.

EVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉS DU BÂTIMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ENTRE 2012 ET 2022



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

Définitions

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

Salariés (source ACOSS-URSSAF) : nombre de postes salariés des établissements ayant un code APE relevant du Bâtiment implantés dans la région au 31/12/2022, hors apprentis, intérimaires, stagiaires, stagiaires de la formation professionnelle, salariés détachés

Impact en emploi

Scénarios d'impact en emploi a 5 ans

Hypothèse A : La productivité sur la période 2022-2028 reste la même.

Hypothèse B : On considère la même répartition dans les métiers de production que celle observée en 2022.

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

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

Choix du scénario cible

Le scénario économique retenu est le scénario bas.

**Besoin annuel
en ressources
2022-2028**

2 350

Evolution 2018-2022

+18,1%
ouvriers

+21,6%
ETAM

+11,8%
Cadres (IAC)

La reprise de l'emploi salarié s'avère significative pour les ouvriers et ETAM. Le niveau des cadres augmente également à moindre taux.

Reprise de l'emploi salarié depuis la crise sanitaire

EVOLUTION DES SALARIÉS BÂTIMENT SELON LE STATUT

	2022	Evol. 2018/2022	
Ouvriers	54 831	+18,1%	▲
ETAM	16 663	+21,6%	▲
Cadres (IAC)	7 016	+11,8%	▲
Ensemble	78 510	+18,3%	▲

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

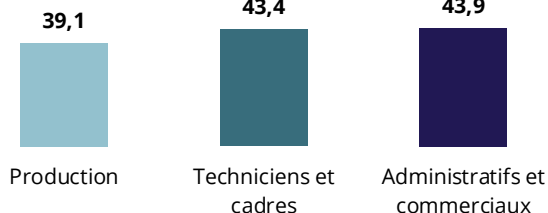
Age moyen des salariés en 2022

39,1 ans
production

43,4 ans
techniciens et cadres

43,9 ans
administratifs et commerciaux

ÂGE MOYEN DES SALARIÉS RELEVANT DU BÂTIMENT



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

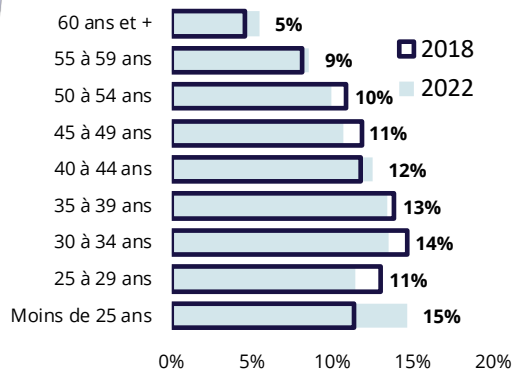
La pyramide des âges montre des signes de renouvellement. La reprise de l'activité et de l'emploi salarié des dernières années semble avoir freiné le vieillissement (l'âge moyen diminue légèrement : 39,2 ans en 2021).

Pour les métiers de production : la part des jeunes de moins de 25 ans est même en augmentation de 4 points sur la période 2018-2022 (passant de 11% à 15%) se rapprochant ainsi de ses maximums de 16% en 2010 et 18% en 2007. Cependant, avec la diminution des 25-29 ans, l'âge moyen peine à diminuer.

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

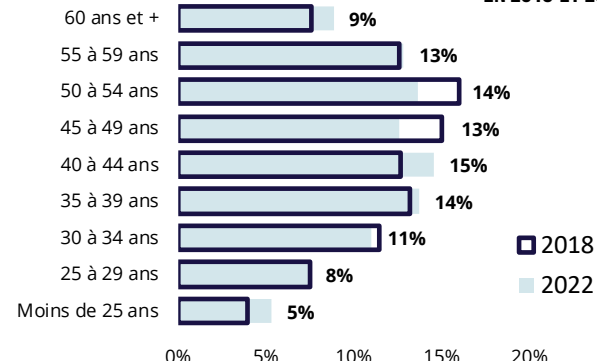
Les salariés de la production, techniciens et cadres : une population sous le signe d'un rajeunissement avec la hausse des effectifs de moins de 25 ans

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DE LA PRODUCTION EN 2018 ET 2022



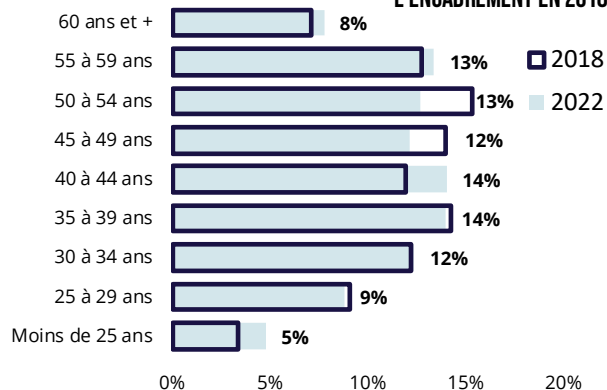
Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP aux 15 mars 2018 et 2022 - Traitements Réseau des CERC

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX EN 2018 ET 2022



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

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DES FONCTIONS TECHNIQUES ET DE L'ENCADREMENT EN 2018 ET 2022



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

Définitions

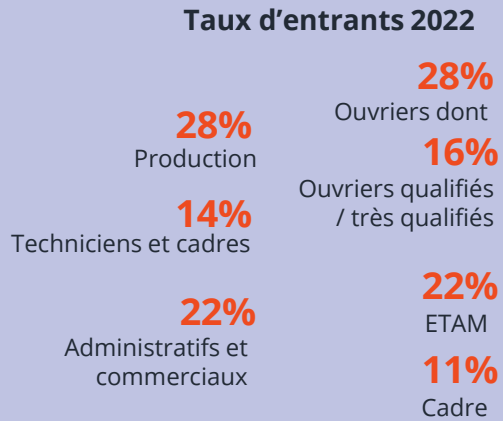
Salariés* de la production : salariés ayant un métier de production Bâtiment quelle que soit l'entreprise

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

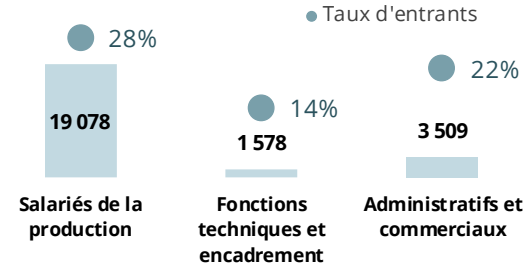
Salariés* commerciaux et administratifs : salariés des entreprises du Bâtiment ayant un métier commercial/administratif

* Y compris apprentis

19 100 salariés de la production sont entrés dans un métier du Bâtiment en 2022, soit 28% de l'effectif en place

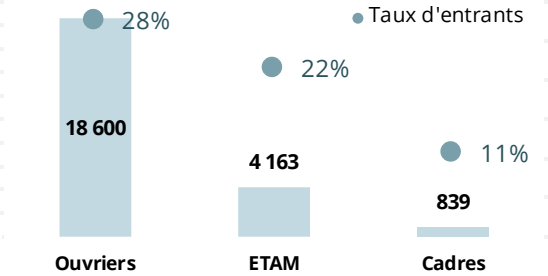


EFFECTIF SALARIÉS ENTRANT DANS LE BÂTIMENT EN 2022



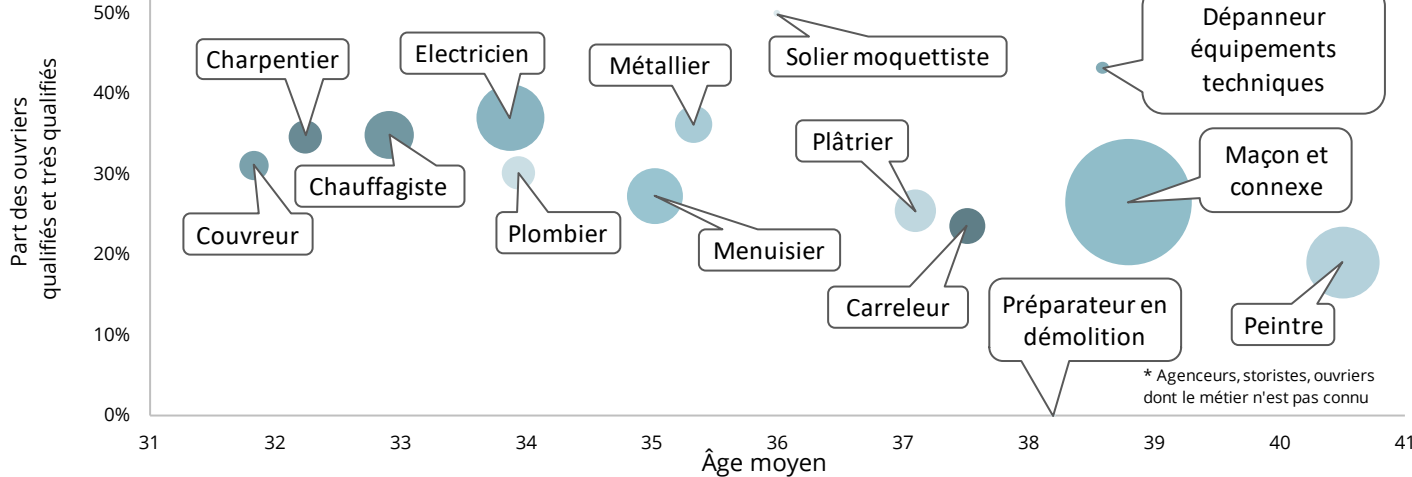
Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

EFFECTIF SALARIÉS ENTRANT DANS LE BÂTIMENT EN 2022



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

ÂGE MOYEN ET NIVEAU DE QUALIFICATION DES OUVRIERS ENTRÉS DANS LE BÂTIMENT EN 2022



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

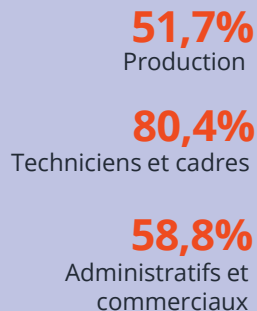
Le taux d'entrants reflète le renouvellement de l'effectif salariés qu'il soit structurel (remplacement, mobilité, départ en retraite...) ou conjoncturel. Les métiers de production sont particulièrement concernés avec un taux à 28%. Avec la reprise économique de 2021, les entreprises ont reconstitué leurs forces productives et continuent de se développer.

Définition

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

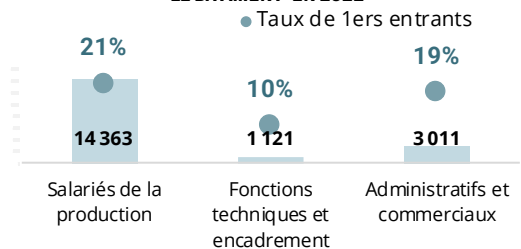
* Hors apprentis

Taux de CDI des premiers entrants 2022



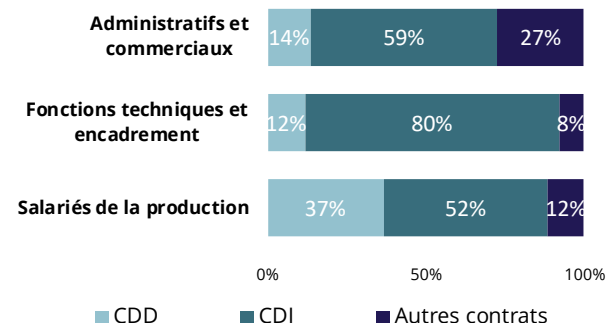
52% des salariés premiers entrants en production dans le secteur Bâtiment sont en CDI

EFFECTIF SALARIÉS ENTRANT POUR LA PREMIÈRE FOIS DANS LE BÂTIMENT EN 2022



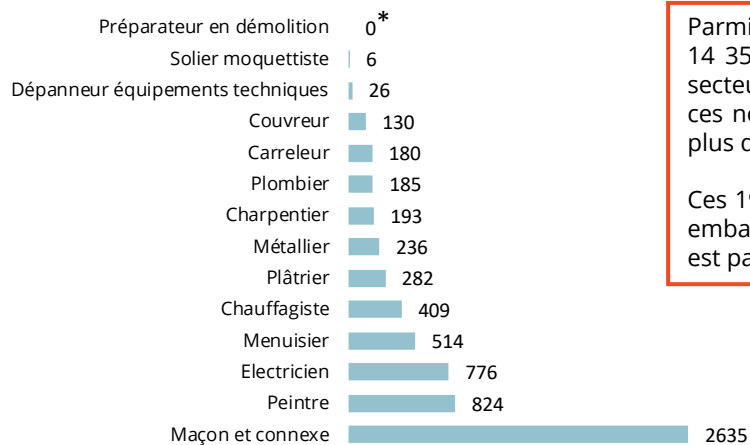
Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

RÉPARTITION DES SALARIÉS PREMIERS ENTRANTS DANS LE BÂTIMENT



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

RÉPARTITION DES SALARIÉS DE LA PRODUCTION PREMIERS ENTRANTS DANS LE BÂTIMENT EN 2022 SELON LE MÉTIER



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

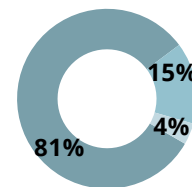
* : secret statistique (<5)

Parmi les entrants dans un métier de production en 2022, plus de 14 350 salariés sont considérés comme premiers entrants dans le secteur. Tous les métiers de production ont contribué à l'entrée de ces nouveaux recrutements, en particulier les maçons qui couvrent plus de 41% de ces derniers.

Ces 1^{ers} entrants, ont un profil peu qualifié (81% d'entre eux) et sont embauchés en CDI dans 51,7% des cas. Toutefois, la place des CDD est particulièrement élevée en 2021 (37%).

RÉPARTITION DES OUVRIERS PREMIERS ENTRANTS DANS LE BÂTIMENT EN 2022 SELON LEUR QUALIFICATION

- Ouvriers peu qualifiés
- Ouvriers qualifiés
- Ouvriers très qualifiés



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

Définition

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

Taux de 1^{ers} entrants 2022 = nombre de 1^{ers} entrants 2022 rapporté au nombre de salariés* en poste au 15 mars 2022

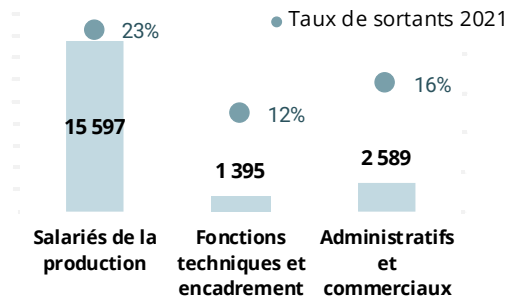
* Hors apprentis

15 600 salariés de la production sont sortis en 2021, soit 23% de l'effectif en place

Taux de sortants 2021

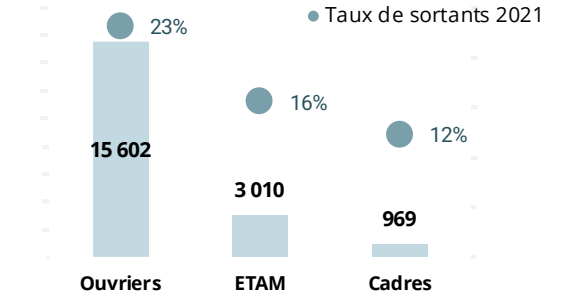


EFFECTIF SALARIÉS SORTANT DU BÂTIMENT EN 2021

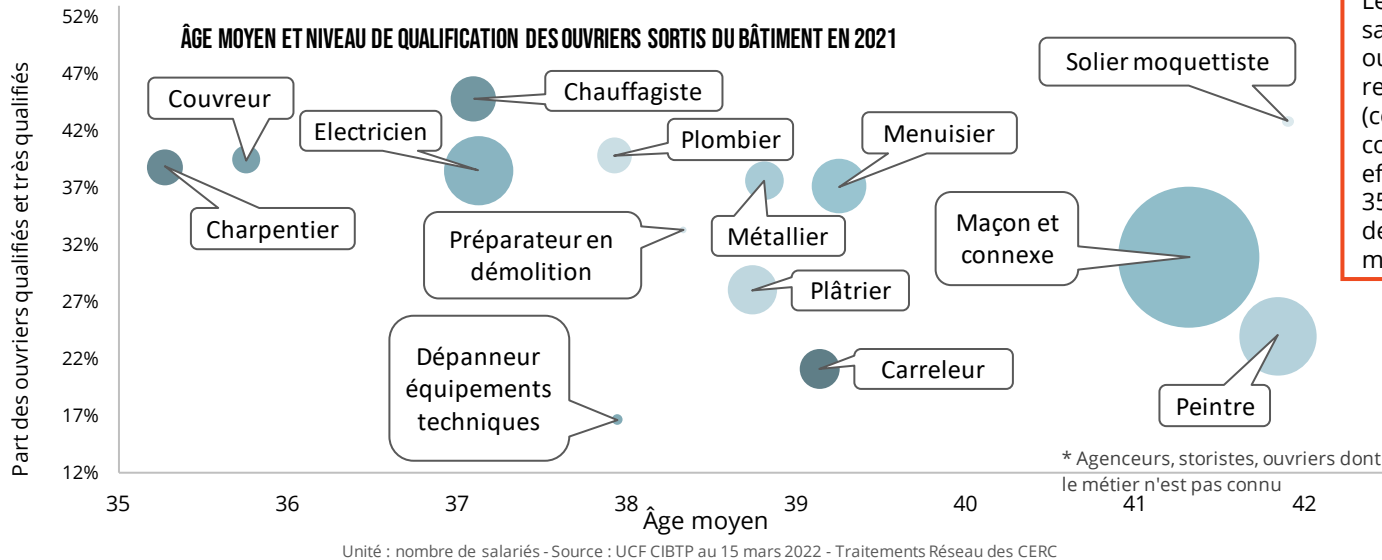


Unité : nombre de salariés - Source : UCF CIBTP au 15 mars 2022 - Traitements Réseau des CERC

EFFECTIF SALARIÉS SORTANT DU BÂTIMENT EN 2021



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



Le taux de sortants reflète la mobilité de l'effectif salarié qu'il soit structurel (départ en retraite...) ou conjoncturel. Les métiers de production restent assez concernés avec un taux de 23% (contre 29% en 2020). Les sorties sont loin de ne comptabiliser que des départs à la retraite. En effet, l'âge moyen des sortants est compris entre 35 ans et 42 ans en moyenne selon les métiers de production, une fourchette qui tend tout de même à vieillir (entre 29 ans et 41 ans en 2020).

Définition

Taux de sortants 2021 = nombre de salariés* sortis en 2021 rapporté au nombre de salariés* en poste au 15 mars 2022

* Hors apprentis

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

	Projets de recrutement	Difficultés de recrutement	% d'offres difficiles en 2023
Métiers de la maçonnerie-gros œuvre	5 590	3 878	69%
Métiers de la métallerie	640	520	81%
Métiers de l'aménagement bois	1 140	1 031	90%
Métiers de l'électricité	1 620	1 300	80%
Métiers des cloisons et façades	830	600	72%
Métiers des fluides	1 650	1 330	81%
Métiers du toit et ossature	510	420	82%
Ensemble	11 980	9 079	76%

Le taux de turn-over mesure l'intensité des mouvements des salariés (flux entrants et sortants) et donc indirectement l'intensité des besoins en recrutements du secteur. Il atteint 25% pour les métiers de production. Autrement dit, 1 salarié en place actuellement sur 4 a connu au moins un mouvement, soit en entrée, soit en sortie.

Mais au-delà du volume, la problématique des entreprises est de trouver des candidats et donc de réussir leur recrutement. Or, sur près de 12 000 projets de recrutements, 75,7% environ sont jugés difficiles, soit un indice de fluidité moyen de 2,4 sur 10. Les difficultés restent importantes pour les entreprises et ceci dans tous les secteurs : la part d'offres difficiles était de 57% pour les recrutements prévus en 2020 et de 76,3% en 2021.

Précisons que les raisons de ces difficultés sont multiples (technique, géographique ...) et peuvent varier d'un métier à l'autre : manque de technicité des candidats pour les métiers des fluides, lacunes techniques en toiture par rapport à des pratiques ou exigences locales... Le nombre de demandeurs d'emploi disponible ne permet donc pas de réduire les difficultés.

Définitions

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

* Hors apprentis

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

Taux de turn-over 2022

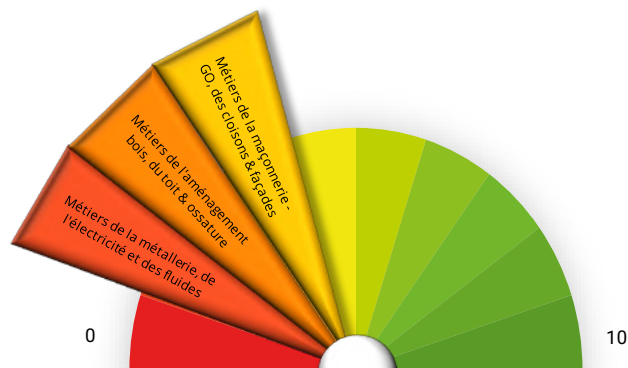
25,5%
Production
20,1% en France

13,2%
Techniciens et cadres
11,3% en France

19,0%
Administratifs et commerciaux
16,8% en France

11 980
projets de recrutements dont
75,7%
jugés difficiles

INDICE DE FLUIDITÉ DE RECRUTEMENT PAR LES ENTREPRISES EN 2023



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

Hypothèse A : La productivité sur la période 2022-2028 reste la même.

Hypothèse B : On considère la même répartition dans les métiers de production que celle observée en 2022.

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

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

**Besoin annuel
en ressources
2022-2028**

2 350

Domaines de métiers et fonctions	Besoin annuel en ressources	Evolution moy. Annuelle 2022-2028	
Métiers de la maçonnerie - gros œuvre	995	2,5%	▲
Métiers de la métallerie	145	2,3%	▲
Métiers de l'aménagement bois	190	1,6%	▲
Métiers de l'électricité	260	1,5%	▲
Métiers des cloisons et façades	450	2,2%	▲
Métiers des fluides	175	1,3%	▲
Métiers du sol	75	1,8%	▲
Métiers du toit et ossature	60	1,0%	▲

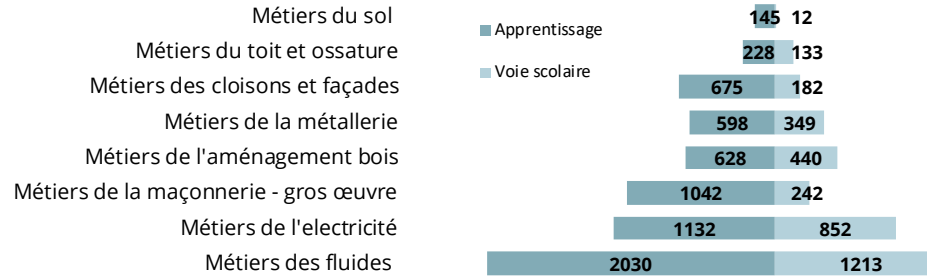
Poids de l'apprentissage très différencié selon les domaines de métiers

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

65,4%

2021-2022

RÉPARTITION DES JEUNES EN FORMATION INITIALE SELON LE DOMAINE



Définition

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

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

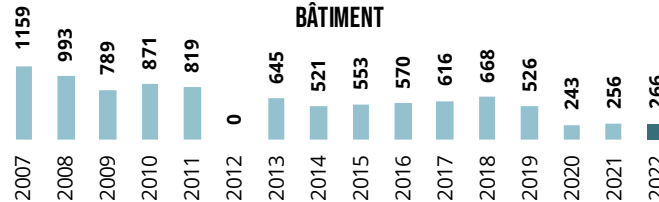
Le recours à la formation continue

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation

+3,9% **-77,0%**

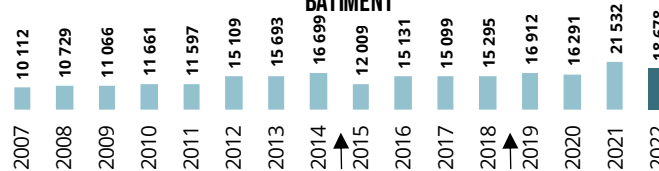
2020-2022 2007-2022

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AUX MÉTIERS BÂTIMENT



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

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION CONTINUE DANS LE BÂTIMENT



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

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

Définition

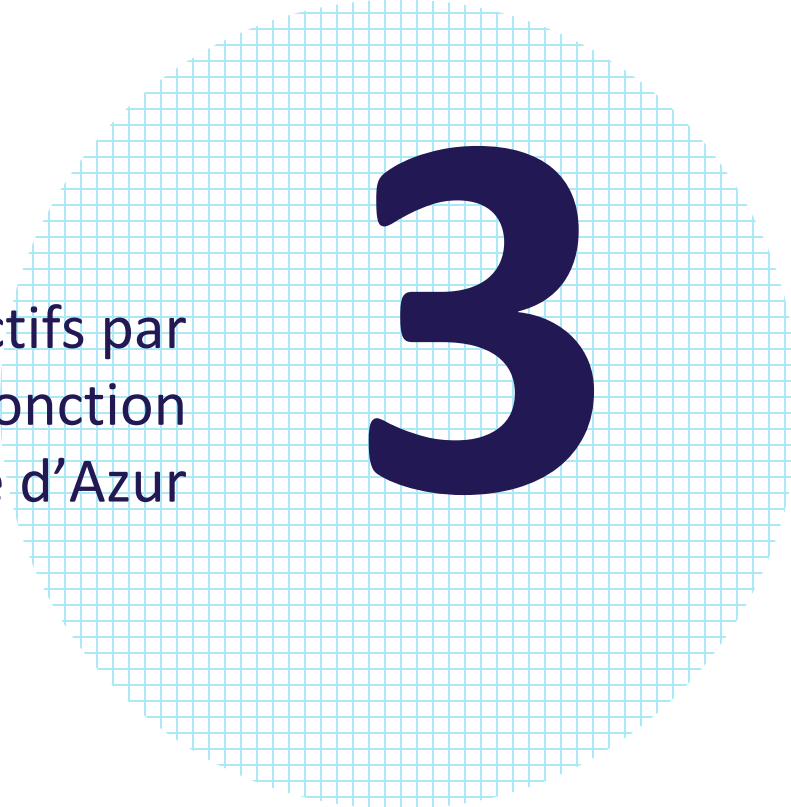
Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés ayant demandé un financement à l'OPCO de la Construction et ayant suivi une formation continue au cours de l'année.

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

Avertissement

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

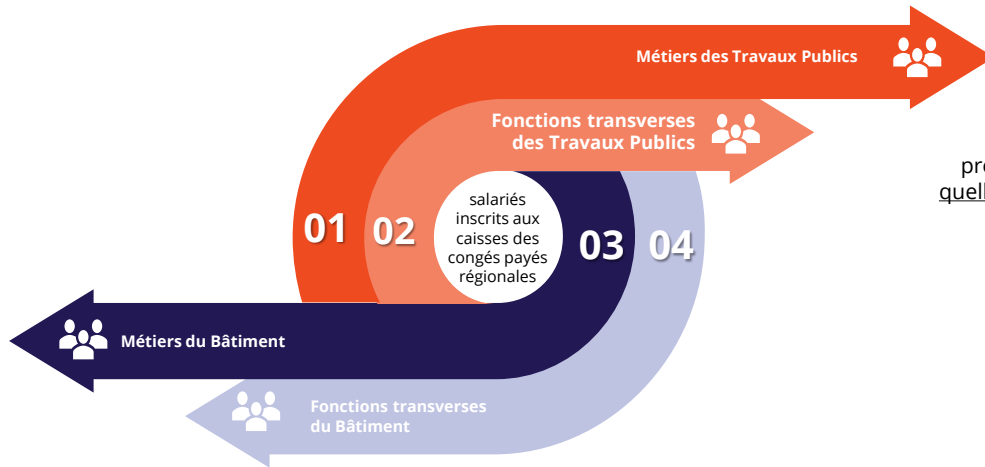
Baromètres prospectifs par
domaine de métier et fonction
en Provence-Alpes-Côte d'Azur



3

Analyses métiers

Les salariés inscrits aux caisses des congés payés



Métiers de production du Bâtiment

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

Métiers de production des Travaux Publics

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

Fonctions transverses dans une entreprise du Bâtiment

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

Fonctions transverses dans une entreprise de Travaux Publics

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

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

Cette répartition s'appuie sur le métier du salarié

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



Les métiers de la maçonnerie et du gros œuvre regroupent le plus grand nombre d'actifs. Ils se caractérisent par un vieillissement des salariés (âge moyen élevé et en hausse sur 5 ans, rapport entre les moins de 30 ans et les plus de 53 ans faible) qui va venir peser sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 995 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier.

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

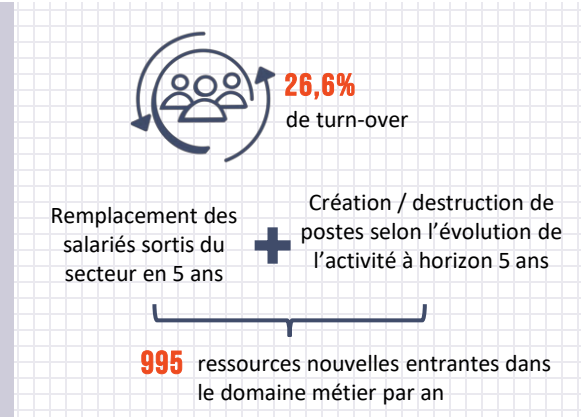
De plus, les difficultés des projets de recrutements restent fortes cette année (69,4% contre 71,2% l'an dernier). Mais les situations peuvent être très disparates dans ce groupe dans la mesure où il existe une multiplicité de métiers en maçonnerie – gros œuvre. Des difficultés de recrutement sont par exemple réelles pour les ouvriers avec un haut niveau de qualification. Les besoins en ressources nouvelles sont certes, importantes mais il est difficile de les qualifier.

RESSOURCES DISPONIBLES



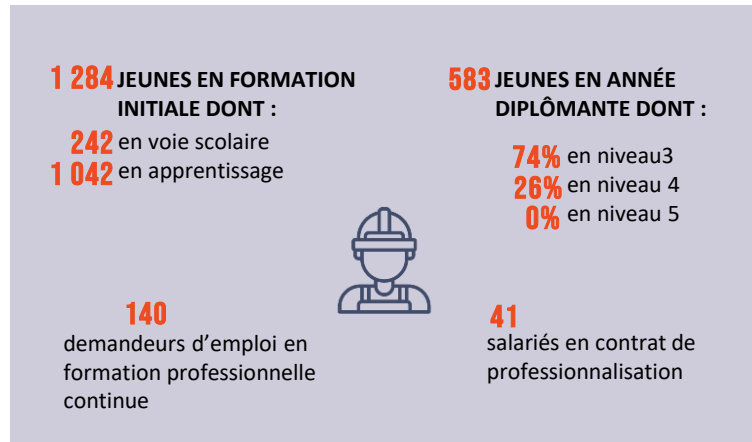
Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2017, DARES 2022, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 – Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



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

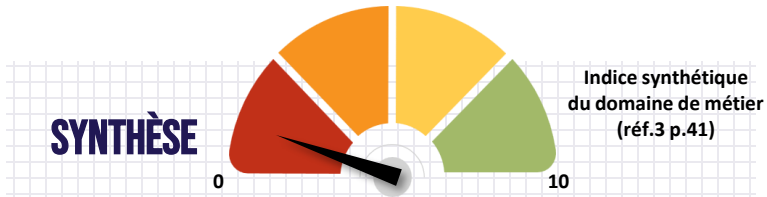
APPAREIL DE FORMATION



Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructyts 2021 – Traitements Réseau des CERC



Potentiel de sortants formés sur le marché du travail : c'est la somme des jeunes en année diplômante, des demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue et des salariés en contrat de professionnalisation



Les métiers des cloisons et façades se caractérisent par un tissu d'entreprises particulièrement petit où les établissements sans salarié sont très présents. Le vieillissement des salariés (âge moyen élevé et en hausse sur 5 ans, rapport entre les moins de 30 ans et les plus de 53 ans faible) diminue mais continue de peser sur les besoins en ressources nouvelles (41,5 ans contre 41,7 ans l'an dernier). Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 450 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier.

Ce volume est assez difficilement couvert par le nombre de sortants « théoriques », ce qui peut expliquer les difficultés de recrutements observées pour ces métiers ces dernières années (74% pour 2022 et 67,2% pour 2021).

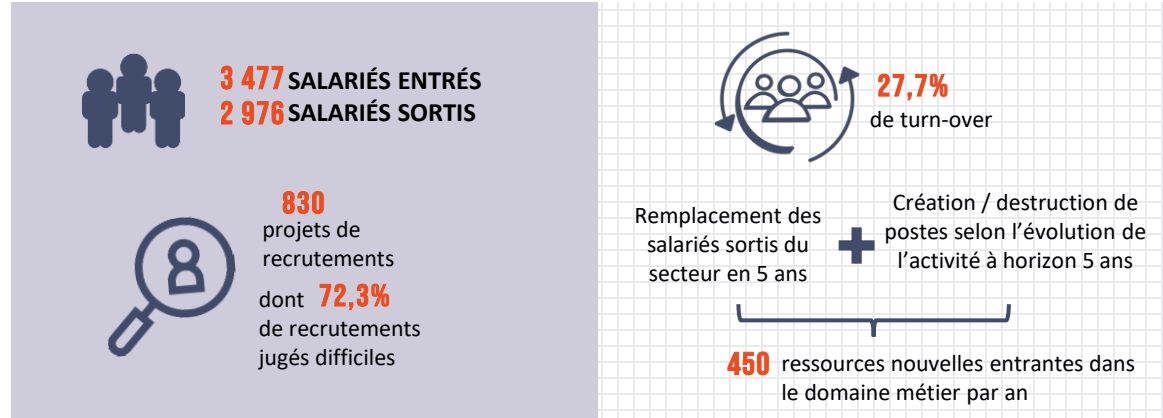
Les métiers des cloisons et façades sont relativement attractifs dans la mesure où la technicité s'apprend vite (excepté pour l'ITE). Le niveau de qualification est d'ailleurs un des plus bas. Compte tenu des enjeux actuels de transition énergétique, le sujet de l'isolation thermique devient crucial,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

RESSOURCES DISPONIBLES



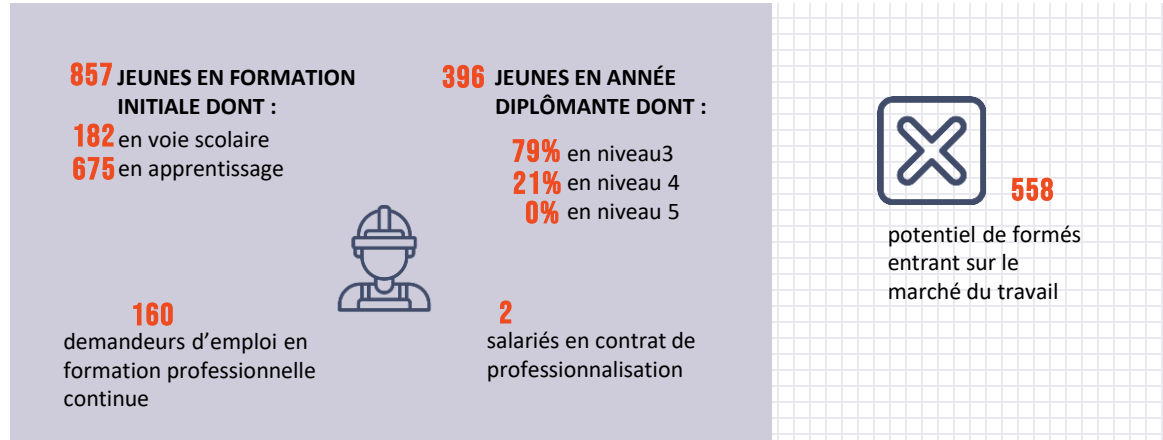
Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2017, DARES 2022, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



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

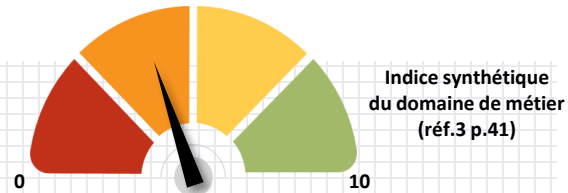
APPAREIL DE FORMATION



Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructyts 2021 - Traitements Réseau des CERC

Note : les métiers des cloisons et façades incluent les peintres, les plâtriers ainsi que les storistes.
Potentiel de sortants formés sur le marché du travail : c'est la somme des jeunes en année diplômante, des demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue et des salariés en contrat de professionnalisation

SYNTHÈSE



Les métiers du toit et de l'ossature se caractérisent par une population salariée relativement jeune (âge moyen bas et rapport entre les moins de 30 ans et les plus de 53 ans élevé). Le remplacement des départs en retraite pèse donc moins sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur devrait avoir besoin de 60 nouvelles ressources entrantes annuelles.

En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir le besoin. Cependant, les difficultés de recrutements restent particulièrement importantes pour ces métiers (82,4% en 2023 et 88% l'an dernier).

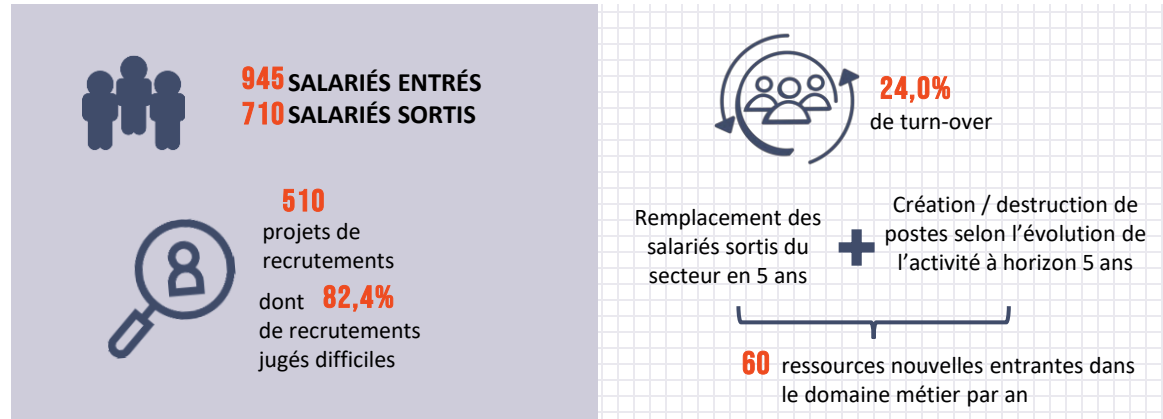
La dimension géographique est à prendre en compte dans l'analyse des besoins en recrutements. En effet, le marché du toit et de l'ossature est concentré dans les zones alpines (les maçons couvrant en général le besoin dans les autres territoires) avec des contrats saisonniers en été fréquents. Le déséquilibre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

RESSOURCES DISPONIBLES



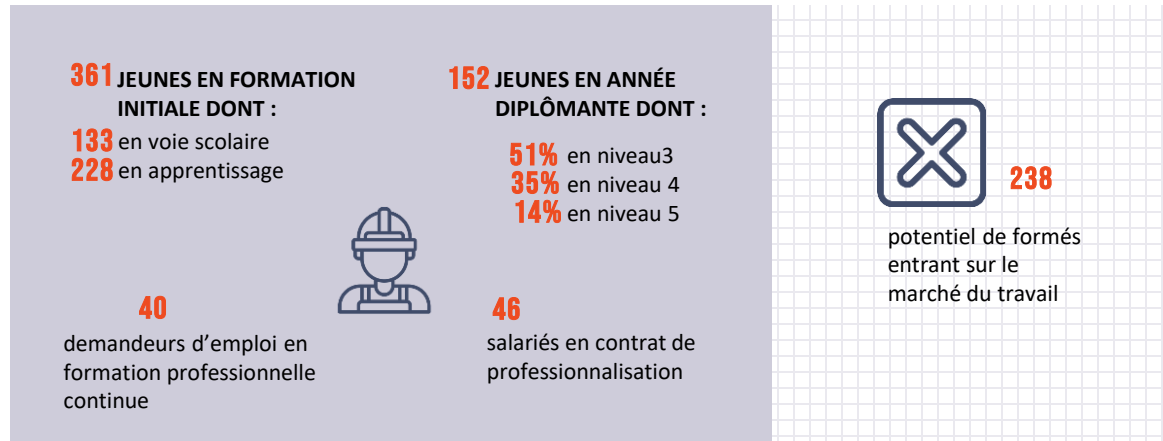
Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2017, DARES 2022, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



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

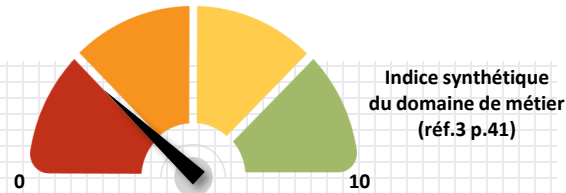
APPAREIL DE FORMATION



Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructyts 2021 - Traitements Réseau des CERC

Potentiel de sortants formés sur le marché du travail : c'est la somme des jeunes en année diplômante, des demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue et des salariés en contrat de professionnalisation

SYNTHÈSE

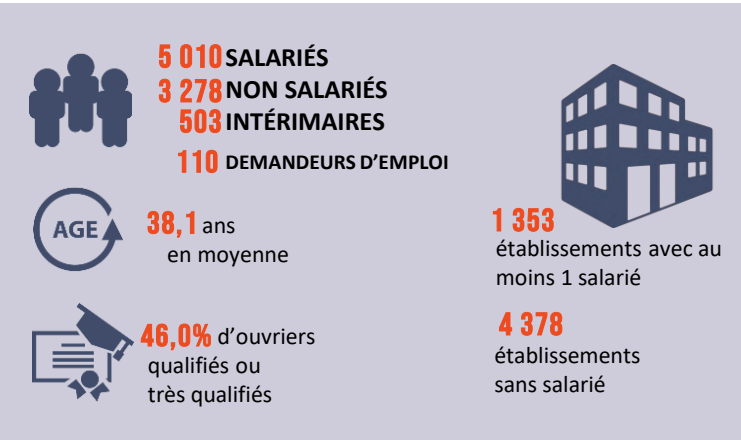


Les métiers de l'aménagement bois présentent des caractéristiques proches de la moyenne en ce qui concerne l'âge des salariés. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 190 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier. Cela représente 1,6% des ressources actuelles (en dessous de la moyenne des métiers de la production à 2%).

En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir le besoin. Cependant, le niveau de difficultés de recrutements pour ces métiers est celui qui a le plus augmenté ces dernières années (90,3% contre 85,4% en 2022 et 55,3% en 2021).

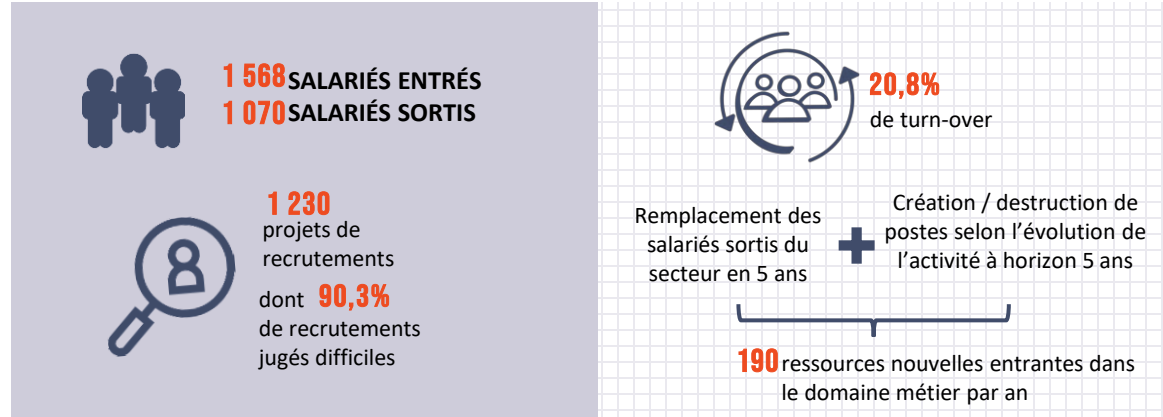
Il existe en réalité deux filières : la pose qui n'exige pas nécessairement un niveau de qualification très élevé et la fabrication qui demande plus de qualification (avec des compétences en commande numérique, lecture de plan...). Les problématiques de recrutements et les difficultés sont très différentes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

RESSOURCES DISPONIBLES



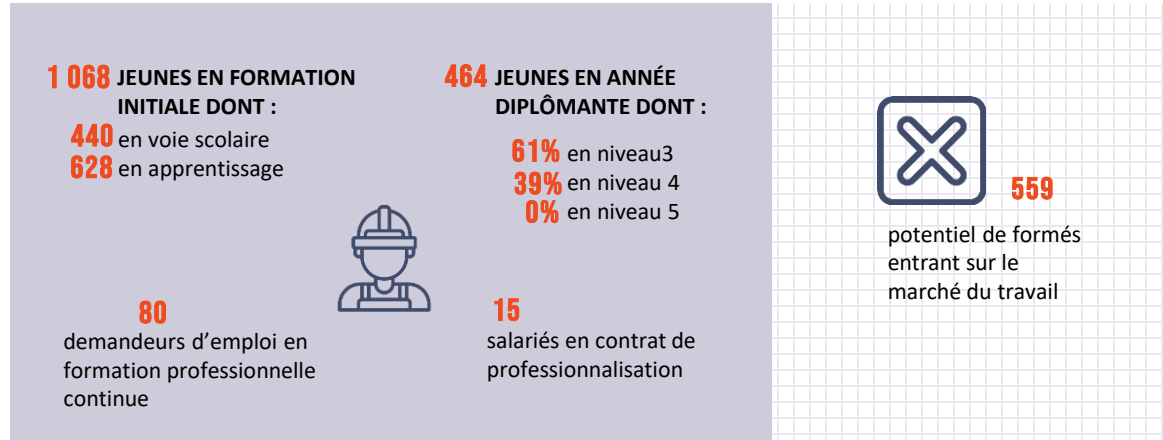
Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2017, DARES 2022, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



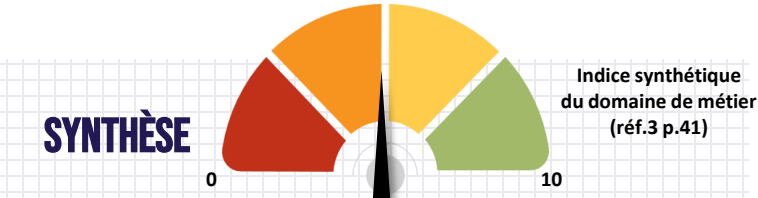
Sources : BMO 2023, UCF CIBTP 2022, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION



Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructyts 2021 - Traitements Réseau des CERC

Potentiel de sortants formés sur le marché du travail : c'est la somme des jeunes en année diplômante, des demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue et des salariés en contrat de professionnalisation



Les métiers de la métallerie présentent la particularité d'avoir la part la plus importante d'établissements avec salariés. Le tissu d'entreprises est plus concentré car ces métiers demandent des investissements plus lourds (découpe avec commande numérique par exemple). L'âge des salariés est comparable à la moyenne et vient peser sur les besoins en ressources nouvelles. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 145 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier. Cela représente 2,3% des ressources actuelles (au-dessus de la moyenne des métiers de la production à 2%). En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir très largement le besoin (avec un ratio de 3,6 pour 1). Cependant, les difficultés de recrutement se confirment dans le temps (80% contre 75,6% l'an dernier), ce qui peut révéler des réalités différentes selon la typologie des marchés (charpente métallique, métallier ...)

RESSOURCES DISPONIBLES

2 716 SALARIÉS
1 417 NON SALARIÉS
273 INTÉRIMAIRES
410 DEMANDEURS D'EMPLOI

955 établissements avec au moins 1 salarié
1 721 établissements sans salarié

AGE **40,5 ans** en moyenne

54,5% d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés

Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2017, DARES 2022, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS

634 SALARIÉS ENTRÉS
510 SALARIÉS SORTIS

650 projets de recrutements dont **80,0%** de recrutements jugés difficiles

17,2% de turn-over

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

145 ressources nouvelles entrantes dans le domaine métier par an

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

APPAREIL DE FORMATION

947 JEUNES EN FORMATION INITIALE DONT :
349 en voie scolaire
598 en apprentissage

414 JEUNES EN ANNÉE DIPLÔMANTE DONT :
65% en niveau 3
35% en niveau 4
0% en niveau 5

90 demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue
12 salariés en contrat de professionnalisation

516 potentiel de formés entrant sur le marché du travail

Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructyts 2021 - Traitements Réseau des CERC

Potential de sortants formés sur le marché du travail : c'est la somme des jeunes en année diplômante, des demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue et des salariés en contrat de professionnalisation



Les métiers de l'électricité se caractérisent par une population salariée un peu plus jeune que la moyenne. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 260 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier. Cela représente 1,5% des ressources actuelles (en dessous de la moyenne des métiers de la production à 2%).

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

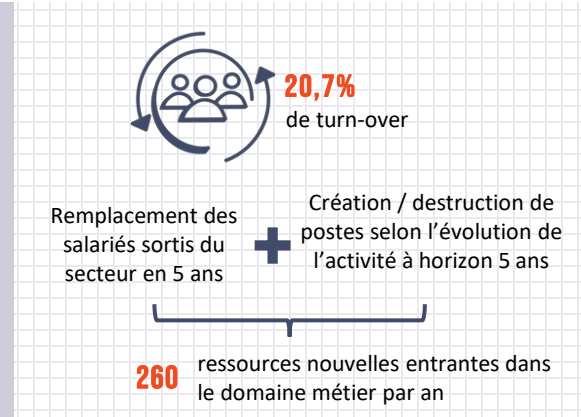
Mais cette couverture « théorique » du besoin est à relativiser. En effet, la concurrence de l'industrie est forte sur ce métier avec une fuite importante des jeunes formés, notamment sur les métiers qui demandent plus de technicité (avec un niveau BTS). La concurrence des ascensoristes se révèle également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

RESSOURCES DISPONIBLES



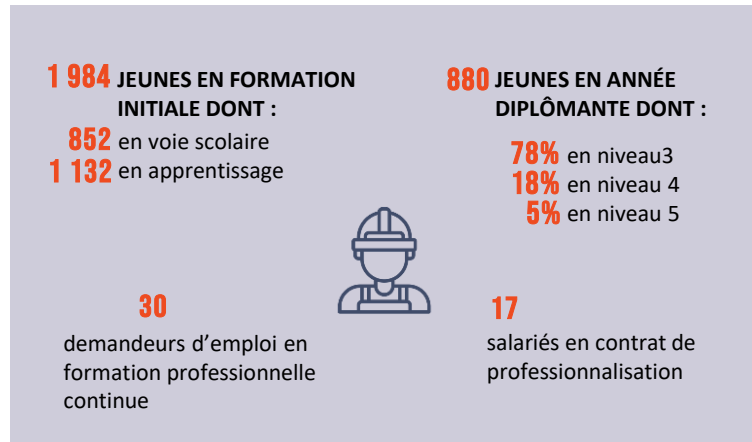
Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2017, DARES 2022, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



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

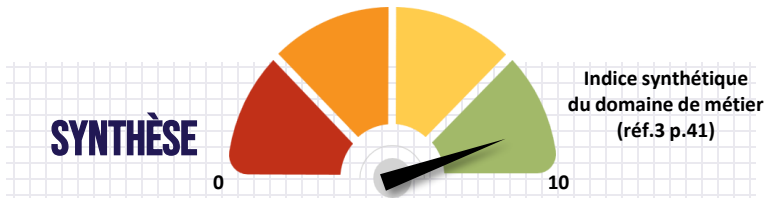
APPAREIL DE FORMATION



Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructyts 2021 - Traitements Réseau des CERC



Potential de sortants formés sur le marché du travail : c'est la somme des jeunes en année diplômante, des demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue et des salariés en contrat de professionnalisation



Les métiers des fluides se caractérisent par une population salariée plutôt jeune (âge moyen bas et rapport entre les moins de 30 ans et les plus de 53 ans élevé). Le remplacement des départs en retraite pèse donc moins sur les besoins en ressources nouvelles, ces dernières étant relativement limitées. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 175 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 1,3% du stock (contre 2% en moyenne pour les métiers de la production).

En volume, le potentiel de sortants formés permettrait théoriquement de couvrir très largement le besoin (avec un ratio de 10 pour 1). Relevons tout de même que les difficultés de recrutements restent élevées pour ces métiers (79,6% cette année et 80,1% l'an dernier).

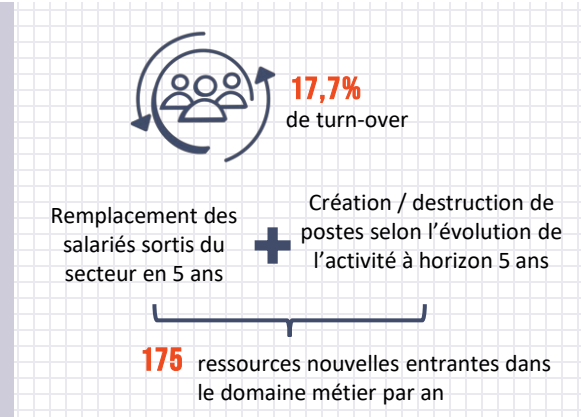
Cette couverture « théorique » du besoin est donc à relativiser. La concurrence de l'industrie est forte sur ces métiers avec une fuite importante des jeunes formés. Les profils avec des compétences en dépannage sont particulièrement concernés.

RESSOURCES DISPONIBLES



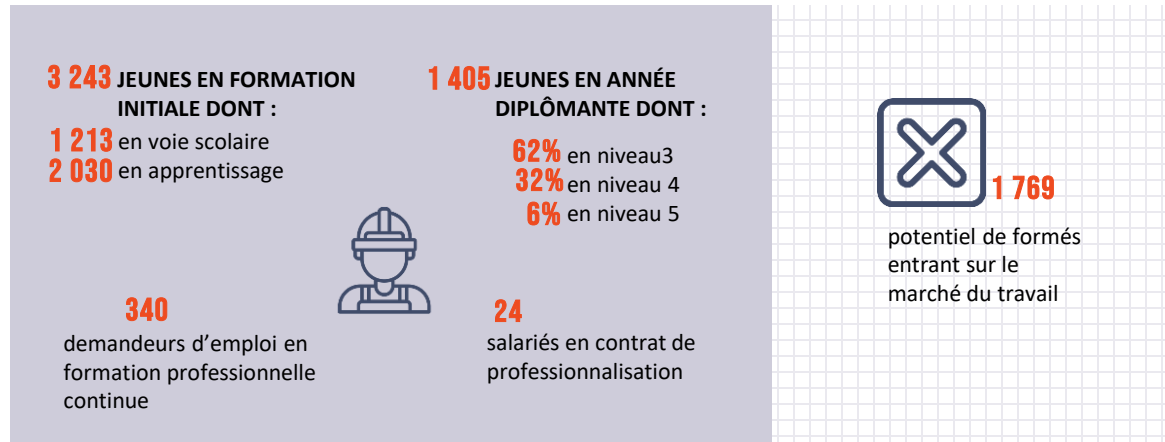
Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2017, DARES 2022, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



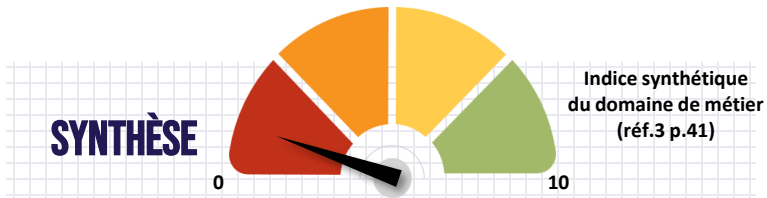
Sources : BMO 2023, UCF CIBTP 2022, estimation CERC - Traitements Réseau des CERC

APPAREIL DE FORMATION



Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructyts 2021 - Traitements Réseau des CERC

Potentiel de sortants formés sur le marché du travail : c'est la somme des jeunes en année diplômante, des demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue et des salariés en contrat de professionnalisation

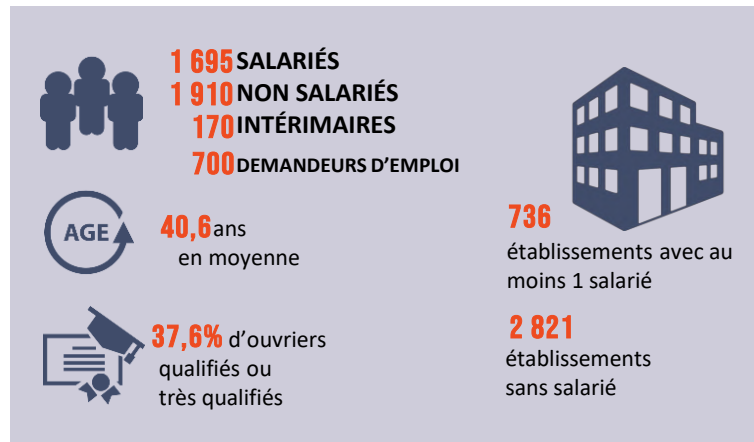


Les métiers du sol se caractérisent par un tissu d'entreprises particulièrement petit où les établissements sans salarié sont très présents. La présence des auto-entrepreneurs explique en partie ce phénomène.

Si l'âge des salariés est proche de la moyenne, le rapport entre les moins de 30 ans et les plus de 53 ans est en revanche un des plus faible. Cela signifie que le vieillissement de la pyramide des âges pourrait s'accélérer dans les années à venir. Pour répondre aux départs définitifs du secteur mais également aux recrutements liés à l'activité, le secteur a besoin d'environ 75 nouvelles ressources entrantes par an pour ce groupe métier, soit 1,8% du stock (proche de la moyenne dans les métiers de la production à 2%). Le volume d'actifs à faire entrer est peu élevé mais une partie des besoins est englobée dans la fiche « maçonnerie, gros-œuvre (notamment pour les carreleurs).

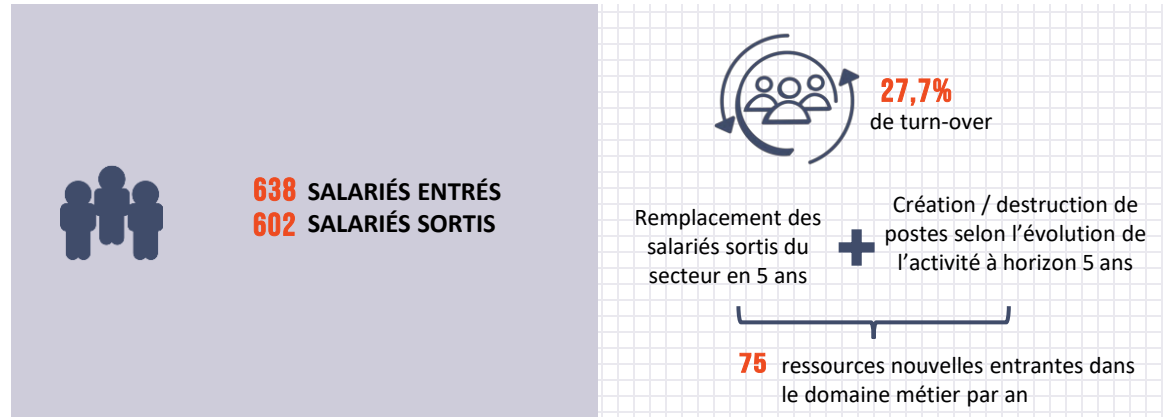
Le besoin est à peine couvert par le nombre de sortants « théoriques » et les difficultés de recrutement sont régulièrement évoqués pour les carreleurs.

RESSOURCES DISPONIBLES



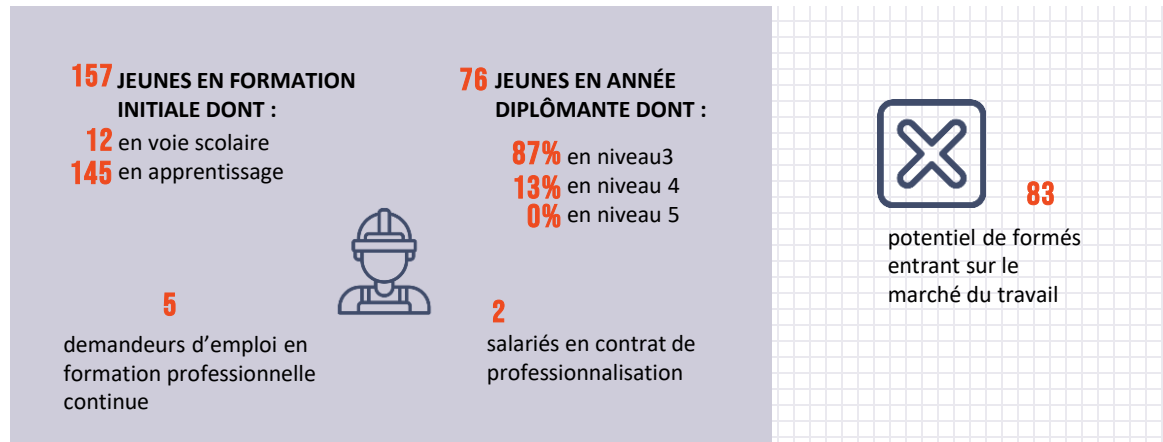
Sources : ACOSS 2022, Secu Indep 2017, DARES 2022, INSEE-REE 2020, UCF CIBTP 2022 - Traitements Réseau des CERC

FLUX DE SALARIÉS



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

APPAREIL DE FORMATION



Sources : DARES 2022, Ministère de l'éducation nationale 2022-2023, Constructyts 2021 - Traitements Réseau des CERC

Potentiel de sortants formés sur le marché du travail : c'est la somme des jeunes en année diplômante, des demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue et des salariés en contrat de professionnalisation

1. Niveau de qualification

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

- ▶ Ouvriers peu qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (150-170) ; TP (100-110)
- ▶ Ouvriers qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (185-210) ; TP (125-140)
- ▶ Ouvriers très qualifiés : Coefficients conventions collectives Bâtiment (230-270) ; TP (165-180)

2. Stagiaires

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés ayant demandé un financement à Constructys et ayant suivi une formation continue au cours de l'année.

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

3. Niveaux de diplômes

Les niveaux de diplôme sont les suivants :

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

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

Pour aller plus loin :

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

4. Jeunes en formation initiale

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

5. Apprentissage (source Constructys)

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

6. Entrant/sortant

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

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

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

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

Éléments de méthode utiles pour l'interprétation

1. Données URSSAF/UCF

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

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

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

Administratif et commercial : salariés ayant un métier relevant de l'administratif et commercial dans une entreprise du Bâtiment (respectivement Travaux Publics) ressortissante à la caisse de congés payés

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

2. Analyses métiers et regroupement métiers

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

Détails des regroupements Bâtiment :

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

3. Indice synthétique du domaine de métier

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

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

4. Potentiel de sortants formés sur le marché du travail

Les données liées à l'apprentissage et aux contrats pro dans la partie « Appareil de formation » de la fiche métier, sont des données transmises par les centres de formation.

Les contrats pros ont été inclus dans le « potentiel de sortants formés » car il s'agit de ressources qui ont suivi une formation et sont donc désormais formés.

5. Niveau de diplôme

Le métier Technique / d'encadrement BTP regroupe les formations études, encadrement de chantier et géomètre topographe. Pour ces 3 types de formations, on retrouve des niveaux III (BTS...) et IV (BAC PRO...). De manière similaire, on trouve des formations correspondant aux différents métiers production Bâtiment ou Travaux Publics de niveau III (BTS...), IV (BAC PRO...) et V (CAP...).

6. DEFM

Sauf indication contraire, les données demandeurs d'emploi correspondent à l'ensemble du secteur de la Construction

Avec le concours...

DES MEMBRES ET PARTENAIRES DE LA CERC



DES MEMBRES DU GIE RÉSEAU DES CERC



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



DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU BTP



CERC PACA

36 Bd des Dames 13002 Marseille
04-88-22-66-50 | cerc.paca@gmail.com
www.cerc-paca.fr | @cerc_paca

