

BÂTIR



L'AVENIR

ASPIRATIONS DES JEUNES
ET BESOINS DES ENTREPRISES
À L'HORIZON

2035-2040



— En partenariat avec —



Édito

Par Christophe Possémé, Président du CCCA-BTP

Bâtir demain avec les jeunes générations

— **Héritier de savoir-faire séculaires, résolument porteur d'innovation et acteur clé de l'économie, le secteur du bâtiment est aussi en première ligne** et même un levier stratégique pour répondre aux défis majeurs de notre temps: transition écologique, inclusion sociale, adaptation de notre cadre de vie.

— **Mais à l'horizon 2035-2040, ce sont les jeunes générations, futures forces vives de nos entreprises, qui redessineront les contours du travail et des métiers.** Leur regard sur le monde change, leurs attentes évoluent et, avec elles, les conditions d'attractivité et de formation aux métiers du bâtiment doivent se réinventer.

— **C'est le sens de cette étude prospective: interroger l'avenir sans prétendre le prédire, imaginer des trajectoires possibles, non pour les figer, mais pour mieux s'y préparer.** En croisant les regards d'experts, de jeunes, d'entreprises du bâtiment et de professionnels de la formation, cette étude éclaire les scénarios qui pourraient se dessiner pour notre secteur, selon les choix que nous ferons collectivement. Ce travail vient confirmer ce que nous ressentons déjà: les jeunes ne fuient pas le travail, ils en attendent davantage. Davantage de sens, de reconnaissance, de souplesse, d'impacts. Cela ne constitue pas une rupture, mais une évolution. Il s'agit d'un déplacement des priorités, d'une exigence accrue de cohérence entre engagement professionnel et aspirations personnelles. C'est un appel à repenser certaines pratiques, à faire évoluer nos modes d'organisation, sans renier les fondamentaux de nos métiers.

— **Cette étude nous invite à regarder loin pour agir juste,** à croiser les regards pour mieux se préparer, à transformer les incertitudes en leviers de transformation. Bonne lecture et bonnes réflexions!

Sommaire

PRÉSENTATION ET CONTEXTE

COMMENT LIRE CETTE ÉTUDE ?	– 4 –
INTRODUCTION ET CONTEXTE DE L'ÉTUDE	– 5 –
LE GROUPE DE TRAVAIL	– 6 –
MÉTHODOLOGIE, CADRE D'ANALYSE ET GUIDE D'UTILISATION DU RAPPORT	– 7 –
SYNTHÈSE DE LA TOILE DE FOND, LE BTP EN 2040	– 9 –
ENJEUX ET PISTES D'ACTION	– 11 –
EN RÉSUMÉ LES 8 POINTS CLÉS À RETENIR	– 16 –

4 SCÉNARIOS POUR ANTICIPER LES ENJEUX DE DEMAIN

SCÉNARIO 1 LE BÂTIMENT À LA RECHERCHE DE JEUNES TALENTS, UN DÉFI PERSISTANT	– 20 –
SCÉNARIO 2 ENTRE OPPORTUNITÉS ET PRÉCARITÉS : UNE JEUNESSE DIVISÉE	– 24 –
SCÉNARIO 3 LE BÂTIMENT, UN POTENTIEL DURABLEMENT ATTRACTIF POUR LES JEUNES ?	– 28 –
SCÉNARIO 4 LA GUERRE DES TALENTS	– 32 –

12 VARIABLES CLÉS POUR DÉCRYPTER LES TENDANCES

VARIABLE 1

RÉGLEMENTATIONS SUSCEPTIBLES D'AVOIR
DES IMPACTS SUR LE TRAVAIL

– 38 –

VARIABLE 2

RÉGLEMENTATIONS DANS LE BTP

– 44 –

VARIABLE 3

ATTENTES DES JEUNES PAR RAPPORT AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI

– 50 –

VARIABLE 4

CARRIÈRES ET TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

– 60 –

VARIABLE 5

CANAUX D'INFORMATION DES JEUNES POUR LEUR CARRIÈRE
PROFESSIONNELLE

– 64 –

VARIABLE 6

ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LE BÂTIMENT ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

– 74 –

VARIABLE 7

PROFILS DES TRAVAILLEURS

– 82 –

VARIABLE 8

USURE PROFESSIONNELLE

– 87 –

VARIABLE 9

TECHNOLOGIES ET AUTOMATISATION

– 93 –

VARIABLE 10

OFFRE DE MANAGEMENT DANS LE BTP ET RELATIONS DE TRAVAIL

– 101 –

VARIABLE 11

IMAGE ET ATTRACTIVITÉ DU BTP

– 108 –

VARIABLE 12

FORMATION DANS LE BTP

– 116 –

Comment lire cette étude ?

Ce rapport est structuré en trois grandes parties complémentaires.

1.

SYNTHÈSE DE LA TOILE DE FOND, ENJEUX, PISTES D'ACTION ET MESSAGES CLÉS

Cette première section établit un état des lieux des mutations majeures qui affecteront le secteur du BTP et le rapport des jeunes au travail. Elle met en évidence les défis stratégiques pour les acteurs de l'emploi et de la formation, synthétise les enseignements clés de l'étude et propose des leviers d'action concrets pour anticiper ces évolutions.

2.

SCÉNARIOS PROSPECTIFS

Sur la base des tendances identifiées, le rapport propose quatre scénarios prospectifs, chacun illustrant une trajectoire possible du rapport des jeunes au travail dans le secteur du Bâtiment à l'horizon 2035-2040. Chaque scénario est détaillé sous forme de récit et illustré par des parcours types de jeunes en 2035.

3.

VARIABLES CLÉS

Les scénarios sont construits à partir de l'analyse approfondie de 12 variables clés, qui explorent les facteurs d'évolution structurants du secteur. Ces fiches variables, rédigées par les membres du groupe de travail, constituent également un livrable autonome, fournissant des éclairages précis sur des thématiques comme les réglementations, les attentes des jeunes, l'évolution des carrières, les conditions de travail, l'impact des technologies ou encore l'image du secteur. Elles permettent aux acteurs du secteur d'accéder à une information détaillée pour nourrir leurs propres réflexions et décisions stratégiques.

Introduction et contexte de l'étude

Le secteur du Bâtiment fait face à des transformations majeures qui redéfinissent son attractivité, ses besoins en compétences et son organisation du travail. À l'horizon 2035-2040, les évolutions démographiques, la transition écologique, les mutations technologiques et les nouvelles attentes des jeunes générations viendront impacter profondément le rapport au travail et la capacité du secteur à recruter et fidéliser ses talents.

— Dans ce contexte, le CCCA-BTP a engagé cette étude prospective afin d'anticiper ces évolutions et d'apporter des éclairages aux organismes de formation, aux entreprises et aux organisations professionnelles du secteur. L'objectif est d'analyser les tendances et incertitudes clés qui influenceront le rapport des jeunes au travail, d'identifier les leviers d'action pour renforcer l'attractivité du Bâtiment et d'accompagner l'adaptation des formations et des pratiques professionnelles aux enjeux émergents.

— Les défis sont nombreux. L'attractivité du secteur reste un enjeu crucial dans un contexte où la concurrence avec d'autres secteurs pour attirer les jeunes talents s'intensifie. De plus, la transformation des métiers et des compétences, liée notamment à l'essor des nouvelles technologies, aux évolutions sociétales et aux exigences de la transition énergétique, impose une adaptation rapide des dispositifs de formation. En parallèle, les attentes des jeunes évoluent : stabilité de l'emploi, équilibre entre vie professionnelle et personnelle, quête de sens et flexibilité deviennent des critères déterminants pour une partie des nouvelles générations.

— Face à ces enjeux, cette étude s'appuie sur une approche prospective rigoureuse, incluant l'analyse de 12 variables clés et la construction de scénarios d'évolution des regards des jeunes sur les métiers du Bâtiment à l'horizon 2035-2040. Elle vise à fournir des recommandations stratégiques aux acteurs du secteur pour anticiper et s'adapter aux mutations à venir.

Le groupe de travail

Cette étude a été menée par un groupe de travail pluridisciplinaire, rassemblant des acteurs du secteur du BTP, de la formation professionnelle, et des sciences sociales. Cette diversité d'expertises a permis d'apporter un regard croisé sur les évolutions du secteur et les attentes des jeunes générations. Nous avons également bénéficié de l'accompagnement méthodologique de Cécile Désaunay, directrice d'études à Futuribles, centre de réflexion et d'études prospectives. Son expertise a permis de structurer notre démarche, d'animer nos réflexions et d'enrichir l'analyse des scénarios.

Membres du groupe de travail

- » **Séverine Bastard**
Directrice Innovation et Compétences,
FFB Île-de-France Est
- » **Hervé Dagand**
Responsable Observatoires, Études et Ingénierie,
Constructys
- » **Nicolas De Araujo**
Responsable des projets socio-éducatifs,
CCCA-BTP
- » **Béatrice Decoop**
Consultante et sociologue en management
intergénérationnel, SoYouth !
- » **Maryse Degouge**
Responsable de projets data et prospective,
CCCA-BTP
- » **Patrick Doffemont**
Responsable de l'institut de la transmission,
Compagnons du Devoir et du Tour de France
- » **André Jorquera**
Chargé de projets développement
des parcours et orientation, CCCA-BTP
- » **Paul Kremer**
Alternant analyste veille stratégique,
CCCA-BTP
- » **Laurent Lacour**
Chargé de mission territoriale CCCA-BTP
- » **Julien Lecarme**
Adjoint à la direction du Collège des métiers,
Compagnons du Devoir et du Tour de France
- » **Fiona Noyer**
Analyste veille stratégique, CCCA-BTP
- » **Coline Ohayon**
Responsable Communication,
Fédération SCOP BTP
- » **Fabrice Papillon**
Directeur, Maison Familiale Rurale
Champ Molliaz
- » **Jonathan Salmon**
Secrétaire général, CAPEB Île-de-France
- » **Emmanuel Sulzer**
Sociologue et ingénieur de recherche, Cereq
- » **Alexandre Van Ausloos**
Délégué pédagogique régional des MFR
Auvergne-Rhône-Alpes
- » **Olivier Weber**
Chargé de mission, Direction Compétences
et formation, CAPEB

Nous adressons nos sincères remerciements aux experts et partenaires sollicités ponctuellement pour leurs retours et contributions, notamment Jean-Christophe Visier du CSTB, ainsi que Jean-Luc Artaud et Albane Gaspard de l'ADEME. Nous remercions également l'ensemble des participants aux ateliers de travail sur les scénarios et enjeux, dont les échanges ont grandement enrichi notre réflexion.

Enfin, nous exprimons notre gratitude au personnel du collège Jacques-Yves Cousteau de Bussy-Saint-Georges et aux élèves de la classe de 4^e B, qui nous ont accueillis dans le cadre d'un atelier, permettant ainsi d'intégrer la voix des jeunes dans cette étude.

Méthodologie, cadre d'analyse et guide d'utilisation du rapport

La réflexion conduite par le CCCA-BTP vise à construire plusieurs scénarios sur la jeunesse et le travail à l'horizon 2035-2040, appliqués au secteur du Bâtiment. Cette démarche est le fruit d'une réflexion collective menée par un groupe de travail pluridisciplinaire, qui s'est réuni tout au long de l'année 2024 pour croiser les expertises, confronter les points de vue, partager leurs recherches et analyses et co-construire plusieurs scénarios sur la jeunesse et le travail dans le secteur du Bâtiment à l'horizon 2035-2040.

— **Dès le début des travaux, 12 variables ont été identifiées** par les membres du groupe de travail, correspondant à des facteurs susceptibles d'influencer ces futurs de la jeunesse au travail dans le secteur. Ces variables regroupent à la fois des tendances lourdes à l'horizon 2035-2040, et des incertitudes majeures (des grandes questions) à cet horizon. Autrement dit, le futur de ces thématiques n'est pas déjà écrit, il pourrait varier en fonction d'un certain nombre d'évolutions aujourd'hui incertaines. Par exemple, l'évolution des valeurs et représentations des jeunes concernant le travail dépendra à la fois du contexte économique, des valeurs de la société, de l'éducation de leurs parents, des actions des entreprises, etc. Pour chacune de ces 12 variables, il existe donc différents futurs possibles, ce qui s'est traduit par la construction de trois à quatre hypothèses dans les fiches variables. Puis, ces hypothèses ont été articulées entre elles afin de construire 4 scénarios d'évolution possible de la jeunesse au travail dans le secteur du Bâtiment à l'horizon 2035-2040.

— Chaque scénario correspond à un futur possible, volontairement contrasté mais ambivalent du point de vue des impacts qui en découlent pour les acteurs. Il ne s'agit donc pas de décrire des scénarios souhaitables ou non a priori, mais bien de proposer des récits vraisemblables avant d'en identifier les enjeux pour les acteurs du secteur.

— Ces scénarios ne portent pas directement sur le futur du secteur du Bâtiment, et abordent de manière partielle certaines dimensions relatives à l'évolution de la demande et de l'offre de construction et de rénovation. Sur ces dimensions néanmoins, quelques compléments ont été apportés en s'inspirant des scénarios produits dans le cadre de la démarche « Imaginons ensemble les bâtiments de demain » de l'ADEME et du CSTB [1]. Ces éléments ont été intégrés comme des repères utiles parmi d'autres, en gardant à l'esprit que les projections à long terme peuvent varier selon les approches et les hypothèses retenues. L'étude privilégie ainsi une lecture ouverte, laissant place à une diversité de trajectoires possibles, notamment en ce qui concerne l'évolution du rythme de construction neuve et de rénovation à l'horizon 2030-2035.

— Ces scénarios ont également été discutés et enrichis lors de deux ateliers : le premier réunissant des organismes de formation du BTP et le second des entreprises, afin de réfléchir aux enjeux et pistes d'action spécifiques à chaque typologie d'acteurs. Un atelier a par ailleurs été organisé avec une classe de 4^e du Collège Jacques-Yves Cousteau de Bussy Saint-Georges, permettant de recueillir le regard des jeunes sur leur vision du futur du travail, sur le secteur du BTP, l'environnement et les nouvelles technologies.

LA JEUNESSE EST UN CONCEPT POLYSÉMIQUE, AUX CONTOURS MOUVANTS

La présente réflexion a porté sur les jeunes Français à l'horizon 2035-2040. Néanmoins, très tôt dans la réflexion, il est apparu qu'il était particulièrement difficile de définir avec précision les frontières de la jeunesse. En effet, ce concept ne cesse d'évoluer au fil du temps, et peut aussi varier selon les champs d'études.

La jeunesse peut en effet être définie à partir de différents indicateurs, mais qui présentent tous des limites. Elle peut tout d'abord être définie d'un point de vue démographique, par une fourchette d'âge. Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports regroupe généralement les jeunes âgés de 15 à 29 ans dans ses politiques et programmes.

Néanmoins, de plus en plus de travaux étendent cette fourchette d'âge jusqu'à 30 ans, voire 35 ans, pour intégrer le fait qu'un certain nombre d'étapes de la vie sont décalées dans le temps. En effet, les jeunes adultes se caractérisent traditionnellement par la réalisation de trois étapes majeures : l'atteinte de l'autonomie financière via l'emploi (permettant l'accès à un logement), la mise en couple et l'arrivée du premier enfant (donc la constitution de sa propre famille) [2, 3]. Or, ces étapes peuvent être de plus en plus tardives, voire remises en cause. Dans le cadre de la présente étude, c'est une définition volontairement large de la jeunesse qui a été retenue.

RÉFÉRENCES

- [1] Démarche prospective « Imaginons ensemble les bâtiments de demain », ADEME et CSTB : <https://www.batimentdemain.fr/>
- [2] Olivier Galland. *Sociologie de la jeunesse*, Armand Colin et Pierre Bourdieu « La jeunesse n'est qu'un mot » Questions de sociologie, éditions de Minuit. <http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/questions/jeuness.html>
- [3] Gérard Mauger. Âges et générations, Paris, *La Découverte*, 2015 ([lire en ligne](#) [archive](#))), p. 9, chapitre IV.

Synthèse de la toile de fond, le BTP en 2040

Ces quatre scénarios s'inscrivent tous dans une toile de fond commune, c'est-à-dire dans un contexte national caractérisé par un certain nombre d'inerties. Autrement dit, à l'horizon 2035-2040, quel que soit le scénario considéré, un certain nombre de tendances très structurantes seront à l'œuvre au sein de la société française.

— Trois tendances majeures ont ainsi été identifiées et sont décrites dans un document spécifique :

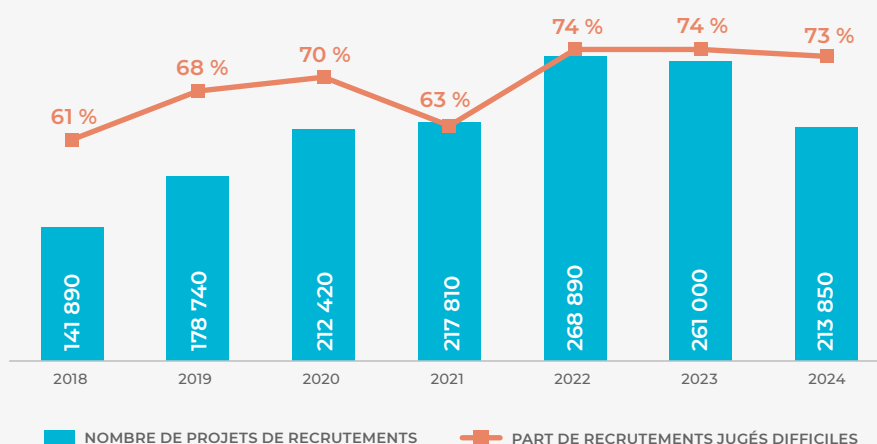
1. À l'horizon 2040, les jeunes générations devront, dans tous les cas, vivre dans une France plus âgée, plus dégradée sur le plan climatique et environnemental et plus technologisée.
2. Ce contexte pourra avoir des impacts sur les valeurs, l'état d'esprit et le bien-être des jeunes.
3. Par ailleurs, à l'horizon 2040, le secteur du BTP sera lui-même confronté à un certain de transformations liées au tissu des entreprises et à leurs besoins en main-d'œuvre.

— Le secteur du BTP fait face à des tensions croissantes en matière d'emploi, et ces pressions devraient s'intensifier d'ici 2030. Selon les scénarios de prospective, entre 120 000 et 200 000 créations d'emplois sont prévues dans les métiers du BTP entre 2019 et 2030, un ordre de grandeur susceptible d'être même plus important selon les dynamiques de construction envisagées.

— Le secteur est confronté à des difficultés structurelles de recrutement. En 2024, 72,7 % des recrutements dans la construction étaient jugés difficiles, un chiffre qui monte à 79,8 % pour les métiers d'ouvriers du gros œuvre du bâtiment. Le secteur se place en deuxième place des secteurs dans lesquels les recrutements sont jugés difficiles, derrière le secteur du commerce et de la réparation automobile [1].

ÉVOLUTION DES PROJETS/DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS DANS LA CONSTRUCTION SUR LA PÉRIODE 2018-2024

Source : Observatoire des métiers du BTP, juin 2024 [2].



— Un autre facteur de tension majeure concerne les départs massifs à la retraite prévus dans les années à venir. D'ici 2030, environ 478 000 salariés du BTP devraient quitter le marché du travail, accentuant les besoins en main-d'œuvre. En dépit d'un flux entrant de 433 000 nouveaux travailleurs estimés pour la même période, le secteur sera confronté à un déficit de main-d'œuvre de 245 000 personnes en 2030, selon les projections du Secrétariat général des perspectives économiques (SGPE) [3].

— L'activité du Bâtiment devrait progressivement se détourner de la construction neuve au profit de la rénovation, qui deviendra un enjeu central pour le secteur dans les prochaines années. Si la demande de constructions neuves continue de diminuer, les projets de rénovation dépendront de la demande de travaux, et du rythme et de l'efficacité des chantiers. Selon les estimations de France Stratégie, entre 170 000 et 250 000 emplois supplémentaires devront être créés d'ici 2030 dans la rénovation énergétique des bâtiments [4].

— En résumé, le secteur du BTP devra faire face à des tensions significatives sur le marché de l'emploi, en raison des départs massifs à la retraite et des difficultés à attirer une main-d'œuvre suffisante. La reconversion vers la rénovation énergétique, bien que porteuse d'opportunités, pourrait s'accompagner d'une aggravation des tensions si les besoins en main-d'œuvre ne sont pas rapidement comblés.

RÉFÉRENCES

- [1] [Les projets de recrutement dans la construction](#), Observatoire des Métiers du BTP, juin 2024.
- [2] Observatoire des métiers du BTP, juin 2024.
<https://www.metiers-btp.fr/actualites/les-projets-de-recrutement-dans-la-construction-en-2024/>
- [3] [Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique](#), Secrétariat général à la planification écologique, février 2024.
- [4] [Rénovation énergétique des bâtiments: quels besoins de main-d'œuvre en 2030?](#), France Stratégie, septembre 2023.

Enjeux et pistes d'action

1.

ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR ET COMMUNICATION

DÉFIS

- » Comment améliorer l'attractivité et la compétitivité du secteur du bâtiment par rapport à d'autres secteurs en tension de main-d'œuvre ?
- » Comment fidéliser les jeunes arrivés « par hasard » dans le secteur du bâtiment et limiter les risques de départs ?
- » Comment limiter le risque de décalage entre l'image véhiculée sur les métiers et leur réalité ?
- » Comment sensibiliser les prescripteurs (professeurs, parents, missions locales, conseillers d'orientation, actifs du secteur du bâtiment...) pour améliorer la perception des métiers du bâtiment ?

PISTES D'ACTION

- » **Faire évoluer les relations entre le secteur du Bâtiment et l'Éducation nationale pour rendre les métiers plus visibles :** créer des partenariats écoles-entreprises (CLEE, RBDE) et organiser des visites d'élèves et enseignants dans les entreprises, les centres de formation d'apprentis (CFA) et sur les chantiers. Pour permettre aux TPE et artisans, principaux acteurs de la formation des apprentis, d'offrir ces expériences, un accompagnement adapté est nécessaire, incluant par exemple une simplification des démarches ainsi qu'un soutien logistique et financier.
- » **Renforcer les campagnes de communication en direction des publics jeunes qui se sentent peu concernés par le secteur :** femmes, travailleurs immigrés, travailleurs handicapés, jeunes en reconversion ou insatisfaits de leurs métiers. Ces campagnes pourraient être plus coordonnées entre les acteurs de la filière, et continuer à s'appuyer sur une grande diversité de canaux après analyse d'impact : réseaux sociaux, émissions de télé-réalité suivant des artisans... Les acteurs pourraient continuer à mener des stratégies reposant sur le marketing ciblé : segmentation des profils, publicités personnalisées sur les réseaux sociaux...

- » **Renforcer les actions de communication auprès des prescripteurs :** développer et intensifier la présence des acteurs du Bâtiment sur les canaux d'information utilisés par les prescripteurs clés (familles, enseignants, conseillers d'orientation...), qui jouent un rôle déterminant dans les choix d'orientation des jeunes.
- » **Tirer parti de projets emblématiques de construction et de rénovation,** tels que la restauration de monuments célèbres (ex.: Notre-Dame de Paris) ou des initiatives particulièrement attractives pour les jeunes (parcs d'attractions, espaces de loisirs), pour mettre en lumière et valoriser les métiers du Bâtiment.
- » **Mettre en avant l'excellence des métiers,** en communiquant sur les concours du Meilleur Artisan de France, les Worldskills, etc.
- » **Valoriser l'impact écologique des métiers** en soulignant leur rôle dans la transition écologique et la lutte contre le changement climatique, mettre en avant le faible impact écologique de certains matériaux (éco-conçus, locaux, recyclables, etc.).
- » **Sensibiliser les entreprises à l'intérêt de profils semblant « atypiques »** (personnes en situation de handicap, en reconversion...).
- » **Renforcer la sensibilisation des TPE/PME aux enjeux et aux bénéfices d'une démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises),** en s'appuyant sur les ressources déjà disponibles dans la profession.
- » **Mieux valoriser l'expérience humaine et l'ambiance de travail** dans les TPE/PME (relations de proximité, travail d'équipe). S'appuyer sur les salariés en tant qu'ambassadeurs pour promouvoir l'expérience humaine au sein des entreprises, en valorisant particulièrement l'ambiance de travail, l'esprit d'équipe, et les relations de proximité.
- » **Faire des centres de formation des vitrines de l'innovation et de l'excellence du secteur.** Valoriser des bâtiments modernes, durables et bien équipés pour renforcer leur attractivité. Développer des espaces d'apprentissage immersifs et connectés (ateliers numériques, chantiers-écoles) afin de refléter l'évolution des métiers et offrir aux jeunes un cadre motivant et inspirant.
- » **Sensibiliser les entreprises à l'importance de l'inclusivité.**

2.

FORMATION ET TRANSMISSION DES COMPÉTENCES

DÉFIS

- » Comment améliorer l'adéquation entre les compétences des jeunes en sortie de formation et les besoins des employeurs ?
- » Comment préserver des savoir-faire professionnels à forte valeur ajoutée – qu'ils soient ancrés dans des usages locaux, des techniques singulières ou des marchés spécialisés – tout en assurant le renouvellement des compétences liées aux nouvelles technologies et à la rénovation écologique ?
- » Comment renforcer la visibilité et la présence des entreprises du Bâtiment dans les écoles pour attirer une plus grande diversité d'élèves ?
- » Comment accompagner les jeunes en réorientation ou en décrochage scolaire vers le secteur ?
- » Comment réduire les coûts des formations tout en identifiant des sources de financement alternatives ?

PISTES D'ACTION

Approches pédagogiques et transmission des compétences

- » **Renforcer et professionnaliser les transmissions de compétences**, notamment via les maîtres d'apprentissage et les tuteurs.
- » **Accompagner les formateurs dans leur transition vers des rôles de coachs et facilitateurs**, adaptés aux nouvelles méthodes pédagogiques (e-learning, formations en présentiel et pratiques immersives).
- » **Proposer des formations flexibles, modulables, personnalisées et adaptées** aux attentes des jeunes (formations longues ou courtes, à la demande) en France et à l'étranger.
- » **Développer**, notamment dans les formations initiales, **des modules de formation dédiés à la gestion d'entreprise et à l'entrepreneuriat**, incluant des doubles diplômes en s'appuyant par exemple sur ceux des organisations professionnelles (Gestionnaire d'Entreprise Artisanale du Bâtiment par exemple).

Adaptation aux évolutions et besoins du marché

- » **Anticiper les nouveaux besoins des entreprises** pour adapter les formations aux besoins des entreprises, notamment en lien avec la transition écologique, l'adaptabilité et la dépendance et les nouveaux outils numériques (intelligence artificielle [IA], *Building Information Modeling* [BIM], maquette numérique).
- » **Cibler les formations sur les métiers en tension** en fonction des besoins territoriaux.
- » **S'engager davantage dans des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE)** pour valoriser les compétences des jeunes actifs.

Partenariats et mutualisation

- » **Établir des partenariats avec des entreprises et des acteurs disruptifs** pour co-construire un assemblage de parcours allant de l'orientation à la formation.
- » **Mutualiser les plateaux techniques** entre organismes de formation pour optimiser les investissements et maîtriser les coûts, éventuellement via des services de location.
- » **Mettre en place des modèles où les entreprises prennent en charge les investissements pour les formations aux nouvelles technologies**, tandis que les organismes de formation assurent la partie pédagogique.
- » **Établir des partenariats pour accompagner les entreprises vers le travail collaboratif** (coopératives, groupements, etc.).
- » **Formation en contexte réel.**
- » **Délocaliser une partie des formations directement sur le lieu de travail** pour faciliter l'intégration et l'acquisition des compétences spécifiques en contexte réel.

Financement et ressources

- » **Former les organismes de formation à l'ingénierie financière** pour identifier et sécuriser de nouvelles sources de financement, publiques ou privées.

3.

CONDITIONS
DE TRAVAIL
ET RELATIONS
ENTREPRISES-
TRAVAILLEURS

DÉFIS

- » Comment améliorer les conditions de travail pour répondre aux attentes d'une partie des jeunes générations (équilibre vie privée/vie professionnelle, quête de sens) ?
- » Comment éviter une multiplication des sous-traitances contraintes, notamment avec des micro-entreprises gérées par des jeunes, et mieux protéger les petites entreprises et les artisans ?
- » Comment accompagner les travailleurs étrangers (langue, culture, apprentissage de la mixité) et intégrer les mineurs non accompagnés ?
- » Comment répondre à une éventuelle concurrence de nouveaux acteurs disruptifs issus d'autres secteurs ?

PISTES D'ACTION

- » **Développer de nouvelles modalités de travail pour répondre aux attentes des jeunes générations** et réduire l'usure professionnelle.
- » **Favoriser la mobilité interne** dans le secteur.
- » **Faciliter, voire renforcer, l'accès aux aides et au logement** pour les jeunes.
- » **Valoriser la diversité des formats de micro-entreprises.**
- » **Former les jeunes micro-entrepreneurs à la gestion d'entreprise** pour limiter les risques liés à la sous-traitance contrainte, en s'appuyant par exemple sur les dispositifs tels que le stage de préparation à l'installation (SPI) mis en place par les Chambres des Métiers et de l'Artisanat.
- » **Mieux accompagner les TPE/PME dans la prise en charge des enjeux RSE** pour renforcer leur attractivité.
- » **Renforcer les partenariats entre entreprises et organismes de formation** pour accompagner les travailleurs immigrés dans leur montée en compétences.
- » **Poursuivre les efforts de réduction de l'usure professionnelle**, valoriser les actions mises en place pour améliorer la qualité de vie au travail (QVT) et la sécurité, et anticiper l'émergence de nouveaux risques.

4.

INCLUSION ET DIVERSITÉ

DÉFIS

- » Comment former et intégrer efficacement une main-d'œuvre diversifiée (travailleurs étrangers, mineurs non accompagnés, personnes en situation de handicap) et favoriser leur montée en compétences ?
- » Comment continuer à faire du Bâtiment un levier d'inclusion pour les publics éloignés de l'emploi (jeunes en décrochage, reconversion) ?
- » Comment sensibiliser les entreprises aux bénéfices de la diversité et les accompagner dans l'adaptation de leurs pratiques d'accueil et d'intégration ?

PISTES D'ACTION

- » **Renforcer la communication et les représentations inclusives :** développer des campagnes mettant en valeur la diversité des métiers et des profils, en mettant en avant des modèles inspirants issus de parcours variés, y compris des femmes et des personnes en reconversion.
- » **Favoriser une meilleure acculturation des entreprises aux enjeux de diversité :** proposer des modules de sensibilisation et des outils pratiques aux employeurs pour lever les freins et encourager les environnements de travail plus inclusifs.
- » **Mettre en place, dans les programmes de formation, des programmes spécifiques d'intégration des mineurs non accompagnés,** incluant des modules sur la langue et la culture professionnelle.
- » **Encourager les engagements concrets des entreprises :** valoriser et récompenser les initiatives d'inclusion réussies, à travers par exemple des labels ou dispositifs incitatifs.

En résumé

Les 8 points clés à retenir

- 1.** À l'horizon 2040, la population active diminuera en France, ce qui placera **les jeunes en position de force sur le marché du travail**.
- 2.** Le Bâtiment souffre encore d'une perception plutôt négative ou insuffisante auprès des jeunes et de leur entourage. **À l'avenir, le secteur sera confronté à une concurrence croissante entre les entreprises, mais aussi avec d'autres secteurs eux-mêmes en recherche de main-d'œuvre** (hôtellerie-restauration, santé et soins, logistique et livraison...). Pour pallier le manque de main-d'œuvre, le secteur du Bâtiment pourra déployer diverses stratégies: un recours accru à la main-d'œuvre immigrée, l'intégration renforcée de technologies visant à améliorer la productivité dans certains métiers, ou encore l'amélioration des conditions de travail afin d'attirer et fidéliser les jeunes talents.
- 3.** **Les jeunes s'informeront sur leur orientation professionnelle en combinant des canaux diversifiés:** les proches, les salons professionnels et les stages restent des références majeures, tandis que l'utilisation croissante d'Internet et des réseaux sociaux joue un rôle central dans leurs choix. Le secteur du BTP devra renforcer sa visibilité dans cet écosystème numérique surchargé, tout en valorisant des approches immersives et directes, comme les visites de centres de formation et les expériences en entreprise, reconnues pour leur capacité à transformer les perceptions parfois négatives du secteur.
- 4.** **Les attentes des jeunes générations en matière de travail restent dominées par la recherche d'un bon salaire et d'une stabilité professionnelle.** Les attentes plus qualitatives (en matière d'équilibre vie privée/vie professionnelle, recherche de sens, télétravail...) existent, mais sont pour l'instant minoritaires et concernent principalement les jeunes les plus diplômés. Elles pourraient néanmoins se développer d'ici 10-15 ans.

- 5.** **Les besoins en formation dans le secteur du Bâtiment vont croître et se diversifier, en réponse à l'augmentation de la demande de construction et de rénovation.** Ces besoins impliqueront de repenser une partie des offres de formation, notamment pour répondre à la croissance des activités de rénovation, qu'il s'agisse de rénovation énergétique ou de l'adaptation des logements aux enjeux du vieillissement et de la dépendance. Cela nécessitera l'intégration de compétences spécifiques pour garantir l'accessibilité et le confort des personnes en perte d'autonomie, en s'appuyant sur des référentiels de qualité tels que les labels HandiBat et SilverBat. La diminution du nombre de jeunes et la diversification des acteurs dans le domaine de la formation entraîneront une concurrence renforcée entre les organismes formateurs, ce qui contribuera au risque de paupérisation des zones rurales ou faiblement urbanisées en la matière.

- 6.** Bien que certaines missions, telles que la gestion de la carte formation, ne soient plus dévolues aux collectivités locales, **les politiques publiques joueront tout de même un rôle déterminant en dynamisant la demande de construction et de rénovation**, tout en encadrant l'offre et le financement des formations.

- 7.** **Les acteurs du Bâtiment auront néanmoins eux aussi un rôle majeur pour développer l'attractivité de leurs métiers auprès des jeunes générations, améliorer leurs conditions de travail et répondre à leurs attentes.** Les inégalités en termes de marges de manœuvre et d'attractivité pourraient s'accroître entre les entreprises (en fonction de leur taille, de leur localisation...) mais aussi entre les secteurs d'activité et les métiers.

- 8.** **Les technologies auront probablement un rôle ambivalent en termes d'attractivité du secteur du bâtiment auprès des jeunes.** D'un côté, elles pourraient contribuer à améliorer l'image des métiers en termes d'innovation et de conditions de travail. De l'autre, elles risquent d'accentuer les inégalités entre les métiers, les personnes et les entreprises qui peuvent recourir à ces technologies et les autres. Par ailleurs, les technologies peuvent elles-mêmes être porteuses de nouvelles sources d'usure professionnelle qui sont pour l'instant peu connues et prises en compte, notamment une fatigue ou un stress liés à l'usage intensif d'outils numériques pour le suivi des chantiers, la gestion des délais ou la modélisation 3D, qui sollicitent en permanence vigilance et réactivité.

4 SCÉNARIOS POUR ANTICIPER LES ENJEUX DE DEMAIN

SOMMAIRE

SCÉNARIO 1

LE BÂTIMENT À LA RECHERCHE DE JEUNES TALENTS,
UN DÉFI PERSISTANT

– 20 –

SCÉNARIO 2

ENTRE OPPORTUNITÉS ET PRÉCARITÉS :
UNE JEUNESSE DIVISÉE

– 24 –

SCÉNARIO 3

LE BÂTIMENT, UN POTENTIEL DURABLEMENT ATTRACTIF
POUR LES JEUNES ?

– 28 –

SCÉNARIO 4

LA GUERRE DES TALENTS

– 32 –

LE BÂTIMENT À LA RECHERCHE DE JEUNES TALENTS, **UN DÉFI PERSISTANT**

EN BREF

À l'horizon 2035-2040, le secteur du Bâtiment peine à attirer les jeunes générations, essentielles pour répondre aux besoins croissants en main-d'œuvre. Malgré des efforts pour moderniser son image et valoriser ses métiers, il reste perçu comme exigeant physiquement et peu compatible avec les aspirations des jeunes, qui privilégient stabilité, perspectives d'évolution et équilibre vie professionnelle/vie personnelle. L'apprentissage demeure un levier clé pour recruter, mais il profite surtout aux jeunes issus de familles liées au secteur. Les difficultés à répondre aux attentes des jeunes entravent la capacité du Bâtiment à renouveler ses effectifs et à relever les défis liés à la construction neuve et à la rénovation durable du bâti et à son entretien/amélioration.

déclencheurs

1.

Normes renforcées

L'État impose des normes de plus en plus strictes pour les constructions neuves et la rénovation, visant à améliorer la performance énergétique. Bien qu'essentiels pour la transition écologique, ces normes alourdissent les coûts et complexifient la gestion des projets pour les entreprises, en particulier les TPE/PME.

3.

Déficit démographique

La diminution progressive de la population active, couplée à des départs massifs à la retraite et à la diminution du nombre de jeunes entrant sur le marché du travail, aggrave la pénurie de travailleurs qualifiés. Les entreprises s'appuient sur des réseaux familiaux et l'apprentissage, mais ces leviers sont limités.

2.

Manque d'efficacité des politiques d'attractivité

Les efforts pour promouvoir les métiers du Bâtiment auprès des jeunes restent insuffisants ou mal adaptés à leurs attentes. Le secteur ne parvient pas à se démarquer face à d'autres domaines perçus comme plus modernes et valorisants, une situation qui varie selon les territoires en fonction de leur attractivité, plus ou moins importante.

4.

Aspirations divergentes

De plus en plus de jeunes recherchent des environnements de travail flexibles, technologiques, et offrant un bon équilibre vie professionnelle-vie personnelle, tandis que le Bâtiment reste souvent associé à des conditions physiques difficiles et des horaires contraignants.

RÉCIT. UN SECTEUR EN LENTE MUTATION

Des mesures améliorent les conditions de travail, mais peinent à réduire l'usure professionnelle.

— À l'horizon 2035-2040, l'État multiplie les initiatives pour améliorer les conditions de travail dans les secteurs les plus en tension, notamment le Bâtiment. Des efforts sont également entrepris pour renforcer le dialogue social. Cependant, malgré ces mesures, les résultats peinent à réduire efficacement l'usure professionnelle, qui reste une réalité quotidienne pour la majorité des travailleurs du secteur.

— Parallèlement, le secteur doit composer avec un alourdissement des réglementations encadrant la construction, la rénovation et l'entretien/amélioration des bâtiments. Ces normes ralentissent la demande et complexifient la gestion des entreprises, fragilisant particulièrement les petites structures. Ces contraintes se traduisent par une augmentation de la charge administrative, des coûts et des délais, renforçant les tensions au sein du secteur.

Le regard des jeunes sur le Bâtiment.

Une image négative, malgré l'apprentissage et quelques initiatives ciblées, freine les vocations.

— **Le Bâtiment continue à souffrir d'une image négative** auprès des jeunes et de leur entourage. Peu visible en comparaison d'autres secteurs, il reste associé à l'usure professionnelle et à des conditions de travail jugées difficiles. La majorité des jeunes privilégient des canaux d'information très généralistes pour s'informer sur leur orientation professionnelle, avec de fait une connaissance du secteur du Bâtiment qui reste très partielle, et parfois biaisée. La forte médiatisation des impacts du changement climatique, notamment en lien avec les vagues de chaleur ou les intempéries, alimente ces perceptions et décourage une partie des jeunes qui pourraient s'intéresser à ce domaine.

— **Une majorité de jeunes** expriment des attentes claires en matière de stabilité professionnelle, de perspectives salariales et d'un équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Ces aspirations contrastent souvent avec la réalité perçue dans le Bâtiment, où les conditions de travail peuvent sembler incompatibles avec ces priorités.

— **Le secteur continue de privilégier l'apprentissage** comme principal levier pour attirer et former de nouveaux talents. Si ce modèle offre des opportunités concrètes d'intégration, il concerne principalement des jeunes hommes qui connaissent déjà le secteur, souvent par un lien familial. En parallèle, les entreprises du secteur cherchent à accroître leurs recrutements, afin de répondre à la croissance et à la diversification de leurs activités. Pour cela, l'offre de formation se développe en complément de l'apprentissage, aussi bien initiale que continue, afin de favoriser les reconversions et les évolutions professionnelles.

Les entreprises du Bâtiment et leurs défis.

Tensions sur les ressources humaines et matérielles, adoption inégale de technologies.

— **Les entreprises du secteur sont fortement impactées par les contraintes réglementaires et la pénurie de ressources**, qu'elles soient humaines, financières ou de matières premières. Les priorités se concentrent de plus en plus sur des projets abordables pour les ménages, les collectivités et entreprises. La transition vers une rénovation globale reste limitée par un manque de financements et de main-d'œuvre qualifiée.

— **Certaines entreprises, mieux armées, investissent dans des technologies avancées** telles que l'automatisation, la cobotisation et l'intelligence artificielle pour améliorer leur productivité et limiter la récurrence des tâches et la répétition des gestes. À l'inverse, les petites structures, souvent artisanales, mettent en avant la qualité du service et la relation humaine, mais peinent à rivaliser en termes de moyens.

— **Les conditions de travail restent globalement exigeantes**, marquées par une forte pression sur les délais et la qualité des projets. La polyvalence devient une compétence clé pour s'adapter à la complexité croissante des chantiers, notamment dans la rénovation énergétique. Cependant, des écarts significatifs en termes de conditions de travail subsistent selon les statuts des travailleurs, les entreprises et les métiers. L'adoption progressive des outils numériques et une autonomie croissante dans certaines équipes offrent des améliorations réelles, mais limitées à certains salariés.

Travailleurs et carrières.

Une dualité persiste entre opportunités de carrière et précarité croissante pour les jeunes entrants.

— **Malgré une homogénéité toujours marquée** parmi les travailleurs du secteur, avec une majorité d'hommes entrant jeunes et évoluant progressivement, des évolutions se dessinent. De nouveaux profils émergent, notamment des femmes, des personnes plus qualifiées, et des travailleurs immigrés, grâce à des efforts sur les filières de formation et de recrutement. Cependant, le recours croissant aux travailleurs immigrés reflète surtout la difficulté à attirer des profils locaux dans un contexte de baisse démographique.

— **Les jeunes qui rejoignent le Bâtiment font souvent face à une précarité croissante**, accentuée par les contrats temporaires et les statuts indépendants. Si certains parviennent à construire des carrières longues et évolutives, d'autres se heurtent à un manque de perspectives d'évolution, notamment dans les grandes entreprises, où les postes d'encadrement sont majoritairement confiés à des profils plus

qualifiés, souvent recrutés à l'extérieur. De fait, les TPE peuvent être valorisées par les jeunes travailleurs, car elles leur permettent plus facilement de réaliser une carrière complète allant de l'apprentissage jusqu'à chef d'entreprise.

— **Cette dualité entre opportunités et contraintes souligne les défis persistants** pour le Bâtiment : concilier l'attraction des jeunes talents avec les exigences croissantes du marché, tout en répondant aux enjeux environnementaux et économiques.

EXEMPLES

Le parcours de **Camille** et **Mehdi**

— **Camille, 19 ans**, est apprentie maçonne spécialisée en rénovation énergétique, travaillant sur des bâtiments anciens nécessitant des mises aux normes environnementales. Issue d'une famille d'artisans, elle apprécie l'aspect concret de son travail et l'impact écologique des projets. Pourtant, les journées longues, les conditions climatiques difficiles et le manque d'innovation sur les chantiers la font douter de son avenir dans le secteur. Bien qu'on lui propose un CDI, elle hésite, redoutant une usure rapide et une stagnation professionnelle.

— **Mehdi, 22 ans**, est intérimaire après une formation en éco-construction. Il est motivé par la perspective de travailler sur des projets concrets qui contribuent à la transition écologique. Cependant, il ressent une frustration croissante face à l'instabilité de son statut et au manque de reconnaissance de ses compétences. Son quotidien, souvent réduit à des tâches répétitives, ne lui permet pas d'exploiter pleinement ce qu'il a appris. Ces limites le poussent à envisager une réorientation vers un métier offrant plus de stabilité et de valorisation.



ENTRE OPPORTUNITÉS ET PRÉCARITÉS: **UNE JEUNESSE DIVISÉE**

EN BREF

À l'horizon 2035-2040, le secteur du Bâtiment est marqué par des dynamiques contradictoires. D'un côté, une partie de la jeunesse trouve dans le Bâtiment un terrain fertile pour s'épanouir, grâce à des projets concrets, des innovations technologiques et des opportunités de carrière. De l'autre, une précarisation croissante fragilise les jeunes travailleurs les moins qualifiés et expérimentés, soumis à des conditions de travail instables et à une usure professionnelle rapide. Le secteur, poussé par des politiques publiques visant la compétitivité, évolue dans un contexte où flexibilité et productivité sont devenues des priorités, mais au détriment de la cohésion sociale. Les tensions sur les finances publiques ont également fragilisé les acteurs historiques de la formation, avec une réduction drastique des soutiens à l'apprentissage, tandis que de nouveaux acteurs disruptifs et certaines grandes entreprises développent leurs propres programmes.

1.

Pression compétitive

Les pouvoirs publics et les entreprises du Bâtiment accentuent leurs efforts pour réduire les coûts et maximiser la rentabilité des projets, dans un contexte de concurrence accrue. Cette logique favorise une flexibilisation du marché du travail (recours massif à l'intérim, sous-traitance, auto-entrepreneuriat), perçue comme un levier essentiel par les entreprises pour rester compétitives.

2.

Diminution des financements publics pour la formation

La baisse des aides publiques entraîne une fracture entre grandes structures, capables de former en interne, et PME/TPE, qui peinent à rivaliser.

3.

Technologies sélectives

Les innovations comme le BIM ou la robotisation renforcent l'attractivité des postes qualifiés mais laissent les métiers manuels peu valorisés.

4.

Recrutement sous tension

Les départs à la retraite massifs et la baisse de la population active accentuent les besoins en main-d'œuvre, comblés par des contrats précaires ou un recours aux travailleurs immigrés.

5.

Assouplissement des normes de qualité

RÉCIT. UN SECTEUR SOUS PRESSION

Contexte politique et économique.

Des assouplissements réglementaires renforcent la flexibilité, mais précarisent les travailleurs.

— À l'horizon 2035-2040, les politiques publiques ont profondément transformé le secteur du Bâtiment. Afin de stimuler la compétitivité économique et le dynamisme des entreprises, le droit du travail a été largement assoupli. Les heures supplémentaires sont déréglées, et le recours à des formes d'emploi précaires, comme les contrats à durée déterminée, l'intérim, la sous-traitance, et même des formes d'« uberisation », est favorisé. Ces mesures permettent une plus grande flexibilité pour les entreprises, mais au prix d'une précarisation croissante des travailleurs.

— Face au vieillissement et au déclin progressif de la population active, les politiques migratoires ont été assouplies pour répondre aux besoins des secteurs en tension. Le Bâtiment, particulièrement touché, bénéficie désormais de mesures facilitant l'accès des travailleurs immigrés, qu'ils soient déjà présents sur le territoire ou nouvellement arrivés en France. Ces politiques contribuent à diversifier les profils des travailleurs, mais elles s'accompagnent souvent d'un manque de régulation, laissant de nombreux travailleurs étrangers exposés à des conditions précaires et peu sécurisées.

— **Dans le même temps, le secteur est confronté à des défis majeurs pour répondre aux exigences de construction neuve et de rénovation.** Les priorités ont été réajustées : si les objectifs de construction neuve sont maintenus, ils s'accompagnent d'un assouplissement des normes de qualité des bâtiments. En matière de rénovation, les ambitions sont recentrées sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre, en particulier via l'amélioration des équipements de chauffage. Toutefois, ces révisions laissent de côté d'autres aspects de la rénovation, comme l'isolation globale des bâtiments, limitant ainsi leur efficacité à long terme.

— **Les tensions sur les finances publiques ont aussi des répercussions importantes.** Les soutiens à l'apprentissage ont été drastiquement réduits, fragilisant les acteurs historiques de la formation dans le secteur. Parallèlement, de nouveaux acteurs disruptifs émergent, et certaines grandes entreprises choisissent aussi de développer leurs propres programmes, accentuant les inégalités avec les petites structures qui n'ont pas les moyens de rivaliser.

Le regard des jeunes sur le Bâtiment.

Attirés par des projets concrets, mais confrontés à une réalité difficile pour certains métiers.

— **Dans ce contexte, les jeunes générations accordent une importance croissante à la maîtrise de leur carrière et à leur autonomie.** Ils considèrent le travail comme un espace où ils peuvent valoriser leurs compétences tout en conservant une certaine liberté. Curieux et ouverts, ces jeunes explorent des métiers et des secteurs qu'ils connaissent peu, cherchant avant tout des filières offrant une diversité de débouchés et des perspectives d'évolution.

— **Le Bâtiment, malgré son image souvent difficile, séduit de plus en plus de jeunes issus de profils non traditionnels.** Ils sont attirés par la nature concrète des projets, la diversité des activités, et les innovations technologiques mises en avant par certaines entreprises.

Ces jeunes peuvent désormais intégrer le secteur par des canaux de formation plus variés, incluant des formations courtes, des certifications modulaires, et des programmes spécifiques pour les travailleurs immigrés.

— **Cependant, cette ouverture ne masque pas une réalité complexe.** Si certains jeunes trouvent dans le Bâtiment une opportunité de valoriser rapidement leurs compétences et de profiter d'un gain immédiat, beaucoup sont confrontés à des conditions de travail difficiles. L'attractivité du secteur pour les jeunes immigrés se développe, répondant à une demande croissante, mais ces derniers occupent souvent les postes les plus précaires.

Les entreprises face aux défis de productivité.

Les grandes entreprises investissent dans la technologie, tandis que les petites jouent la carte de la proximité.

— **Pour les entreprises du secteur, la priorité absolue est devenue la productivité, la compétitivité, et le profit.** Les grandes entreprises, mieux armées, investissent massivement dans des technologies et des solutions industrielles pour réduire les coûts et accélérer les délais. Le recours à la construction modulaire, à la démolition-reconstruction, et aux outils numériques (comme le BIM) se généralise, permettant d'optimiser la gestion des projets et des équipes.

— **Par ailleurs, le fonctionnement par projets s'impose comme une norme.** Les entreprises cherchent à constituer des équipes optimisées pour chaque mission, au détriment de la fidélisation des travailleurs. Le recours à une main-d'œuvre immigrée, à des travailleurs détachés, à l'intérim, et à la sous-traitance devient monnaie courante. Cette stratégie vise à réduire les charges salariales et à maximiser la flexibilité. Cependant, elle contribue également à l'éclatement des équipes et complique la transmission des compétences.

Travailleurs et carrières.

Dualité entre travailleurs qualifiés bénéficiant des innovations et précaires subissant la flexibilité.

— Les nouvelles modalités de travail imposées par le secteur entraînent une dualisation croissante parmi les travailleurs. D'un côté, les profils qualifiés et expérimentés parviennent à valoriser leurs compétences et bénéficient de conditions de travail globalement satisfaisantes, avec des revenus confortables et une plus grande liberté dans leur carrière. Ces travailleurs, souvent intégrés dans les grandes entreprises, tirent parti des innovations technologiques qui réduisent l'usure professionnelle et améliorent leur productivité.

— De l'autre côté, les travailleurs peu qualifiés ou peu expérimentés subissent les effets négatifs de cette flexibilité accrue. Ils sont majoritairement employés via des contrats précaires ou intérimaires, en tant qu'indépendants ou travailleurs détachés. Soumis à une forte polyvalence, ils doivent constamment s'adapter à des tâches diversifiées et complexes, souvent dans des conditions de travail difficiles. L'usure professionnelle, exacerbée par les conditions climatiques liées au changement climatique, est une réalité quotidienne pour cette catégorie de travailleurs.

EXEMPLES

Le parcours de Leïla et Thomas

Leïla, 27 ans, s'est reconvertie dans la rénovation énergétique après une carrière courte, mais insatisfaisante dans la grande distribution. Grâce à une formation rapide financée par une grande entreprise, elle a lancé son activité d'auto-entrepreneuse. Elle apprécie la liberté que lui offre ce statut, lui permettant de choisir ses projets et de concilier vie professionnelle et personnelle. Cependant, cette autonomie a un prix : les périodes d'inactivité et l'absence de protection sociale la rendent vulnérable. Malgré ces défis, Leïla se sent épanouie par la diversité de ses missions et l'impact tangible de son travail sur l'environnement.

Thomas, 23 ans, est charpentier en intérim dans une entreprise de construction. Son quotidien est marqué par des tâches de manutention répétitives, physiquement exigeantes et peu valorisées. Bien qu'il espère évoluer, les perspectives restent floues, et l'instabilité de ses missions pèse sur son moral. Lassé par ce manque de reconnaissance, Thomas envisage de quitter le secteur pour trouver un métier plus stimulant et épanouissant.



LE BÂTIMENT, **UN POTENTIEL DURABLEMENT ATTRACTIF POUR LES JEUNES ?**

EN BREF

À l'horizon 2035-2040, le secteur du Bâtiment s'impose comme un choix attractif pour les jeunes générations, grâce à une transformation portée par la planification écologique et les évolutions sociétales. Les métiers du Bâtiment, alignés sur les enjeux de la transition écologique, répondent aux aspirations des jeunes : impact positif, stabilité, et diversité des opportunités professionnelles.

Le secteur attire de nouveaux profils, avec davantage de femmes, de jeunes entrepreneurs et de travailleurs en reconversion. Les entreprises modernisent les conditions de travail via l'innovation technologique et repensent leur communication pour toucher un public élargi. Toutefois, les carrières, plus diversifiées et dynamiques, nécessitent un accompagnement pour limiter les départs précoces face aux exigences du secteur. L'État soutient la diversification de l'offre de formation, renforçant les financements pour certains acteurs, tout en imposant des critères de qualité et d'encadrement exigeants. Les acteurs traditionnels restent prépondérants, mais de nouveaux organismes disruptifs viennent enrichir le paysage de la formation.

déclencheurs

1.

Planification écologique

Recentrage sur la rénovation globale et l'adaptation des bâtiments existants, avec des subventions et aides renforcées.

2.

Promotion réussie

Communication conjointe des acteurs publics et privés pour promouvoir les métiers porteurs de sens et alignés sur les préoccupations écologiques et sociétales des jeunes.

3.

Formation enrichie

Les offres se multiplient pour inclure l'entrepreneuriat, la transition écologique et les nouvelles technologies. Les formations sont mieux intégrées au système éducatif.

4.

Amélioration des conditions de travail

Robotisation, construction modulaire, nouvelles approches managériales et valorisation du sens et du plaisir au travail réduisent l'usure professionnelle et modernisent l'image du secteur.

RÉCIT. UNE TRANSFORMATION RÉUSSIE

Contexte politique et économique.

Les politiques publiques dynamisent le Bâtiment grâce à des financements renforcés et des mesures incitatives.

— À l'horizon 2035-2040, le secteur du Bâtiment traverse une mutation profonde sous l'impulsion d'une stratégie nationale de planification écologique. Face à des tensions persistantes en matière de recrutement, cette stratégie vise à redynamiser un secteur indispensable à la transition environnementale. L'accent est mis sur la rénovation globale et l'adaptation des bâtiments existants pour répondre aux impacts croissants du changement climatique et aux besoins démographiques.

— L'État joue un rôle central en facilitant les projets grâce à des subventions ciblées pour les particuliers et les entreprises, tout en renforçant la coopération avec les collectivités locales et les acteurs du Bâtiment. Parallèlement, des mesures spécifiques améliorent les conditions de travail, en luttant contre l'usure professionnelle et en favorisant la mobilité professionnelle entre travail salarié et indépendant. La lutte contre le travail informel s'intensifie pour assurer une protection accrue aux travailleurs.

— **Conscient des besoins en compétences pour soutenir ces transformations, l'État encourage une diversification de l'offre de formation.** Si les formations restent majoritairement assurées par les acteurs traditionnels du secteur, de nouveaux acteurs émergent en parallèle, spécialisés dans certains créneaux, comme la formation aux métiers de la transition énergétique. Les financements accordés aux formations sont maintenus, voire renforcés, pour certains acteurs. Les exigences de qualité ainsi que les critères d'encadrement des

formations et des organismes de formation sont également maintenus. Les métiers du Bâtiment liés à la transition écologique bénéficient d'une reconnaissance renforcée grâce à des diplômes labellisés et valorisés. Dans le même temps, la valorisation des métiers du Bâtiment au sein de l'Éducation nationale est repensée : les collégiens et lycéens découvrent plus systématiquement les opportunités offertes par le secteur.

Le regard des jeunes sur le Bâtiment.

Le secteur séduit pour son impact écologique et ses opportunités variées.

— **Portées par des aspirations nouvelles, les jeunes générations recherchent des métiers qui conjuguent stabilité et sens,** en lien direct avec leurs préoccupations écologiques et sociales. Cette évolution trouve un écho favorable dans le secteur du Bâtiment, désormais tourné vers la rénovation durable et les services à forte valeur ajoutée.

— **Les acteurs du secteur, en lien avec les pouvoirs publics, mènent des campagnes de communication ambitieuses.** Sur les réseaux sociaux, des témoignages inspirants, des vidéos dynamiques et des formats modernes valorisent la diversité des métiers, du rôle de l'artisan dans des projets durables jusqu'aux métiers

technologiques émergents. Des partenariats avec les écoles, incluant visites de chantiers et interventions de professionnels, permettent de sensibiliser les jeunes et leurs familles à la modernisation du secteur.

— **Cette stratégie porte ses fruits notamment auprès de nouveaux profils, notamment les jeunes femmes :** elles sont de plus en plus nombreuses à se tourner vers des formations qualifiantes, investissant des postes d'encadrement ou se lançant dans l'entrepreneuriat. Les métiers du Bâtiment séduisent également des jeunes en reconversion, attirés par des carrières aux multiples débouchés et à l'impact concret sur l'environnement.

Les entreprises en pleine mutation.

Technologies avancées et management participatif modernisent les conditions de travail.

— **Les entreprises du secteur, portées par les politiques publiques et une demande croissante en rénovation globale, repensent leurs activités pour valoriser le parc bâti existant et limiter l'étalement urbain.** Les services prennent une place prépondérante, avec des offres innovantes comme la gestion énergétique, la conciergerie résidentielle ou l'aménagement de bâtiments multifonctionnels, nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences.

— **Cette transition vers la servicialisation redéfinit les chaînes de valeur du Bâtiment.** Une partie des activités et de la valeur ajoutée des entreprises du Bâtiment se déplace vers d'autres entreprises (bureaux d'études, industries...), soit parce que ces dernières acquièrent de nouvelles compétences, soit parce que les entreprises du Bâtiment en deviennent sous-traitantes.

— **Les entreprises investissent également dans des technologies de pointe pour réduire l'usure professionnelle et moderniser les conditions de travail :** robotisation, construction modulaire et outils numériques. Ces avancées permettent d'améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes générations en insistant sur son caractère innovant et durable.

— **Par ailleurs, les efforts se concentrent sur une gestion plus humaine et participative des équipes.** Le management est repensé pour donner plus d'autonomie aux collaborateurs, notamment dans les grandes structures où des outils comme le *lean management* et le *BIM management* s'imposent. Toutefois, malgré ces progrès, les conditions de travail restent intenses et exigeantes, nécessitant des compétences accrues et une forte capacité d'adaptation.

Travailleurs et carrières.

Des profils diversifiés intègrent le secteur, mais un accompagnement est nécessaire pour limiter les départs précoces.

— Traditionnellement marqué par une majorité d'hommes entrés jeunes dans le secteur, le Bâtiment accueille désormais une génération de travailleurs relativement plus diversifiée.

Les efforts conjoints pour valoriser le dynamisme des métiers et leurs débouchés encouragent l'arrivée de nouveaux profils, tels que de jeunes entrepreneurs qui investissent des niches spécialisées ou reprennent des entreprises existantes, principalement lors des départs en retraite, ou des professionnels en reconversion.

— Les carrières dans le Bâtiment deviennent plus dynamiques et variées, notamment grâce à des parcours d'apprentissage, des formations courtes et des passerelles entre métiers.

— Cependant, cette ouverture entraîne parfois des décalages entre les attentes des jeunes et la réalité du terrain.

Si le Bâtiment répond à leur quête de sens et d'impact positif, certains jeunes se heurtent aux exigences du secteur, aux rythmes de travail soutenus et aux défis de l'entrepreneuriat. Les sorties restent fréquentes, témoignant d'une nécessité d'accompagner ces nouvelles générations pour les fidéliser durablement.



EXEMPLES

Le parcours de Sarah et Lucas

— Sarah, 25 ans, a fondé sa petite entreprise de conseil en optimisation énergétique après une formation en rénovation durable. Elle travaille directement avec des particuliers et des petites copropriétés pour améliorer l'efficacité énergétique de leurs bâtiments. Sa mission combine des audits techniques et des recommandations sur mesure, ce qui lui permet de conjuguer son expertise et sa passion pour la transition écologique. Sarah apprécie la flexibilité d'être à son compte, même si gérer les aspects administratifs et trouver de nouveaux clients représentent un défi constant. Elle est fière de contribuer activement à des projets concrets et impactants.

— Lucas, 26 ans, est plombier-chauffagiste spécialisé en domotique et accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Malentendant de naissance, il a suivi une formation en apprentissage adaptée, bénéficiant d'un accompagnement spécifique pour apprendre à travailler sur les chantiers malgré son handicap. Passionné par l'innovation, il installe des systèmes de chauffage intelligents et des équipements domotiques permettant aux logements d'être plus accessibles et confortables pour tous. Son expertise est très demandée, notamment pour les projets de rénovation et d'adaptation des bâtiments aux normes d'accessibilité. Il apprécie particulièrement de voir l'impact direct de son travail sur la qualité de vie des occupants. Cependant, il constate aussi que le secteur manque encore de sensibilisation sur l'inclusion des travailleurs en situation de handicap. Bien intégré dans son entreprise, il souhaite devenir maître d'apprentissage pour transmettre son savoir-faire et promouvoir un secteur plus inclusif.

LA GUERRE DES TALENTS

EN BREF

À l'horizon 2035-2040, le secteur du Bâtiment devient un terrain de concurrence intense pour attirer et fidéliser les talents, notamment les jeunes. Ces derniers, en position de force grâce à la diminution de la population active, peuvent négocier salaires, conditions de travail et perspectives d'évolution, tout en choisissant des métiers alignés avec leurs valeurs et aspirations. Si le Bâtiment séduit par ses promesses de stabilité, de sens et de rémunération, les stratégies offensives de recrutement et la pression concurrentielle peuvent brouiller son image. Les jeunes qualifiés adoptent des trajectoires de carrière stratégiques, tandis que d'autres quittent le secteur, désillusionnés par des décalages entre les promesses et la réalité. Dans ce contexte, la formation s'adapte à ces dynamiques : malgré une baisse des financements publics, les formations courtes et professionnalisantes se développent pour répondre aux attentes des jeunes et aux besoins des entreprises.

1.

Triple pénurie

Humaines (baisse de la population active), financières et naturelles, ralentissant les activités du Bâtiment et intensifiant les tensions sur le marché du travail.

2.

Assouplissements législatifs

Assouplissement des réglementations sur le travail, priorité donnée à la rentabilité et à l'accessibilité des projets. Les financements publics pour la formation diminuent, mais l'encadrement des formations est renforcé pour garantir leur qualité.

3.

Concurrence intersectorielle

La concurrence s'intensifie entre les entreprises du Bâtiment, mais aussi avec d'autres secteurs, pour attirer des profils qualifiés, notamment dans les métiers liés à la transition écologique et aux technologies.

4.

Stratégies offensives

Les entreprises multiplient les offres de formation en interne, déploient des campagnes de communication ciblées et améliorent les conditions de travail – salaires, avantages, flexibilité – pour séduire et fidéliser les talents.

5.

Opportunités nombreuses

Attractivité des secteurs en tension permettant aux jeunes de changer fréquemment de poste ou de secteur en fonction de leurs attentes et déceptions.

RÉCIT. UNE ATTRACTIVITÉ À DOUBLE TRANCHANT

Contexte politique et économique.

Les tensions sur les ressources exacerbent la guerre des talents dans un secteur fragilisé.

— En 2035, le secteur du Bâtiment se trouve confronté à une triple pénurie : de ressources humaines, de financements et de matières premières. Les ambitions publiques, déjà limitées par des contraintes budgétaires, se concentrent sur des projets rentables et accessibles.

Les constructions en série et les rénovations ciblées deviennent des priorités, et les politiques publiques privilégient la modification des équipements pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.

— **Face à la rareté de la main-d'œuvre, les réglementations sur le travail sont assouplies :** les heures supplémentaires sont favorisées, et le recours au travail précaire (CDD, intérim...) peut aussi être favorisé. En revanche, les arrivées de travailleurs étrangers restent très encadrées, la priorité étant donnée à l'allongement des carrières. Les financements publics pour la formation, en particulier l'apprentissage, diminuent. L'État renforce les critères d'encadrement des formations et des organismes de formation, afin de garantir leur qualité et d'éviter les dérives. Les formations sont

encore principalement assurées par les acteurs traditionnels du secteur, qui proposent davantage de formations courtes et professionnalisantes, afin de les rendre plus attractives et de faciliter les entrées dans le secteur du Bâtiment. Ces formations peuvent être coconstruites avec les entreprises pour bien répondre à leurs besoins, et être adaptées régulièrement en conséquence. Les formations peuvent intégrer davantage d'outils numériques afin d'être plus accessibles (y compris géographiquement) et plus attractives (par exemple, avec le recours à la réalité virtuelle).

Les entreprises face à la concurrence. Investissements massifs des grandes entreprises contre stratégies locales des TPE/PME.

— **Les tensions de recrutement deviennent un défi quotidien pour les entreprises du Bâtiment, en particulier pour les métiers les plus en tension.** La concurrence entre les entreprises du secteur, et même avec d'autres industries, s'intensifie. En raison d'un manque de main-d'œuvre, certaines entreprises peinent à respecter les délais ou à lancer de nouveaux projets.

— **En réponse, les plus grands groupes adoptent des stratégies offensives pour attirer et fidéliser les talents.** Ces stratégies s'observent à des degrés divers selon les métiers, les niveaux de qualification et les territoires. Des campagnes de communication ambitieuses, parfois en partenariat avec des influenceurs ou des médias, mettent en avant les opportunités offertes par le secteur : salaires compétitifs, avantages sociaux, flexibilité entre travail sur site et hors site, et valeurs RSE. Les entreprises du Bâtiment cherchent également à être plus présentes dans les établissements scolaires, mais elles peuvent s'y retrouver en concurrence avec des entreprises d'autres secteurs. Les plus grandes investissent massivement dans la production hors site pour réduire l'usure professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail, notamment face aux impacts croissants du changement climatique.

— **Les PME et TPE, face à cette concurrence accrue, déploient des stratégies diversifiées :** elles misent sur la valorisation de leurs savoir-faire artisanaux, se regroupent en coopératives pour mutualiser leurs ressources, ou établissent des partenariats avec de grandes structures. Certaines privilégient des approches locales, axées sur la convivialité et la proximité avec leurs équipes. D'autres, en revanche, s'engagent dans des logiques de surenchère, proposant des salaires plus élevés et des conditions de travail attractives pour faire face à une concurrence intense entre PME et/ou TPE.

— **Différents services peuvent aussi être proposés aux travailleurs,** comme la mise à disposition d'un logement à proximité du chantier, des moments de convivialité avec les équipes, des activités dans le territoire...

— **Enfin, de nombreux efforts sont également effectués afin de renforcer la cohésion des équipes** tout en favorisant l'autonomie des collaborateurs. Pour cela, certaines entreprises misent sur le potentiel des technologies et des approches innovantes de management (*lean* ou *BIM management*). À l'inverse, d'autres, notamment les plus petites, privilégient le suivi, la formation et la fidélisation de leurs collaborateurs (notamment via le tutorat).

Le regard des jeunes sur le Bâtiment.

Attirés par les promesses de stabilité et d'impact écologique, mais parfois désillusionnés.

— **Les jeunes générations, en position de force sur le marché du travail, deviennent des acteurs centraux de cette guerre des talents.**

Les campagnes de communication du Bâtiment, axées sur la transition écologique, l'artisanat et la gestion de projets, séduisent une partie de la jeunesse en quête de sens. Les promesses de salaires attractifs, de stabilité et de perspectives d'évolution répondent à leurs attentes. De plus en plus de jeunes de tous horizons s'orientent donc vers le Bâtiment, dans le cadre de leur formation initiale ou de reconversions précoces.

— **Cependant, la concurrence à laquelle se livrent les entreprises brouille parfois l'image du secteur.** Une partie des jeunes peut d'ailleurs en rester éloignée pour cette raison.

Travailleurs et carrières.

Mobilité fréquente et dualisation croissante entre travailleurs qualifiés et précaires.

— **Les nombreuses initiatives mises en place par les acteurs du Bâtiment,** qu'il s'agisse de campagnes de communication ciblées, de formations professionnalisantes ou d'améliorations des conditions de travail, **ont permis d'élargir progressivement les profils des recrues.** Le secteur attire désormais davantage de femmes, de jeunes diplômés, et des personnes en reconversion, souvent motivées par une première expérience professionnelle décevante.

— **Cependant, cette diversification reste limitée à certains métiers spécifiques,** principalement ceux liés à la transition écologique, à l'artisanat ou aux technologies. D'autres métiers, jugés plus contraignants ou moins valorisés, peinent encore à séduire de nouveaux talents.

— **Néanmoins, une partie des jeunes finissent par quitter le secteur au bout de quelques mois ou années,** déçus par le décalage entre leurs attentes et la réalité des conditions de travail. Par ailleurs, les travailleurs expérimentés du secteur sont régulièrement débauchés par d'autres secteurs en tension, aggravant les difficultés de fidélisation.

— **En conséquence, les carrières dans le Bâtiment deviennent moins stables.** Les changements de postes, voire de métiers, s'intensifient, et les sorties du secteur sont fréquentes. Cette volatilité est exacerbée par la concurrence avec d'autres industries qui réussissent à attirer des travailleurs du Bâtiment grâce à des propositions plus avantageuses. Les jeunes, de plus en plus exigeants vis-à-vis de leur employeur, n'hésitent pas à changer de voie dès qu'ils perçoivent une inadéquation entre leurs attentes et leur réalité professionnelle.

— **Une dualisation croissante se dessine alors au sein du secteur.** D'un côté, les jeunes qualifiés utilisent les opportunités de mobilité pour construire des trajectoires stratégiques, valorisant leurs compétences dans des environnements variés. De l'autre, les moins qualifiés subissent davantage leur mobilité, souvent dictée par des contraintes économiques ou des conditions de travail peu favorables, renforçant ainsi les inégalités dans le secteur.

EXEMPLES

Le parcours de **Mathieu** et **Yanis**



Mathieu, 24 ans, est chef d'équipe dans une grande entreprise de construction. Entré comme ouvrier après une formation en alternance, il a rapidement gravi les échelons grâce à un programme interne visant à fidéliser les jeunes talents. Son travail consiste à superviser des équipes sur des chantiers de rénovation de logements collectifs, où il apprécie la variété des tâches et le rôle central qu'il joue. Toutefois, Mathieu ressent une pression constante liée aux délais serrés et aux attentes élevées de son employeur. Bien que satisfait de sa progression, il reste attentif aux propositions d'autres entreprises, attiré par des salaires plus compétitifs ou des conditions de travail moins stressantes.

Yanis, 21 ans, est apprenti dans une entreprise artisanale spécialisée dans la restauration de monuments historiques. Passionné par le travail manuel et la précision qu'exige son métier, il est fier de participer à la préservation du patrimoine. Yanis a découvert le secteur lors d'une visite de chantier organisée par son lycée, qui l'a convaincu de s'orienter vers un métier traditionnel mais valorisant. Ces compétences spécifiques attirent l'attention de recruteurs d'autres secteurs d'activité, comme le design d'intérieur ou la scénographie, où son savoir-faire pourrait être valorisé différemment. Bien qu'il apprécie l'ambiance familiale de son entreprise, ces propositions le poussent à réfléchir à des choix de carrière alternatifs.

12 VARIABLES CLÉS POUR DÉCRYPTER LES TENDANCES

SOMMAIRE

VARIABLE 1

RÉGLEMENTATIONS SUSCEPTIBLES D'AVOIR DES IMPACTS
SUR LE TRAVAIL

– 38 –

VARIABLE 2

RÉGLEMENTATIONS DANS LE BTP

– 44 –

VARIABLE 3

ATTENTES DES JEUNES PAR RAPPORT AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI

– 50 –

VARIABLE 4

CARRIÈRES ET TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

– 60 –

VARIABLE 5

CANAUX D'INFORMATION DES JEUNES POUR LEUR CARRIÈRE
PROFESSIONNELLE

– 64 –

VARIABLE 6

ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LE BÂTIMENT ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

– 74 –

VARIABLE 7

PROFILS DES TRAVAILLEURS

– 82 –

VARIABLE 8

USURE PROFESSIONNELLE

– 87 –

VARIABLE 9

TECHNOLOGIES ET AUTOMATISATION

– 93 –

VARIABLE 10

OFFRE DE MANAGEMENT DANS LE BTP ET RELATIONS DE TRAVAIL

– 101 –

VARIABLE 11

IMAGE ET ATTRACTIVITÉ DU BTP

– 108 –

VARIABLE 12

FORMATION DANS LE BTP

– 116 –

RÉGLEMENTATIONS SUSCEPTIBLES D'AVOIR DES IMPACTS SUR LE TRAVAIL

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédactrice : Séverine Bastard

DE QUOI
PARLE-T-ON

?

Cette variable examine les réglementations qui vont avoir des impacts sur le travail dans le secteur du BTP.

Les piliers autour desquels cette variable se structure et sur lesquels cette analyse sera concentrée seront les suivants :

- le temps de travail ;
- le télétravail ;
- les formes de travail (auto-entrepreneurs, ubérisation...);
- le travail illégal et dissimulé ;
- les retraites.

Les modalités d'organisation du travail ainsi que l'évolution des réglementations en matière d'usure professionnelle sont traitées dans deux fiches dédiées.

TENDANCES STRUCTURANTES.

UNE ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE ENTRE STABILITÉ ET MUTATIONS

Durée du travail : vers une régulation plus flexible ?

— Depuis le milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 2000, la durée annuelle effective du travail a diminué de 350 heures (- 17 %) en moyenne en France métropolitaine, notamment sous l'effet de la loi Aubry I n° 1998-461 du 13 juin 1998 bouleversant la durée collective du travail avec un passage aux 35 heures par semaine en 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres [1].

— Cette baisse a surtout bénéficié aux salariés à temps complet.

— Travaillant près d'une heure de moins par jour, les personnes en emploi consacrent principalement ce temps aux loisirs (+ 40 minutes) et aux soins de leurs enfants (+ 13 minutes). En revanche, sous l'influence de l'expansion du régime du forfait en jours, le temps de travail des cadres a nettement moins baissé sur cette période.

— La réglementation n'a pas évolué depuis, sauf à accorder plus de liberté aux partenaires sociaux dans l'entreprise pour définir l'organisation du temps de travail (la loi Travail du 8 août 2016). La durée collective du travail s'est alors stabilisée depuis.

Télétravail : une pratique qui se structure mais reste limitée dans le BTP

— Dès 2005, les obligations des employeurs et les conditions d'emploi des télétravailleurs sont fixées par ANI du 9 juillet, repris par la loi Warsmann de 2012, introduisant ces dispositions dans le code du travail à l'article L1222-9.

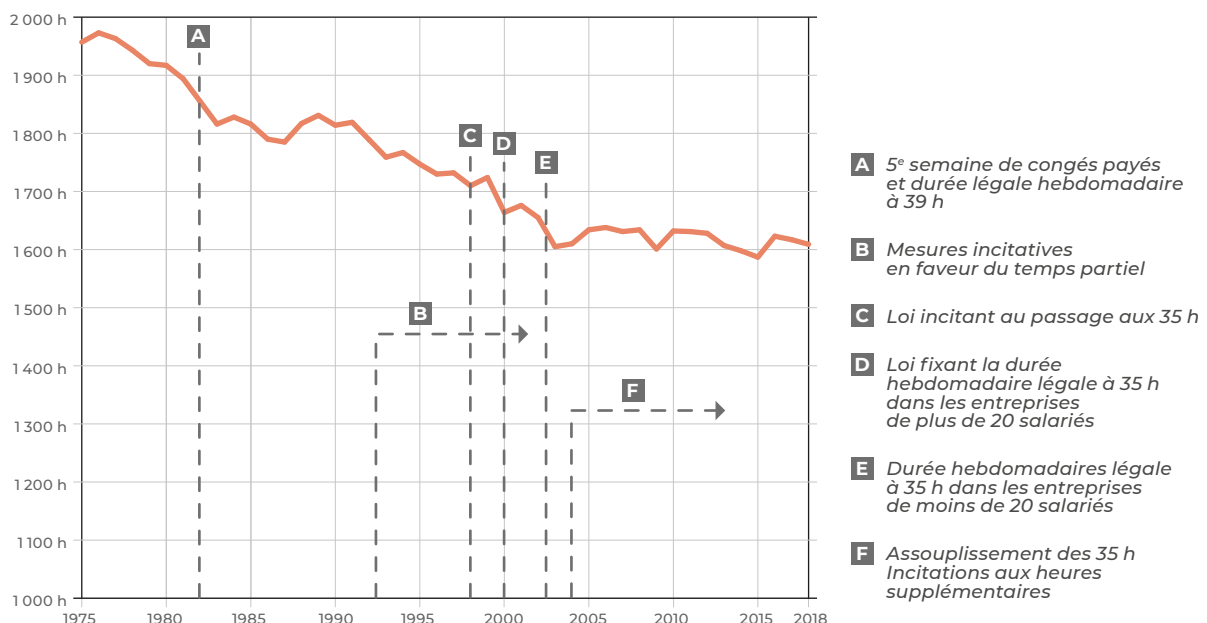
À cette époque, le télétravail est alors basé sur le volontariat, sur proposition de l'employeur. Une ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail et la loi de ratification de mars 2018 reconnaissent un « droit au télétravail », redéfinissent et assouplissent le cadre juridique du télétravail et ses modalités de mise en œuvre [2]. La tendance est inversée : c'est à l'employeur de motiver son refus de télétravail demandé par le salarié. Pour autant, en 2017, on compte 390 accords d'entreprise sur le télétravail, et en 2019 : 4 % des salariés pratiquent le télétravail [3].

ÉVOLUTION DE LA DURÉE ANNUELLE EFFECTIVE DE TRAVAIL EN FRANCE DEPUIS 1975

Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2018, calculs Dares.

Lecture : en 2018, les personnes en emploi ont travaillé en moyenne 1609 heures durant l'année.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus et vivant en ménage ordinaire.



— 2020 : les dispositions légales actuelles concernant le télétravail figurent aux articles L.1222-9 à L.1222-11 du code du travail et sont complétées par les dispositions conventionnelles du nouvel ANI « *pour une mise en œuvre réussie du télétravail* » signé en novembre 2020. Étendu par arrêté en avril 2021, cet accord est devenu obligatoire dans le secteur marchand

— Si le recours au télétravail a été assoupli par le code du travail, il ne constitue, pour l'employeur, qu'une possibilité d'organisation du travail et non pas une obligation.

— La crise sanitaire conséquente à l'épidémie de la Covid accroît le recours au travail à distance ou aux formes hybrides (distanciel et présentiel), également dans les petites structures. Passage de 4 % de télétravailleurs en 2019 à 27 % en janvier 2021. 4070 accords d'entreprise portant sur le télétravail ont été signés en 2021, soit 10 fois plus qu'en 2017, avec des contenus – à cette époque – marqués par la crise sanitaire : télétravail à durée d'application déterminée (51 %), télétravail exceptionnel (49 %), télétravail régulier sur 2 ou 3 jours (71 %). [3]

— Selon les chiffres de l'Insee en mars 2022, la moitié des travailleurs ne peuvent pas télétravailler compte tenu de la nature de leur poste : les secteurs d'activité des services aux entreprises et de l'administration publique concentrent les plus forts taux de télétravail (respectivement 45,8 % et 32,3 %).

— Les cadres et les professions intermédiaires sont plus enclins au télétravail (respectivement 55 % et 22 %). Pour les employés peu qualifiés et les ouvriers, les situations de télétravail sont quasi inexistantes.

— La taille des entreprises est également déterminante : les entreprises de plus de 250 salariés sont celles qui enregistrent le plus fort taux de télétravail (36 %), avec un nombre de jours de télétravail pouvant aller jusqu'à 3 jours depuis la Covid ; tandis que les entreprises de moins de 10 salariés enregistrent les taux les plus faibles (9 %) : dans un certain nombre de petites entreprises, le télétravail reste une pratique informelle/non soumise à un accord d'entreprise, donc plus difficile à comptabiliser.

— Les chiffres de l'Insee montrent également une concentration du télétravail dans les grandes métropoles (notamment Paris et ses environs). En 2021, en moyenne 56 % des salariés habitant Paris ont télétravaillé [4].

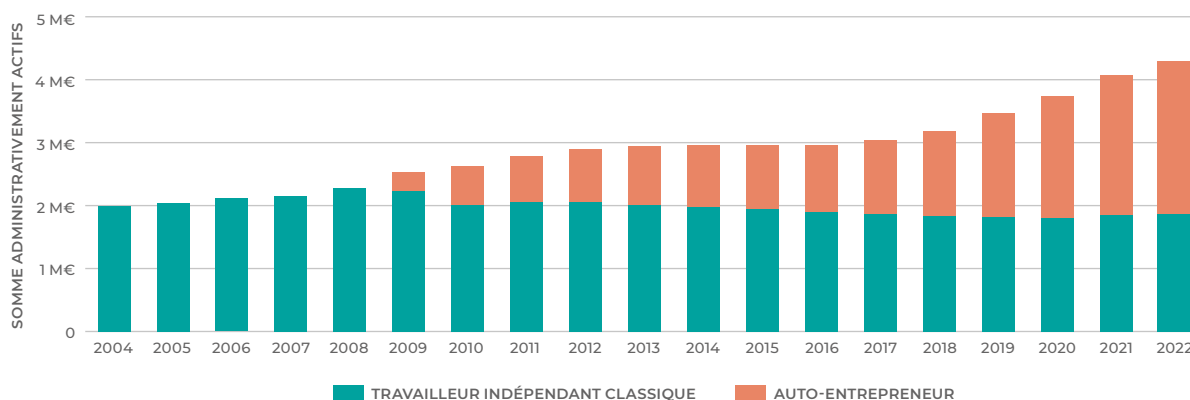
Le boom du travail indépendant : une nouvelle donne pour l'emploi ?

— En 2009, est créé un nouveau statut de **travailleur indépendant** (l'auto-entrepreneur) sans imposer les mêmes contraintes fiscales, de diplômes requis que les dirigeants de sociétés aux formats classiques (SAS, SARL...). La loi du 8 août 2016 introduit le travail indépendant dans le code du travail.

— Si de 2000 à 2010, on constate une faible évolution de la part des travailleurs indépendants, sur la période 2010-2020, la part des travailleurs indépendants double, passant de 2 millions à 4 millions [5].

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Source : Urssaf.



Retraites et précarité des jeunes : des réformes aux impacts contrastés

— Depuis l'ordonnance du 26 mars 1982 qui abaisse l'âge légal de la retraite à 60 ans, de nombreux rapports, parfois contradictoires dans leurs projections démographiques et dans les solutions proposées, sont publiés [6, 10].

Les réformes visent à réduire les déficits des différentes caisses de retraite. Les modalités de financement du système sont notamment revues. La réforme des retraites proposée par le gouvernement français est un sujet qui suscite de nombreuses inquiétudes et interrogations, notamment chez les jeunes de 18 à 25 ans. En effet, ces derniers sont particulièrement concernés par cette réforme, car ils seront les premiers à en subir les conséquences à long terme.

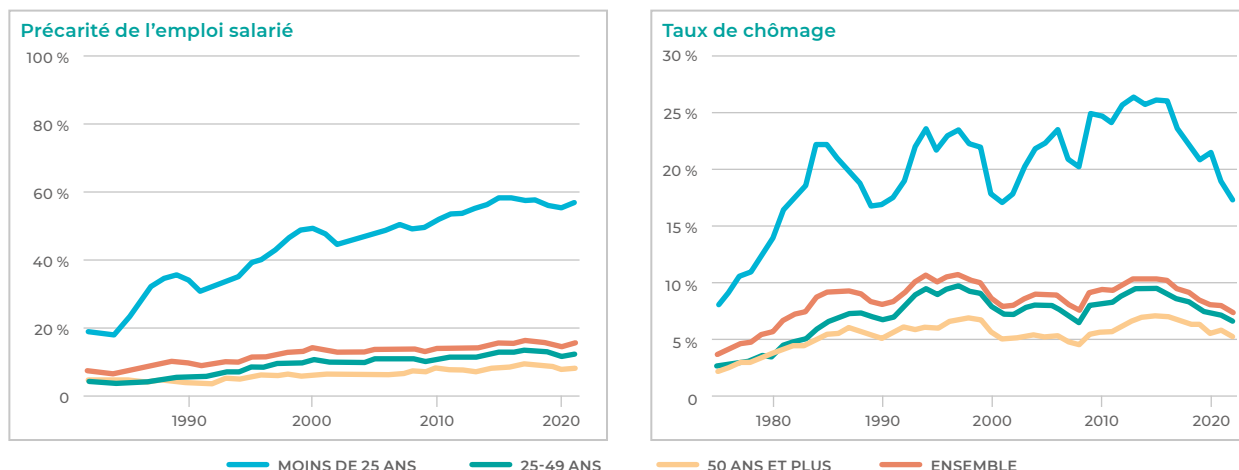
— En 2000, la part des salariés en emploi précaire a doublé depuis le début des années 1980. L'emploi salarié n'est pas précarisé dans son ensemble. Les premières victimes de cette situation sont [les peu diplômés et les jeunes](#) : parmi les moins de 25 ans qui travaillent, plus de la moitié a un contrat précaire [7]. Chez les moins de 25 ans, le taux de précarité est passé de 18,7 % en 1982 à 49,3 % en 2000. La précarité de l'emploi a profondément modifié le marché du travail. En réduisant les horizons de vie, en empêchant les jeunes notamment de s'insérer durablement dans la société et en les exposant à la pauvreté, elle nourrit les inquiétudes et les tensions sociales.

— Après avoir frôlé les 60 % en 2015-2016, la précarité de l'emploi des jeunes est stable, voire baisse légèrement depuis 2017.

— Le taux de chômage des moins de 25 ans, qui s'élevait à 26,1 % en 2015, est redescendu à 17,3 % en 2022. Le taux de chômage des 15-24 ans sans diplôme a culminé à 47,1 % en 2015, deux fois plus que pour l'ensemble des jeunes actifs, tous niveaux de diplôme confondus. Ce taux reste à un niveau très élevé (33,9 %) en 2021, mais l'amélioration est nette [7].

ÉVOLUTIONS SELON L'ÂGE DE LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI SALARIÉ (à gauche) ET DU TAUX DE CHÔMAGE (à droite)

Source : calculs de l'Observatoire des inégalités d'après l'Insee.
Lecture (précarité) : en 2021, 56,9 % des salariés de moins de 25 ans ont un contrat précaire.
Lecture (chômage) : en 2022, 17,3 % des actifs de moins de 25 ans étaient au chômage.



ÉMERGENCES ET SIGNAUX FAIBLES. QUELLES TENDANCES À SURVEILLER ?

Télétravail dans le BTP : vers un changement de culture ?

— Les entreprises du BTP remontent « peu de revendications en interne » concernant le télétravail, mais ne se font guère d'illusions concernant la montée des exigences dans ce domaine. Ainsi, la demande de télétravail est devenue systématique en entretien d'embauche chez les cadres notamment.

— De fait, les entreprises de BTP anticipent une possible généralisation, voire obligation, du télétravail même pour le BTP, tant les grandes entreprises que les TPE-PME, commencent donc à se saisir du sujet télétravail, en proposant aux profils d'encadrants de chantier et études de réaliser leurs missions à domicile un jour par semaine. L'objectif est de pouvoir se démarquer de la concurrence d'autres employeurs (grandes entreprises, entreprises publiques ou autres secteurs d'activité).

— A contrario, certains employeurs préfèrent exclure le télétravail, se refusant à « ouvrir une brèche en offrant un avantage dont les ouvriers ne pourront pas bénéficier ».

— Des réflexions sur la semaine de 4 jours une semaine sur deux sont plutôt privilégiées, plutôt dans des ETI, mais également par des dirigeants de TPE-PME, permettant de proposer une organisation du travail qui concilie vie personnelle/vie professionnelle, et pouvoir ainsi offrir un avantage concurrentiel en termes de recrutement, dans un secteur où les talents sont difficiles à attirer [4].

Renforcement du contrôle sur le travail illégal et détaché

— La réglementation sur le travail dissimulé renforce les moyens de la lutte contre le travail illégal. Elle introduit dans le droit le délit de « travail dissimulé » caractérisé par la dissimulation d'activité, de salariés ou d'heures travaillées (loi du 11 mars 1997, suivie de nombreux plans nationaux de lutte contre le travail illégal (PNLTI), à partir de 2013 [8].

— Par ailleurs, après deux ans de négociations, la directive 2018/957/UE3 qui révisé la première directive « Détachement » adoptée en 1996 est entrée en vigueur le 30 juillet 2020 [9]. Ces nouvelles dispositions fortement portées par la France doivent permettre de créer des conditions de concurrence équitables et de renforcer la protection des travailleurs détachés. Ces dispositions sont transposées en droit français par trois textes : l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019, le décret n° 2020-916 du 28 juillet 2020 relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale et l'arrêté du 28 juillet 2020 établissant la liste des informations mentionnées au IV de l'article L. 1262-2-1 du code du travail.

— Conséquence de cette transposition dans le cadre réglementaire français :

- les salariés détachés se voient appliquer les mêmes droits (durée du travail, droit de grève, travail illégal) que les salariés nationaux ;
- un renforcement de la transparence et des obligations incombant aux entreprises utilisatrices dans le cadre du détachement de salariés intérimaires.

INCERTITUDES MAJEURES. QUELS IMPACTS À LONG TERME ?

Quelles sont les grandes questions concernant les évolutions possibles de la variable à l'horizon 2035-2040 ?

- Le télétravail aura-t-il un impact sur l'emploi ? sur l'attractivité des métiers du BTP ?
- Quel est l'impact de la réforme des retraites, du taux de chômage et du travail dissimulé auprès des jeunes ?
- Vers la semaine de travail de 4 jours ?
- Vers une régulation de l'Uber-économie ?

— Avril 2024 : vote d'une directive européenne pour réguler le travail « ubérisé » (travailleurs de plateformes). Elle prévoit notamment d'accorder le statut de salariés aux chauffeurs de VTC et aux livreurs de repas, aujourd'hui considérés comme des travailleurs indépendants. Cela leur permettrait de bénéficier d'un salaire minimum, de congés payés et d'une protection sociale. Jusqu'à 5,5 millions de personnes, sur un total de 28 millions, pourraient être concernées par ces nouvelles règles, selon les estimations de Bruxelles. De nombreux pays – notamment la France – remettent en cause ce texte [11, 12].

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1 (tendancielle)

Une réglementation assouplie mais inégalement appliquée

— **De nouvelles réglementations sont régulièrement adoptées afin d'améliorer les conditions de travail :** réduction du temps de travail sous conditions, télétravail favorisé pour les postes qui s'y prêtent... Néanmoins, l'application de ces réglementations est très variable selon les secteurs et les métiers. En particulier, les travailleurs du BTP n'en bénéficient que partiellement, compte tenu des spécificités du secteur.

par les travailleurs afin de refuser de travailler à certains horaires), etc. Les passerelles entre travail indépendant et travail salarié sont favorisées et garanties, afin d'améliorer la mobilité professionnelle, mais aussi la protection des travailleurs. La lutte contre le travail informel peut être renforcée afin d'améliorer l'attractivité de certains métiers (contrôles possibles au domicile privé).

Hypothèse 2

Une priorité donnée à la protection des travailleurs

— **Les réglementations en matière de travail sont progressivement renforcées afin d'améliorer la qualité de vie au travail, la santé au travail, mais aussi l'attractivité d'un certain nombre de métiers.** Plusieurs types de mesures pourraient être envisagés, déclinés différemment selon les secteurs. Par exemple : mise en place de la semaine de quatre jours, extension des possibilités de télétravail (y compris accords de branches), instauration d'un droit à la vie privée (qui peut être revendiqué

Hypothèse 3

Un environnement plus libéralisé au service de la compétitivité

— **Les réglementations en matière de travail visent avant tout à soutenir la compétitivité des entreprises.** Les heures supplémentaires sont favorisées, le télétravail est davantage encadré, le recours au travail précaire (CDD, intérim...) peut aussi être favorisé.

RÉFÉRENCES

- [1] [France, portrait social, édition 2019](#), Insee, novembre 2019.
- [2] [Dossier télétravail, cadre réglementaire](#), INRS, 2021.
- [3] [Rapport sur le télétravail](#), Vie Publique, mars 2024.
- [4] [Comment le télétravail s'est fait une place dans le BTP](#), Le Moniteur, janvier 2024.
- [5] [Évolution des travailleurs indépendants par secteur](#), Urssaf, 2023.
- [6] [La réforme des retraites et son impact pour les 18-25 ans](#), StudyLease.
- [7] [Statistiques sur le chômage des jeunes](#), France Travail.
- [8] [Rapport sur la lutte contre le travail dissimulé, bilan 2023](#), Haut conseil du financement de la protection sociale (HCFIPS).
- [9] [Bilan du travail détaché en France, 2019-2021](#), Direction générale du travail, mars 2022.
- [10] [Les réformes des régimes de retraite de 1982 à 2023: chronologie](#), Vie Publique, octobre 2023.
- [11] [La législation française devient trop contraignante pour les entreprises du numérique](#), Observatoire de l'Uberisation.
- [12] [Travail forcé, uberisation: le Parlement européen avance en matière sociale](#), Novethic, avril 2024.

RÉGLEMENTATIONS DANS LE BTP

Avertissement rédactionnel: cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédactrice: Séverine Bastard

DE QUOI
PARLE-T-ON

?

Cette variable examine les réglementations qui vont avoir des impacts dans le secteur du BTP, autour de l'évolution des réglementations visant les bâtiments:

- techniques;
- environnementales.

TENDANCES STRUCTURANTES.

UNE ÉVOLUTION VERS DES NORMES PLUS EXIGEANTES

Une réglementation environnementale pendant longtemps axée sur la technique et le neuf

— Depuis 2010, plusieurs réglementations, plans et orientations sont venues impacter le secteur du Bâtiment en vue de favoriser des constructions plus responsables et des bâtiments moins énergivores [1].

— Si les différentes lois et réglementations (Grenelle de l'environnement en 2007, RT 2012) incitent au développement des travaux de rénovation énergétique et à l'utilisation de matériaux plus propres dès la construction, notamment par la mise en place de crédits d'impôts, prêts à taux 0, etc., la RT 2012 introduit dans la réglementation des exigences de résultats particulièrement pour la construction neuve en termes de :

- **besoins bioclimatiques du bâti** (indicateur Bbiomax) qui pose une limite supérieure des besoins en chauffage, refroidissement et éclairage du bâtiment, dès l'esquisse du projet et indépendamment des équipements dont le bâti sera équipé ;
- **consommation d'énergie primaire** (indicateur Cepmax) qui limite la consommation énergétique du bâtiment à environ 50 kilowattheures par mètre carré (kWh/m²) en énergie primaire, en prenant en compte la nature de l'énergie utilisée. La CEP maximale est modulée en fonction de la localisation géographique du bâtiment, dont l'altitude, et du type de bâtiment (logement, bureau ou commerce) ;
- **confort d'été** (indicateur Ticréf) : la température intérieure de confort (Tic) posait déjà une limite à la température intérieure du bâtiment après une séquence de cinq jours très chauds. La Tic est calculée et spécifique à chaque projet (exposition notamment), et concerne principalement l'inertie des parois, les protections solaires ou la ventilation nocturne [2].

Le tournant de la rénovation énergétique : un impératif de plus en plus prégnant

— Mais l'enjeu principal de l'énergie du bâtiment vis-à-vis du climat est bien plus la rénovation de l'existant que la construction neuve et pourrait s'appliquer progressivement à des rénovations lourdes.

— Fin 2018, la loi ELAN a inscrit au code de la construction et de l'habitation une obligation de réduire la consommation énergétique des bâtiments tertiaires [3]. Le décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019 vient fixer les conditions d'application de cette mesure.

— La loi Climat et résilience du 22 août 2021 comprend de nombreuses dispositions sur la rénovation énergétique, dont un calendrier d'interdiction à la location des logements les plus énergivores, incitant à la réalisation des travaux. Près de cinq millions de logements sont aujourd'hui considérés comme des passoires thermiques au sens du DPE des bâtiments, soit les logements de catégories F et G sur une échelle de A à G. La loi a durci la réglementation en matière de diagnostic immobilier en apportant des modifications au contenu et en rendant obligatoire sa publication dans toute offre de vente ou de location depuis 2007. Si elle avait alors jusqu'ici qu'une valeur informative sur le confort et les coûts de l'énergie du logement, à partir de 2025, l'ensemble des logements de classe G seront interdits à la location. Cette interdiction s'étendra progressivement aux logements de classes F et E (respectivement en 2028 et 2034) [4].

— L'actualité réglementaire sur la rénovation énergétique des logements a été particulièrement dynamique, avec une progression des dispositifs de soutien financier aux ménages à visée incitatifs.

ÉMERGENCES ET SIGNAUX FAIBLES.

LES NOUVELLES NORMES QUI REDESSINENT LE PAYSAGE

La RE2020: une approche environnementale plus globale

— Avec la RE 2020, la terminologie change. Il ne faut plus parler de réglementation « thermique » mais de réglementation « environnementale ». Avec ce terme, la RE2020 s'inscrit en effet dans un dessein beaucoup plus global en France: atteindre la neutralité carbone en 2050 et implique un champ d'actions plus large à d'autres enjeux environnementaux que l'énergie [2].

— La réglementation environnementale RE2020, qui s'applique aux logements neufs depuis le 1^{er} janvier 2022 et depuis juillet 2022 aux bâtiments tertiaires, ajoute trois indicateurs à la réglementation thermique (RT) de 2012:

- le coefficient d'énergie primaire non renouvelable (où le bois et le solaire comptent pour zéro);
- l'indice « carbone construction », qui comptabilise les émissions liées à la production, au transport, à l'installation et au recyclage des différents composants du bâtiment;
- l'indice « carbone énergie », qui totalise les émissions dues aux consommations d'énergie primaire du bâtiment pendant 50 ans.

— Les autres changements apportés par la RE2020 sont, entre autres:

- une réduction par presque trois du coefficient de conversion CO₂ de l'électricité;
- un coefficient d'énergie primaire élargi à d'autres postes de consommation (parking, parties communes, déplacements);
- le photovoltaïque n'est valorisé que quand la production correspond à la consommation, donc sans prendre en compte l'exportation d'énergie sur le réseau ou le stockage local;
- le calcul du carbone est réalisé selon une analyse en cycle de vie (ACV) dynamique, c'est-à-dire que les émissions de gaz à effet de serre (GES) mesurées sur le cycle de vie sont pondérées en fonction de leur date d'émission, plus faible au fil du temps.

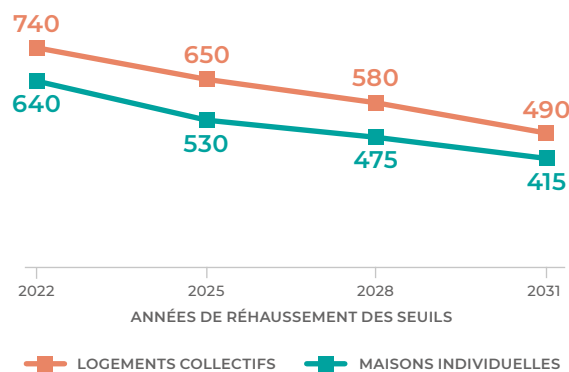
— L'évolution majeure par rapport à la RT2012, outre les durcissements et élargissements classiques en matière de réglementation, est la prise en compte du cycle de vie des composants du bâtiment [5].

— Les conséquences directes de la RE2020 sont la suppression du gaz dans les bâtiments neufs, l'incitation à recourir à des produits biosourcés, comme à des composants/produits qui font l'objet d'une déclaration environnementale et sanitaire, donc disposent d'une analyse plus favorable que les produits traditionnels sur l'analyse environnementale du cycle de vie.

— Les seuils acceptables de certains indicateurs de la RE2020 baissent au cours du temps, notamment l'indice carbone construction et l'indice carbone énergie des logements collectifs. Ainsi, il sera nécessaire d'utiliser des matériaux dont l'impact environnemental sera de plus en plus faible, au fil des années de construction [2, 6].

ÉVOLUTION DES SEUILS
DE L'INDICE CARBONE CONSTRUCTION
(en kg de CO₂ par m² sur 50 ans)

Source: Cegibat [6].



Une pression accrue sur les pratiques constructives

— Dans le neuf, le contrôle global des résultats et l'attestation sont délivrés, comme pour la RT2012, par un architecte, un diagnostiqueur DPE (diagnostic de performance énergétique), un bureau de contrôle ou un organisme de certification si le bâtiment fait l'objet d'une certification. Compte tenu de la complexité additionnelle, sans aucun doute cette attestation coûtera plus cher aux promoteurs et constructeurs.

— Si la RT2012 avait surtout pour objectif de faire des économies d'énergie, la RE2020 ajoute des ambitions d'économies d'émission de GES, tant pour les énergies utilisées que pour les matériaux et équipements de construction.

— La nouvelle réglementation va obliger à s'orienter vers des matériaux « bas carbone », c'est-à-dire davantage biosourcés, sans certitude par exemple sur la capacité de la filière bois en France à suivre la demande [7]. Elle contraindra à utiliser moins de béton par de la fabrication additive, ou va obliger les cimentiers à concevoir du béton bas carbone, voire à utiliser des matériaux de construction recyclés en développant la filière déconstruction/ collecte/tri et recyclage des déchets de construction.

— Cette évolution réglementaire risque de favoriser les grandes entreprises de construction au détriment de l'artisanat. En effet, elles ont davantage de moyens de recherche pour utiliser des matériaux ou des processus de construction innovants. Les grandes structures ont également plus de ressources pour gérer la surcharge d'exigence administrative, de certification des matériaux et équipements. Si la réglementation est effectivement appliquée, elle pourrait ralentir le marché du logement neuf par une augmentation des coûts et délais.

— Ces changements de pratique font apparaître de nouveaux métiers (diagnostiqueur immobilier...) ou apportent un éclairage à certains corps d'état comme les métiers techniques ou ceux liés au bois.

Des enjeux sociétaux et écologiques élargis et qui montent en puissance

— La lutte contre le changement climatique occupe de plus en plus de place dans les politiques environnementales:

- à l'échelle mondiale, avec les COP 26 (en 2021) et COP 27 en 2022, et l'accord de Kunming-Montréal lors de la COP 15 sur la biodiversité en 2023;
- à l'échelle européenne, dans le cadre du Green Deal fixant des objectifs climat-énergie plus ambitieux pour l'UE d'ici à 2030;
- et dans le cadre du plan REPowerEU suite à l'invasion de l'Ukraine et aux ruptures d'approvisionnement en gaz russe;
- en France, la loi Climat et résilience du 22 août 2021 définit un objectif de zéro artificialisation nette (ZAN) pour 2050 et renforce les mesures de protection de la biodiversité, du climat et de la vie terrestre en général, et ce afin de réduire la perte de la biodiversité, le réchauffement climatique, l'amplification des risques d'inondation et de la fracture territoriale... Par ailleurs, la mise à jour du plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC) inclut des scénarios dégradés où la limitation du changement climatique est un échec [5].

INCERTITUDES MAJEURES. QUELLES PERSPECTIVES POUR 2035-2040 ?

Quelles sont les grandes questions concernant les évolutions possibles de la variable à l'horizon 2035-2040 ?

- Les évolutions réglementaires en matières environnementales ont-elles un impact sur l'attractivité des métiers auprès des jeunes ? [8]
- Les jeunes se tourneront-ils vers des métiers annexes au secteur du BTP, davantage en lien avec les enjeux de rénovation (diagnostiqueurs, etc.) au détriment des métiers classiques ? [9]
- Les jeunes sont-ils aussi sensibles à l'environnement qu'on l'imagine ? [10]
- Les efforts d'atténuation du changement climatique sont-ils insuffisants ?

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1 (tendancielle) *Patchwork de règles techniques*

— **Les politiques normatives ne permettent pas d'atteindre les objectifs environnementaux fixés.** La multiplication de règles peu cohérentes entre elles ou sans nuance (selon la typologie de chantiers, la taille des entreprises...) entraîne une mauvaise optimisation des constructions et des rénovations, et un attentisme dans les pratiques. Actions de lobbying maintenues et donc inégalités maintenues en termes de mise en œuvre de la réglementation.

Hypothèse 2 *Priorité aux constructions et aux rénovations de qualité et reposant sur les technologies*

— **Les politiques normatives peinent à faire évoluer le parc existant, sauf sur les grosses opérations.** Seul le marché du neuf, grâce à la cohérence des règles sur ce marché, permet un progrès de la qualité et l'atteinte des objectifs poursuivis. La priorité est aux équipements technologiques (PAC) et à la réduction des émissions de GES plutôt qu'à la qualité des bâtiments. Les ambitions en termes de rénovation sont revues à la baisse, au profit des équipements. Un clivage entre les grandes et les petites entreprises est à craindre (notamment en termes de lobbying et de communication/greenwashing).

Hypothèse 3 *Priorité aux constructions et aux rénovations sobres*

— **Un corpus de règles négociées et cohérentes donne un cadre partagé aux acteurs qui le respectent.** Ce cadre accompagne la transformation de la construction neuve et de la rénovation du parc pour atteindre les objectifs fixés par les politiques environnementales (notamment rénovation globale). La priorité des réglementations est de réduire au maximum les impacts environnementaux des constructions et des rénovations.

RÉFÉRENCES

- [1] [Historique des normes environnementales jusqu'à la RE 2020](#), Thermiconseil, 2024.
- [2] [Guide RE2020 - Version janvier 2024](#), ministère de la Transition écologique, janvier 2024.
- [3] [Politique technique dans le bâtiment: facteurs clés et évolutions](#), *Bâtiment Demain*, 2023.
- [4] [Politiques environnementales et réglementations](#), *Futuribles*, septembre 2023.
- [5] [Publications prospectives sur l'environnement et l'urbanisme](#), *Futuribles*.
- [6] [RE2020: les grands principes](#), Cegibat.
- [7] [BTP: ces nouvelles règles qui mettent le bâtiment tertiaire sous pression](#), *Les Échos*, juillet 2022.
- [8] [Les jeunes de 15 à 25 ans et la crise environnementale: une préoccupation qui se traduit encore timidement dans les comportements](#), ADEME, juin 2023.
- [9] [Baromètre de l'apprentissage dans le BTP - Résultats 2024](#), CCCA-BTP, février 2024.
- [10] [Les jeunes et l'environnement: entre fatalisme et mal-information](#), *Futuribles*, août 2023.

ATTENTES DES JEUNES PAR RAPPORT AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédacteur-ice(s) : Béatrice Decoop, Patrick Doffémont,
André Jorquera, Nicolas De Araujo

DE QUOI
PARLE-T-ON

?

« Le rapport au travail peut être défini comme l'ensemble des représentations, attitudes et comportements qu'un individu développe vis-à-vis de son activité professionnelle. Il s'agit de la manière dont le travail est perçu et vécu, englobant à la fois les dimensions subjectives (comme la satisfaction et l'engagement) et objectives (telles que les conditions de travail et les relations professionnelles).

Ce concept est influencé par des facteurs personnels, sociaux et organisationnels. »*

Ainsi, au-delà de sa dimension instrumentale ou économique, liée au revenu et avantages qu'il procure, le travail constitue un vecteur de sens pour les individus. Ce qui nous intéresse est de cerner le rapport au travail et à l'emploi des jeunes, définis par l'Insee comme les 18-29 ans – vivant en France – et de comprendre comment celui-ci a évolué ces dernières décennies, notamment au regard des autres générations.

* Source : Méda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Flammarion.

TENDANCES LOURDES. UN RAPPORT AU TRAVAIL EN PLEINE REDÉFINITION

Mobilité professionnelle accrue : une quête d'employabilité plutôt que de stabilité

— **Le temps où l'on effectuait toute sa carrière au sein de la même entreprise ou organisation est désormais révolu.** De nombreuses enquêtes ont montré ces dernières années que les jeunes se projettent à moins long terme dans le poste qu'ils occupent. Il faut ici distinguer les jeunes qui sont en capacité de changer de poste volontairement, dotés d'un diplôme et d'une qualification et ceux qui, au contraire, subissent la précarité liée à des emplois à durée limitée : en CDD, en intérim ou en apprentissage. L'inégalité d'accès aux emplois stables s'est développée au cours des dernières décennies. Au milieu des années 1980, 13 % des jeunes diplômés du supérieur étaient concernés par la précarité à leur entrée sur le marché du travail, contre 19 % de ceux qui avaient un niveau de fin de troisième. Ces taux sont passés respectivement à 22 % pour les premiers et 47 % pour les seconds en 2020, selon les données de l'Insee.

— Ainsi, l'enquête Terra Nova Apec, parue fin 2023, indique qu'un tiers des 18-29 ans (34 %) ne s'imaginent pas rester dans leur métier actuel plus de 3 ans (15 points de plus que les 30-44 ans et 19 de plus que les 45-65 ans). Et deux jeunes sur cinq (41 %) ne s'imaginent pas rester dans leur poste actuel plus de trois ans contre seulement un quart des 30-44 ans et 20 % des 45-65 ans.

— Ces résultats viennent en miroir des mobilités professionnelles observées, qu'elles soient volontaires ou contraintes. Selon la Dares, entre 2010 et 2015, 24 % des 20-29 ans avaient changé de domaine professionnel contre 16 % des 30-39 ans et 12 % des 40-50 ans. Des données plus récentes de l'Insee indiquent qu'entre 2018 et 2021, la part des 15-24 ans qui sont restés dans la même entreprise a baissé de 2,9 points.

— En 2022, l'Observatoire national du premier emploi (enquête IPSOS pour My Job Glasses), indiquait que 42 % des jeunes actifs avaient quitté leur premier emploi dans l'année suivant leur embauche, 25 % dans les six premiers mois.

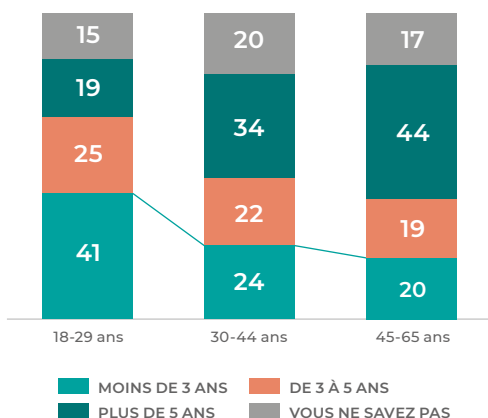
— Cette mobilité peut donc s'expliquer par le fait d'un contexte économique incertain qui encourage le renouvellement constant des compétences et des expériences pour rester attractif sur le marché de l'emploi. Mais elle peut également résulter du manque d'usage de la promotion interne par les entreprises pour recruter les compétences nécessaires, rendant l'investissement dans un poste moins gratifiant. Enfin, elle interroge l'adéquation du modèle de l'entreprise avec les besoins et les attentes des jeunes contemporaines.

— Certains observateurs évoquent un accroissement des exigences et des ambitions du côté des jeunes qui peut s'expliquer par la prolongation de la durée des études, celle-ci générant de nouvelles espérances en termes d'intérêt de poste et de rémunération. Non satisfaites, ces attentes pourraient générer de l'impatience, de la frustration, voire un sentiment de déclassement chez les jeunes surdiplômés pour le poste occupé. Sylvie Monchatre, par exemple, soulignait dès 2011, un décalage entre le niveau d'éducation et de formation, entre les emplois et les fonctions occupées par les jeunes, ce qui pourrait expliquer leur souhait de progresser rapidement dans la hiérarchie.

RAPPORT AU TRAVAIL DES ACTIFS DE MOINS DE 30 ANS (en %)

Source : Apec – Terra Nova, 2023.
Base : Actifs en emploi (hors indépendants).

Combien de temps envisagez-vous de rester
dans votre POSTE actuel ?



— Cette montée des attentes pourrait aussi être consécutive aux promesses des entreprises, axées sur l'épanouissement individuel et le développement personnel, dans un contexte de recherche d'attractivité des talents.

— En résumé, au-delà de la mobilité contrainte, une nouvelle logique semble s'installer pour ceux qui ont la possibilité de choisir volontairement de changer de poste. Cette logique repose sur l'idée que la multiplication des expériences est bénéfique. Le fait de changer de poste tous les trois ans permettrait de se forger une expérience diversifiée, de gagner en légitimité et de justifier des demandes d'augmentations de salaire.

Vers un nouvel équilibre entre vie privée et vie professionnelle : la fin du présentisme

— **Toutes générations confondues, plusieurs enquêtes permettent de constater que la place accordée au travail reste importante chez les salariés et qu'elle s'est même renforcée ces 20 dernières années, peut-être sous l'effet de l'incertitude provoquée par les différentes crises économiques.** En 2003, 26 % des actifs de 18 à 29 ans considéraient le travail très important, voire plus important que tout le reste; ils sont 47 % en 2023. On constate en parallèle une progression accordée aux autres volets de la vie sociale et familiale. 36 % des actifs de 18 à 29 ans, comme 33 % des 45-65 ans considèrent qu'ils sont aussi importants que le travail et ne doivent donc pas être négligés.

— Les jeunes, comme leurs aînés, considèrent que les autres volets de la vie sociale, amicale et familiale ne doivent plus être sacrifiés pour le travail. L'équilibre vie privée/vie professionnelle est pris en compte par les jeunes lors du choix d'un emploi: 90 % jugent important de pouvoir concilier les deux, selon le rapport de l'Institut Montaigne. Ils sont, de fait, favorables au développement du télétravail et aux horaires flexibles. 71 % aspirent à télétravailler au moins une fois par semaine. 78 % jugent important de pouvoir aménager leurs horaires. Il est à noter que seulement 6 % privilégient un emploi qui leur offre beaucoup de temps libre.

— Cette tendance s'est imposée progressivement. En 2008, Béatrice Delay mettait en lumière un changement d'orientation pour les jeunes cadres consistant à maximiser les heures de travail (plutôt que les réduire) pour favoriser leur épanouissement personnel et familial. Le cadre traditionnel, dont l'activité pouvait être caractérisée par une présence prolongée sur le lieu de travail, quelle que soit son activité, souffre désormais d'une image dépréciée.

LA PLACE DU TRAVAIL DANS LA VIE

Source : Apec-Terra Nova 2023.

« ACTUELLEMENT DIRIEZ-VOUS QUE DANS VOTRE VIE EN GÉNÉRAL, VOTRE TRAVAIL... ? » (EN %)	ACTIFS 18-29 ANS		ACTIFS 45-65 ANS
	2003*	2023	2023
... EST PLUS IMPORTANT QUE TOUT LE RESTE	2	11	3
... EST TRÈS IMPORTANT MAIS AUTANT QUE D'AUTRES CHOSES (VIE FAMILIALE, VIE PERSONNELLE, VIE SOCIALE...)	24	36	33
... EST ASSEZ IMPORTANT MAIS MOINS QUE D'AUTRES CHOSES (VIE FAMILIALE, VIE PERSONNELLE, VIE SOCIALE...)	68	46	50
... N'A QUE PEU D'IMPORTANCE	6	7	13
NE SE PRONONCE PAS	-	-	1
TOTAL	100	100	100

* Enquête Histoire de vie, Insee 2003. Cette même question était posée dans cette enquête en 2023; dans cette colonne le résultat concernant les 18-29 ans à cette date.

Des attentes salariales fortes mais une quête de sens plus affirmée

— Le baromètre de la marque employeur de **Welcome to the jungle 2023** indique, à l'image d'autres enquêtes, que la rémunération demeure un facteur décisif pour rejoindre une entreprise. Les jeunes sont conscients des difficultés du marché du travail et sont préoccupés par le coût élevé de la vie. Ils souhaitent des garanties en matière d'emploi et d'évolution professionnelle. Le baromètre précise également que la hiérarchie des attentes est similaire selon les générations, se rapprochant ainsi de l'enquête de Terra Nova et du rapport des jeunes au travail 2023 de l'INJEP. Dans cette enquête, près de sept jeunes sur dix (68 %) âgés de 15 à 30 ans, interrogés sur les principaux critères à prendre en considération dans le choix d'un emploi, se disent attentifs au « niveau de rémunération ». Autres critères : la possibilité de conjuguer sa vie de famille et sa vie professionnelle, suivi de l'intérêt du contenu du travail. Les moins de 31 ans se distinguent de leurs aînés sur la question du sens donné au travail. La possibilité d'agir sur des sujets qui leur tiennent à cœur est un critère qu'ils prennent en compte dans le choix d'un emploi pour 28 % d'entre eux.

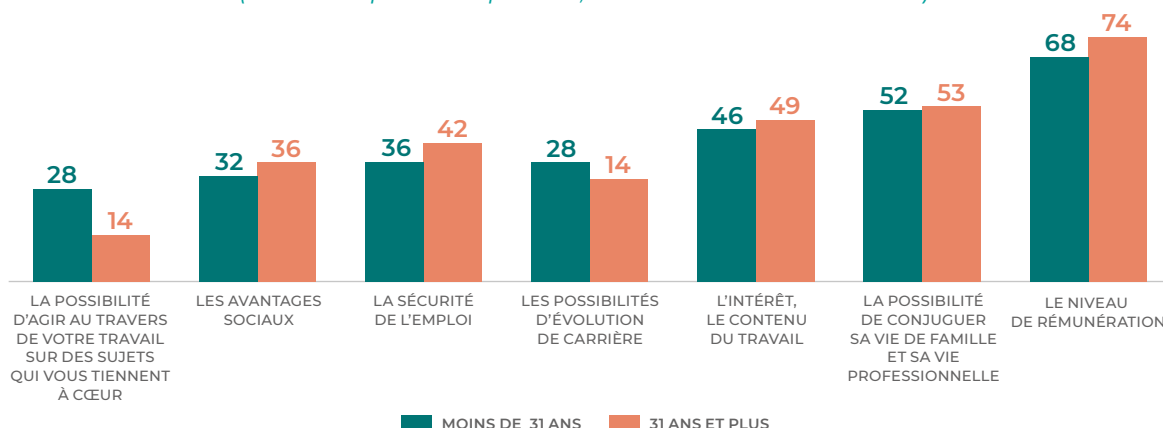
— On note que ce n'est que passé la trentaine que des différences entre les sexes apparaissent, les hommes accordant davantage d'importance à la rémunération que leurs homologues féminines ; les femmes quant à elles, lorsqu'elles ont des enfants, sont plus sensibles que les hommes à la possibilité de concilier vie familiale et travail (63 % des jeunes femmes avec enfants et 54 % des jeunes femmes sans enfant mentionnent ce critère). De même, elles sont aussi plus demandeuses de télétravail que les hommes (76 % contre 72 %).

— Le rapport de l'Institut Montaigne, en février 2022 (Une jeunesse plurielle) exprime des attentes plus différenciées des jeunes dans leur rapport au travail, structurées en fonction de leur profil et de leur parcours (niveau d'études, origine sociale, expérience professionnelle). Les jeunes diplômés du supérieur se montreraient plus exigeants en matière de sens et d'épanouissement professionnel ; et les jeunes issus de milieux défavorisés plus préoccupés par la sécurité de l'emploi et la rémunération.

PRINCIPAUX CRITÈRES PRIS EN COMPTE DANS LE CHOIX D'UN EMPLOI SELON L'ÂGE (en %)

Source : INJEP-Crédoc, baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.
Champ : ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.

Si vous deviez choisir un emploi aujourd'hui, quels seraient les principaux éléments que vous prendriez en compte parmi les éléments suivants ?
(cumul des réponses « en premier », « en deuxième » et « en troisième »)



Management et relationnel : de l'autorité statutaire à la confiance mutuelle

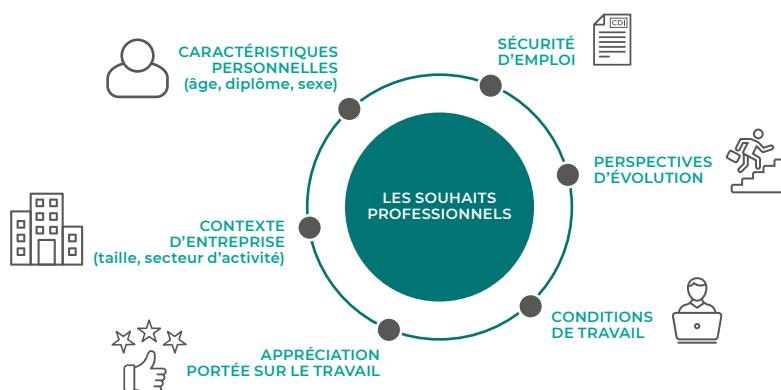
— **Contrairement aux idées reçues, les jeunes ne remettent pas en cause l'autorité.** Seul un sur dix déclare avoir besoin d'être en accord avec les décisions pour les appliquer et 3 % « avoir systématique du mal avec l'autorité hiérarchique » selon l'enquête Terra Nova/Apec. Pour autant, les jeunes expriment le besoin de comprendre les décisions, en particulier s'ils sont cadres dans le secteur privé : 57 % contre 37 % des jeunes ouvriers. Ils aspirent au dialogue et au partage d'informations comme leurs aînés (30 % chez les jeunes vs 27 % des 30-44 ans et 26 % des 45-65 ans).

— Du côté des jeunes diplômés, une enquête de l'Edhec NewGen Centre et des associations de diplômés du G16 Careers, réalisée en avril 2023, indique que 73 % des jeunes attendent que leur manager soit transparent et honnête (73 %), qu'il leur fasse confiance et leur donne de l'autonomie (67 %), qu'il protège et défende son équipe (49 %), qu'il reconnaisse les performances au mérite (48 %).

— Plusieurs enquêtes mettent en évidence de nouvelles attentes des salariés, plus affirmées chez les jeunes générations, qui valorisent fortement l'équité, le respect et la confiance dans les relations de travail. Les jeunes salariés attendent du management qu'il crée des conditions propices à la réalisation d'un travail de qualité et favorisent le travail collaboratif. Ils expriment également un besoin d'action, d'innovation tout en étant ouverts à une certaine prise de risque (Dalmás, 2019, cité dans Canivenc, 2022).

LES FACTEURS QUI PÈSENT SUR LA FORMULATION DES SOUHAITS PROFESSIONNELS

Source : Bref du Céreq n° 400, 2020, p. 2 : Cinq types d'aspiration se dégagent de l'exploration statistique développée par les chercheurs du Céreq.



ÉMERGENCES ET SIGNAUX FAIBLES.

LES NOUVELLES DYNAMIQUES DE TRAVAIL

Des jeunes prêts à démissionner plus facilement face à l'inadéquation

— L'enquête INJEP 2023 sur le rapport des jeunes au travail évoque des jeunes prêts à démissionner en cas de stress ou d'une trop grande surcharge de travail. Ils indiquent, parmi les raisons qui pourraient les conduire à chercher un nouveau poste, en premier motif, le stress ou une charge de travail importante (46 % chez les 15-30 ans). Et en deuxième motif, les mauvaises relations avec les collègues ou la hiérarchie (42 %).

— Nous pouvons anticiper que ces chiffres évolueront en fonction de la conjoncture économique et des besoins en recrutement selon les secteurs. Toutefois, nous observons que les jeunes sont plus libres de leurs mouvements, n'ayant pas encore de responsabilités engageantes avant d'atteindre une autonomie complète et de créer leur propre cellule familiale. Actuellement, selon l'Insee, l'âge moyen du premier enfant chez les femmes est de 29 ans.

L'engagement sociétal des entreprises comme critère d'attractivité

— Sans qu'elle soit un critère décisif pour accepter un poste, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), les prises de position des dirigeants, la possibilité d'agir soi-même positivement pour la société et conformément à ses valeurs, a de plus en plus d'importance pour les jeunes.

— On peut lire dans la 3^e édition du baromètre Macif - Fondation Jean-Jaurès - Les jeunes et l'entreprise, publiée en décembre 2023, que 41 % des répondants considèrent que l'un des rôles principaux de l'entreprise est d'être utile à la société (contre 37 % lors de la 1^{re} vague du questionnaire, en 2021) tandis que son premier rôle est de créer des emplois (pour 50 % des répondants contre 57 % en 2021).

— Les jeunes diplômés se révèlent souvent assez critiques vis-à-vis de l'engagement RSE des grandes entreprises qu'ils accusent de se limiter à des discours marketing et qu'ils perçoivent comme peu sincères (enquête BCG, CGE et Ipsos, 2021).

— Cependant, quand il s'agit d'accepter une offre d'emploi, les critères principaux qui reviennent sont toujours la rémunération, le contenu des tâches et des missions ainsi que la qualité des relations humaines.

— L'enquête Jeunes et Recherche d'Emploi réalisée par Youth Forever (association fondée pour mobiliser les employeurs pour la jeunesse et mettre l'intergénérationnel au travail au service des transitions) montre que l'impact et l'alignement sont un critère pour 22 % des répondants et l'incarnation des valeurs pour 21 %, derrière les tâches (43 %), l'équipe (42 %) et la rémunération (39 %).

— L'engagement de l'entreprise est davantage un critère d'attractivité qui incite les jeunes à postuler qu'un critère de choix pour accepter une offre d'emploi.

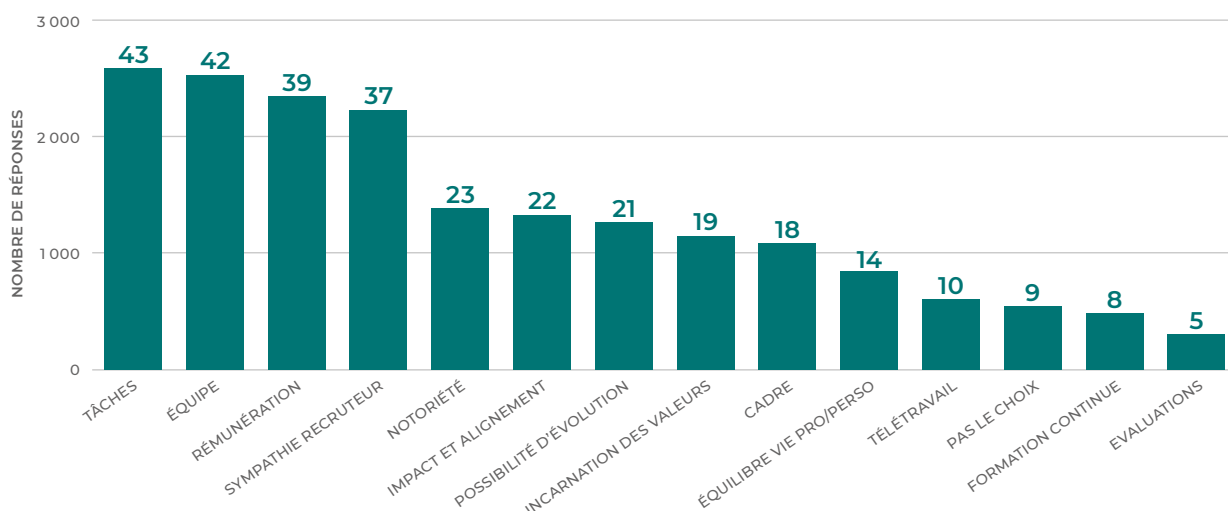
— Dans le secteur du BTP, une enquête réalisée en 2022 par l'Observatoire des métiers du BTP révèle que le développement de la RSE est souvent cité dans les entretiens comme un facteur d'attractivité pour les entreprises du secteur, quelle que soit leur taille et bien que cette valorisation ne soit pas formalisée par les TPE. L'enquête souligne un effet générationnel, les répondants les plus jeunes étant ceux qui connaissent le mieux le terme de responsabilité sociétale de l'entreprise (81 % des moins de 25 ans contre 53 % des plus de 25 ans).

— Le baromètre de la marque employeur de Welcome to the jungle souligne également une sensibilité plus élevée des jeunes concernant la RSE, et les prises de position des dirigeants et l'enquête INJEP met en évidence que la possibilité d'agir au travers de son travail sur des sujets qui « tiennent à cœur » fait partie des principaux critères pris en compte dans le choix d'un emploi par 28 % des jeunes de moins de 31 ans interrogés, contre seulement 14 % des enquêtés de 31 ans et plus.

FACTEURS INFLUENÇANT LA DÉCISION D'ACCEPTER UNE OFFRE POUR LES JEUNES

Source: Youth Forever.

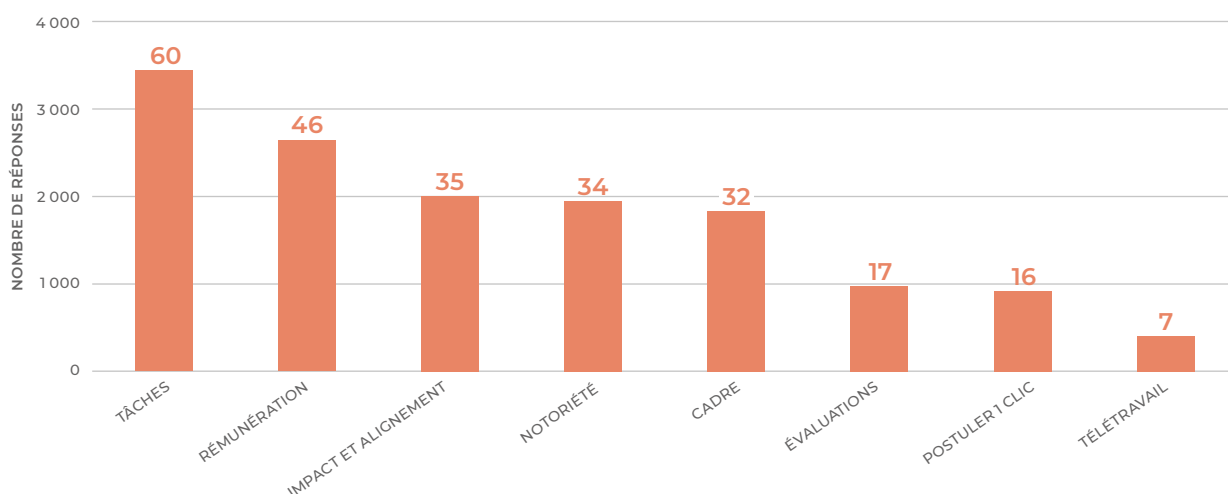
Lors de cette recherche, quels ont été les éléments déclencheurs qui t'ont poussé à accepter l'offre ?



FACTEURS AYANT MOTIVÉ LA DÉCISION DE POSTULER POUR LES JEUNES (en %)

Source: Youth Forever.

Lors de cette recherche, quels ont été les éléments déclencheurs qui t'ont poussé à postuler ?



L'entrepreneuriat comme réponse aux aspirations d'autonomie

— Qu'ils aient l'intention de créer leur entreprise, qu'ils en soient au stade de projet, qu'ils soient déjà chefs d'entreprise ou anciens chefs d'entreprise, en 2023, un tiers des Français est engagé dans une dynamique entrepreneuriale, ce que BPI nomme « la chaîne entrepreneuriale » (4^e édition de l'indice entrepreneurial français (IEF) Bpifrance Ifop, 2023). Cet engagement continue depuis quelques années est particulièrement marqué chez les femmes, les jeunes, et les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

— Du côté des jeunes, ils étaient 36 % en 2016 à être présents dans la chaîne entrepreneuriale. Ils sont 58 % en 2023. 36 % des jeunes à cette date sont des ex-chefs d'entreprise, soit une augmentation de 12 points par rapport à 2021 ; 32 % des jeunes sont enregistrés en tant qu'entrepreneurs, contre 26 % en 2021. Ces chiffres démontrent un intérêt croissant des jeunes pour l'entrepreneuriat, au-delà des déclarations d'intention, même si leurs expériences entrepreneuriales sont souvent courtes (fort *turn-over*).

Reconversion vers l'artisanat et les métiers manuels: un besoin de concret

— **La quête de sens au travail est un phénomène grandissant, en particulier chez les jeunes générations.** Selon une étude menée en septembre 2023 par OpinionWay pour L'Atelier des Chefs, 37 % des salariés français se déclarent (souvent ou parfois) tentés par une reconversion professionnelle vers un métier manuel ou d'artisanat. Ce sont les métiers de l'industrie et du BTP qui arrivent en tête, concentrant 46 % des réponses contre 33 % pour le commerce et 35 % pour les services.

— **Chez les jeunes de moins de 35 ans:**

- plus d'un sur deux, 51 %, sont tentés (souvent ou parfois) par une reconversion dans les métiers manuels et de l'artisanat;
- 57 % considèrent que la reconversion vers des métiers manuels ou de l'artisanat est de plus en plus valorisée dans le monde de l'entreprise;
- 68 % que l'on peut bien gagner sa vie avec un métier manuel ou d'artisanat;
- 67 % qu'avec l'arrivée de l'intelligence artificielle dans les entreprises, les salariés auront encore plus envie de se tourner vers l'apprentissage d'une activité plus concrète, manuelle ou d'artisanat.

— Les raisons principales pour lesquelles les moins de 35 ans pourraient être tentés par une reconversion vers un métier manuel concernent la fierté de produire manuellement (28 %), l'ennui dans son métier actuel (22 %), l'envie d'indépendance, de devenir son propre patron (26 %).

Essor de l'éco-anxiété chez les jeunes

— Laelia Benoit, chercheuse au laboratoire Psychiatrie du développement et trajectoires du Centre de recherche en épidémiologie et santé des populations (CESP – Université Paris-Saclay, UVSQ, Inserm) explique: « *L'éco-anxiété est suscitée par l'inaction climatique plutôt que par le changement climatique en lui-même.* »

— Ce trouble n'est pas spécifique aux plus jeunes, il a très rarement été au centre d'études portant sur un public enfant et adolescent. Pourtant, un nombre croissant de recherches mettent en évidence un phénomène d'anxiété lié au changement climatique (ACC). À ce jour, il existe peu d'études empiriques sur l'ACC et peu d'éléments permettent de déterminer si l'ACC est associé à des symptômes psychiatriques (troubles dépressifs majeurs [TDM] ou troubles anxieux généralisés [TAG]). Les résultats montrent que l'ACC connaît des expressions différentes en fonction des pays, des âges, des milieux socio-économiques, mais ils convergent sur les attentes des jeunes par rapport aux adultes quant à leur écoute et leur capacité à agir collectivement, socialement et politiquement, pour lutter contre le dérèglement climatique.

INCERTITUDES MAJEURES. QUELLES PERSPECTIVES POUR 2035-2040 ?

Impact des bouleversements économiques et géopolitiques

— **Les bouleversements économiques et géopolitiques**, tels que les crises financières, les guerres (Ukraine/Russie, Moyen-Orient...) et les pandémies, **pourraient avoir un impact négatif sur les opportunités d'emploi et les perspectives des jeunes.** Cela pourrait conduire à une augmentation de l'incertitude et de l'anxiété chez les jeunes vis-à-vis du travail.

Impact de l'arrivée de nouvelles technologies

— **Chaque cohorte porte les marques des mutations culturelles, économiques, sociales, technologiques, voire historiques de son époque.** Les aspirations des jeunes évoluent et il est difficile de prédire avec certitude comment elles vont se transformer dans les années à venir. Les progrès de l'intelligence artificielle générative et de l'automatisation pourraient avoir des impacts significatifs sur le marché du travail et donc sur les attentes des jeunes vis-à-vis du travail.

Capacité des entreprises à répondre aux attentes des jeunes

— **Les entreprises seront-elles en mesure de répondre aux attentes élevées des jeunes en matière de sens, d'équilibre vie privée/vie professionnelle, d'autonomie et de reconnaissance ?** Il est possible que certaines entreprises ne parviennent pas à s'adapter aux nouvelles attentes des jeunes, ce qui pourrait entraîner des difficultés de recrutement et de rétention des talents.

— La qualité de l'emploi en France, telle que mesurée pour 2015 par l'Institut syndical européen ETUI (Piana 2017)* est globalement bonne comparée aux voisins européens, la France étant 9^e sur 28. Mais certains sous indices sont moins favorables tels que les conditions de travail (16^e) ou la sécurité de l'emploi (15^e).

— La France est caractérisée par une très forte segmentation entre les « bons » emplois et les emplois précaires. Les emplois de courte durée (CDD courts, intérim, plates-formes) augmentent fortement dans notre pays. En 2019, selon les statistiques Eurostat la France est l'un des 2 pays en Europe ayant le plus fort taux de contrats courts, derrière la Croatie (avec un taux de 5 %, contrats de durée inférieure à 3 mois) parmi les emplois salariés.

— La loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel s'inscrit dans un ensemble de réformes qui responsabilisent davantage le salarié dans la construction de son parcours de formation. Or, il s'avère que le simple souhait de se former ne suffit pas à accéder à la formation. L'environnement créé par l'entreprise a également son importance, qu'il s'agisse du budget consacré à la formation, de la volonté d'informer le salarié sur les dispositifs existants ou de l'accompagner dans sa démarche. Faute de quoi, les inégalités d'accès à la formation sont amenées à perdurer.

Disparités entre les jeunes

— **Les attentes des jeunes vis-à-vis du travail et de l'emploi ne sont pas homogènes.** Il existe des disparités importantes entre les jeunes en fonction de leur niveau d'études, de leur origine sociale, de leur genre et de leur lieu de résidence. Ces disparités pourraient s'accroître à l'avenir, ce qui pourrait créer des tensions sociales (élections présidentielles de mai 2027). Ou au contraire se resserrer autour des grands enjeux propres au XXI^e siècle.

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1

Diversification des attentes mais priorité au salaire

— **Le travail reste une composante prioritaire de la vie des jeunes.** Ils recherchent un travail cohérent avec leurs compétences et leurs valeurs. Ils se montrent plus exigeants concernant leur poste et leur employeur et, lorsqu'ils en ont les moyens, n'hésitent pas à changer régulièrement de poste pour multiplier les expériences. Mais, d'une part, le salaire et la stabilité restent des dimensions importantes. D'autre part, une partie des jeunes souffrent aussi de leur mobilité professionnelle largement contrainte, et aspirent à plus de stabilité.

Hypothèse 2

Priorité à la liberté et à l'expérience

— **Pour une majorité de jeunes, le travail doit constituer un espace leur permettant de valoriser leurs compétences, d'être autonomes**

et libres. Ils cherchent aussi à multiplier les expériences professionnelles et se montrent globalement peu attachés à leur employeur.

Hypothèse 3

Priorité à l'épanouissement personnel et aux valeurs

— **La priorité des jeunes devient la recherche d'équilibre vie privée/vie professionnelle, notamment via des horaires de travail souple, du télétravail, une faible distance entre leur domicile et leur lieu de travail...** Les jeunes recherchent aussi du sens au travail, donc donne la priorité aux postes et aux employeurs qui sont en adéquation avec leurs valeurs et aspirations, notamment sur le plan environnemental et éthique. Une majorité de jeunes travailleurs est prête à accepter des postes moins bien rémunérés si ces attentes sont respectées.

* Agrégation de sous-indices mesurant les salaires, l'emploi non standard, les conditions de travail, l'équilibre du temps de travail et temps personnel, l'accès à la formation continue et l'accès à la représentation collective.

RÉFÉRENCES

- [1] [Observatoire des métiers du BTP, Mise en pratique du développement durable au sein des entreprises du bâtiment et des travaux publics](#), La Responsabilité Sociétale des Entreprises du BTP, septembre 2022.
- [2] [Observatoire national du premier emploi](#), (enquête IPSOS pour My Job Glasses, 2022).
- [3] [Baromètre de la marque employeur](#), Welcome to the Jungle, 2023.
- [4] [Rapport des jeunes au travail 2023](#) de l'INJEP.
- [5] [Rapport « Une jeunesse plurielle »](#), Institut Montaigne, 2022.
- [6] [Enquête de l'Edhec NewGen Centre et des associations de diplômés du G16 Careers](#), réalisée en avril 2023.
- [7] [Céreq BREF n° 400](#), 2022.
- [8] [Céreq BREF n° 451](#), 2023.
- [9] [Enquête BVA et Fondation Jean Jaurès « Les jeunes et les entreprises » vague 2](#), 2022.
- [10] [« Jeunesse et recherche d'emploi. » Chapitre 2: comprendre les critères des jeunes en phase de recherche d'emploi, canaux de candidature et acceptation d'une offre d'emploi](#), Youth Forever, 13 février 2024.
- [11] [Travail et changement, dossier « Enquête de sens au travail »](#), *Le magazine de l'Anact* n° 377, juillet 2023.
- [12] [« Future of work: quelles attentes de la Gen Z pour l'entreprise de demain »](#), Mazar Opinion Way, 2023.
- [13] [Les salariés et les reconversions professionnelles vers les métiers manuels](#), OpinionWay pour L'Atelier des Chefs, août 2023.
- [14] [« Baromètre d'opinion sur les jeunes et l'entreprise » vague 3](#), Fondation Jean Jaurès et BVA, novembre 2023.
- [15] [« Baromètre talents: ce qu'ils attendent de leur emploi »](#) 4^e édition, Conférence des grandes écoles, Boston Consulting Group, Ipsos, mars 2021.
- [16] [« Enquête: un portrait positif des jeunes au travail au-delà des mythes »](#), Terra Nova et Apec, février 2024.
- [17] [« Résultats pour la France 2015: le sens du travail »](#), ISSP (Programme international d'enquête sociale).
- [18] [« Indice entrepreneurial français 2023: l'entrepreneuriat continue de fleurir en France »](#), 4^e édition de l'indice entrepreneurial français (IEF), BPI France, 2023.
- [19] Lorient, Marc. [Les rapports des jeunes au travail: revue de littérature 2006-2016](#). Rapport d'étude INJEP, février 2017.
- [20] Canivenc, Suzy. [« Les nouveaux modes de management et d'organisation. Innovation ou effet de mode ? »](#), Paris: Presses des Mines, 2022.
- [21] Monchatre, S. [« Compétences juvéniles et usages des générations. Les comptes crusels d'une jeunesse éternelle ? »](#), Chroniques du travail, n° 1, 2011, pp. 209-219.
- [22] Gazier, Bernard. [Persistance des NEETs \(ni en emploi, ni en étude, ni en formation en France\)](#), Presse de Science Po, 2015.
- [23] Baléo, Marie. [« Les attentes des jeunes vis-à-vis du travail après la pandémie »](#), Working Paper n° 2, version du 31 mars 2022.
- [24] Petit, Renaud. [Le développement du couple attractivité-fidélisation des organisations auprès des jeunes entrants sur le marché du travail](#), 2012.
- [25] Delay, Béatrice. [« Les jeunes: un rapport au travail singulier. Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges »](#), 2008.

CARRIÈRES ET TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédacteurs : Patrick Doffémont, Laurent Lacour, Olivier Weber

DE QUOI
PARLE-T-ON



Cette variable analyse les trajectoires professionnelles dans le secteur du BTP en France, en se concentrant sur les aspects suivants :

- les flux d'entrée et de sortie dans les métiers du BTP ;
- la durée des carrières et la rétention des talents dans le secteur ;
- les parcours professionnels et les perspectives d'évolution.

TENDANCES STRUCTURANTES. DES CARRIÈRES EN MUTATION ENTRE ANCRAGE ET VOLATILITÉ

Attractivité historique mais volatilité persistante

— Au début des années 2000, le BTP attirait de nombreux jeunes en début de vie active. [Une étude du Céreq \[1\]](#) datant de 2004 indique que, trois ans après leur entrée dans le secteur, 61 % des jeunes y étaient encore employés. Cependant, le BTP jouait souvent un rôle transitoire, permettant aux jeunes d'accéder rapidement à l'emploi, mais sans forcément offrir des perspectives d'évolution durables. Ce caractère transitoire s'expliquait par un fort *turn-over* : 8 % des jeunes sortis du système éducatif entre 1998 et 2001 avaient travaillé dans le secteur, mais une proportion significative quittait rapidement ces emplois. Les jeunes recrutés étaient majoritairement peu qualifiés, avec 26 % sans diplôme et 29 % titulaires d'un CAP ou BEP, et occupaient souvent des postes ouvriers (74 % au premier emploi).

— En 2023, les dynamiques restent similaires sur certains points, mais des évolutions notables sont observées. [Une autre étude du Céreq \[2\]](#) montre que 6,5 % des jeunes ayant terminé leurs études en 2017 ont travaillé dans le BTP dans les trois années suivantes. Contrairement aux années 2000, 56 % des jeunes entrants n'étaient pas formés spécifiquement aux métiers du secteur, témoignant d'un élargissement des profils recrutés. De plus, 80 % des jeunes employés dans le BTP y ont consacré plus de la moitié de leur temps de travail, suggérant un rôle d'ancrage renforcé par rapport aux années précédentes.

L'apprentissage : un tremplin incontournable pour les carrières

— L'apprentissage s'impose comme la voie privilégiée pour accéder aux métiers du BTP. En 2023, 97 % des apprentis ont obtenu leur diplôme, selon l'enquête « [Étude sur le devenir des jeunes formées en apprentissage dans le BTP](#) » publiée par l'Observatoire des métiers du BTP [3]. Douze mois après leur formation, 91 % des apprentis étaient encore actifs dans le secteur, dont 55 % dans leur entreprise d'apprentissage initiale. Deux ans après, 85 % étaient toujours dans la branche, bien que 26 % poursuivaient encore des études. Ces résultats montrent que l'apprentissage favorise l'employabilité à court et moyen terme.

— Dans les travaux publics, l'apprentissage attire davantage de jeunes visant des diplômes de niveau supérieur : 30 % des apprentis des travaux publics se forment à un niveau 5, contre seulement 9 % dans le Bâtiment. Cette répartition influence les trajectoires professionnelles, les travaux publics offrant des opportunités plus nombreuses d'accéder à des postes à responsabilité. Il est à noter que les travaux publics attirent plus de femmes que le Bâtiment, une autre étude présente que les femmes s'inscrivent davantage dans les cursus supérieurs de formation. Il y a également moins de mouvements dans les Travaux Publics que dans le Bâtiment, une des raisons pourrait être une usure professionnelle plus accrue dans le Bâtiment.

— Malgré ces résultats, le choix d'entrer dans le BTP reste souvent influencé par des facteurs familiaux : 40 % des apprentis du Bâtiment et 30 % de ceux des travaux publics ont au moins un parent dans le secteur. Cette donnée met en évidence le rôle des dynamiques sociales dans l'orientation vers le BTP.

Mobilité interne et entrepreneuriat : des voies d'évolution contrastées

— Les trajectoires professionnelles dans le BTP reposent principalement sur des promotions internes. Les salariés progressent souvent au sein de leur entreprise, passant par exemple de compagnon à chef d'équipe, puis chef de chantier ou conducteur de travaux. La promotion constitue un enjeu majeur, les métiers de l'encadrement étant de plus en plus exigeants en termes de compétences, avec le développement des enjeux de performance énergétique, du numérique et l'essor du *Building Information Modeling* (BIM) ou encore l'importance prise par la gestion et la sécurisation juridique des chantiers.

— Cependant, le passage de compagnon à chef d'équipe est une étape complexe nécessitant des compétences spécifiques, peu accompagnées par des formations adaptées. Ces limitations freinent la mobilité ascendante dans de nombreuses entreprises.

— Par ailleurs, l'entrepreneuriat constitue une voie d'évolution significative : 12 % des salariés choisissent de reprendre une entreprise, souvent en raison des nombreux départs à la retraite des dirigeants. Cependant, ces reprises se font généralement dans la continuité des pratiques existantes, faute de formations adaptées pour aider les repreneurs à repenser leur stratégie et à s'adapter aux évolutions du secteur.

Des trajectoires différenciées entre PME et grandes entreprises

— Les trajectoires diffèrent selon la taille de l'entreprise. Dans les PME, les titulaires d'un CAP évoluent plus facilement, tandis que les grandes entreprises privilégient les diplômés du baccalauréat pour des postes d'encadrement.

Cependant, le *turn-over* est plus élevé dans les grandes entreprises, où les parcours sont souvent perçus comme moins personnalisés. Les PME, en revanche, retiennent mieux leurs salariés grâce à des relations de proximité et des perspectives d'évolution souvent plus accessibles.

TENDANCES ÉMERGENTES. LES NOUVELLES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES DANS LE BTP

Un désir croissant d'évolution et de mobilité interne

— Les jeunes actifs du BTP montrent un intérêt croissant pour la poursuite de leur formation vers des niveaux de qualification supérieurs, une tendance particulièrement visible dans les travaux publics, qui offrent davantage de possibilités d'évolution de carrière en comparaison avec le Bâtiment. Une étude récente [3] indique que 85 % des apprentis du Bâtiment visent un diplôme de niveau Bac ou infra, alors que 57 % des apprentis des travaux publics se projettent vers un diplôme de l'enseignement supérieur.

— Interrogés sur leur choix de rester dans le BTP, plus de 60 % des anciens alternants déclarent être principalement motivés par l'activité et les missions qu'ils réalisent dans ce secteur. Par ailleurs, 40 % mettent en avant les perspectives d'évolution de carrière comme une raison majeure de leur décision. Ces données montrent que l'attractivité du secteur repose sur sa capacité à offrir des projets concrets et des opportunités de progression.

La montée en compétences face aux défis du secteur

— La montée en compétences est une priorité dans un contexte de transformation du secteur.

En 2022, une entreprise sur deux impliquée dans la rénovation énergétique formait ses salariés à de nouvelles compétences, comme le BIM ou les écomatériaux. Ces évolutions répondent à la demande croissante pour des travaux de rénovation énergétique, un marché estimé à 23,8 milliards d'euros en 2022. Cependant, la montée en compétences nécessite également une meilleure formation des formateurs pour garantir une transmission efficace des savoir-faire [4].

Une féminisation en progression mais fragile

— En 2023, les femmes représentaient 10 % des apprentis dans le secteur du BTP, une augmentation par rapport aux années précédentes. Toutefois, elles demeurent sous-représentées dans les métiers de production, notamment sur les chantiers, où elles représentent seulement 1,6 % des effectifs. Une féminisation plus marquée est constatée dans les fonctions techniques et de gestion, avec 45,3 % des femmes occupant des postes de techniciennes et 20,3 % étant cadres. Par ailleurs, une entreprise sur deux est dirigée ou co-dirigée par une femme, témoignant d'un dynamisme accru dans l'entrepreneuriat féminin. Les groupes « Femmes dirigeantes » de la Fédération française du bâtiment (FFB) regroupent à eux seuls 3 000 membres [5].

— Cependant, cette progression reste fragile. Une étude réalisée en 2024 révèle que les femmes représentent 21 % des départs deux ans après leur apprentissage, bien qu'elles ne constituent que 11 % des effectifs initiaux. Les principales raisons évoquées incluent les conditions de travail souvent jugées pénibles, un manque de perspectives d'évolution ou encore des aspirations vers des secteurs perçus comme plus inclusifs. Les femmes quittant le BTP se réorientent majoritairement vers les secteurs industriels, la production énergétique, le transport ou la logistique [3].

— Pour renforcer la féminisation, plusieurs campagnes ont été mises en place, telles qu'« Osons les métiers du bâtiment au féminin » lancée par la CAPEB en 2022 ou « Les femmes aussi ont le bâtiment dans la peau » initiée par la FFB dès 2013.

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1 (tendancielle)

Dualisation des carrières, des trajectoires contrastées

— Une partie croissante des salariés du BTP ont des carrières relativement longues dans le secteur. La plupart du temps, ils y entrent en tant qu'apprentis et évoluent ensuite progressivement au sein du secteur, et peuvent changer plusieurs fois de poste voire de métier. Néanmoins, les mobilités vers les postes d'encadrement restent limitées, des recrutements de personnes plus qualifiées étant privilégiés.

Hypothèse 2

Renforcement de la formation continue, des carrières longues et fluides

— Les carrières au sein du secteur du BTP sont globalement longues, voire en hausse, grâce à des actions spécifiques des entreprises pour fidéliser leurs collaborateurs. La plupart d'entre eux sont recrutés jeunes, souvent en apprentissage, afin d'être formés en fonction des besoins et pratiques spécifiques de l'entreprise. La formation continue se développe fortement, aussi bien formelle qu'informelle (tutorat...).

Hypothèse 3

Mobilités accrues et turn-over, une carrière faite de transitions

— La durée moyenne en emploi des salariés du BTP tend à stagner, voire à diminuer, aussi bien au sein de chaque entreprise qu'au sein du secteur dans son ensemble. Plusieurs tendances se cumulent en effet :

- des sorties plus nombreuses du secteur de jeunes au bout de quelques années, notamment des femmes, qui ne sont pas satisfaites de leur poste (conditions de travail, perspectives d'évolution...);
- un taux de *turn-over* élevé au sein du secteur, de plus en plus de salariés, notamment des jeunes, faisant le choix de changer régulièrement d'employeur pour tester de nouveaux postes, accroître leur expérience, etc. Ce taux de *turn-over* traduit globalement une difficulté des entreprises à fidéliser leurs collaborateurs;
- l'essor des reprises d'entreprises. Dans un contexte de croissance du nombre de départ en retraites de dirigeants d'entreprises, de plus en plus de salariés font le choix, au bout de quelques années, de reprendre la direction d'une structure.

RÉFÉRENCES

- [1] [Travailler dans le BTP en début de vie active: une diversité de trajectoire](#), Céreq, février 2024.
- [2] [Métiers en tension: les jeunes peuvent-ils être une réponse?](#), Céreq BREF, novembre 2023.
- [3] [Étude sur le devenir des jeunes formés en apprentissage dans le BTP](#), Observatoire des métiers du BTP, 2024.
- [4] [Évolution de l'emploi et des compétences dans un contexte de croissance du marché de l'entretien-rénovation dans le bâtiment](#), Observatoire des métiers du BTP, 2024.
- [5] [Femmes dans le BTP: pourquoi ça coince?](#), BatiActu, mai 2021.

CANAU D'INFORMATION DES JEUNES

POUR LEUR CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédacteur-ice(s) : Coline Oyahon, Paul Kremer, Fiona Noyer

DE QUOI
PARLE-T-ON

?

Cette fiche variable porte sur les canaux d'information utilisés par les jeunes dans le cadre de leur orientation professionnelle.

Les canaux d'information concentrent les différents moyens, humains et matériels, qui permettent d'accéder à de l'information. Dans le cadre de notre étude, il peut s'agir par exemple de conseillers d'orientation, de sites Internet, ou de salons professionnels, entre autres.

TENDANCES LOURDES. DES CANAUX D'INFORMATION EN MUTATION

Le rôle toujours dominant des proches dans l'orientation

— Selon [une étude de l'Insee \[1\]](#) parue en 2023, l'origine sociale des parents influence l'orientation professionnelle des enfants. En 2020, la moitié des élèves de parents d'ouvriers optaient pour une seconde générale, contre 90 % pour les élèves de parents enseignants.

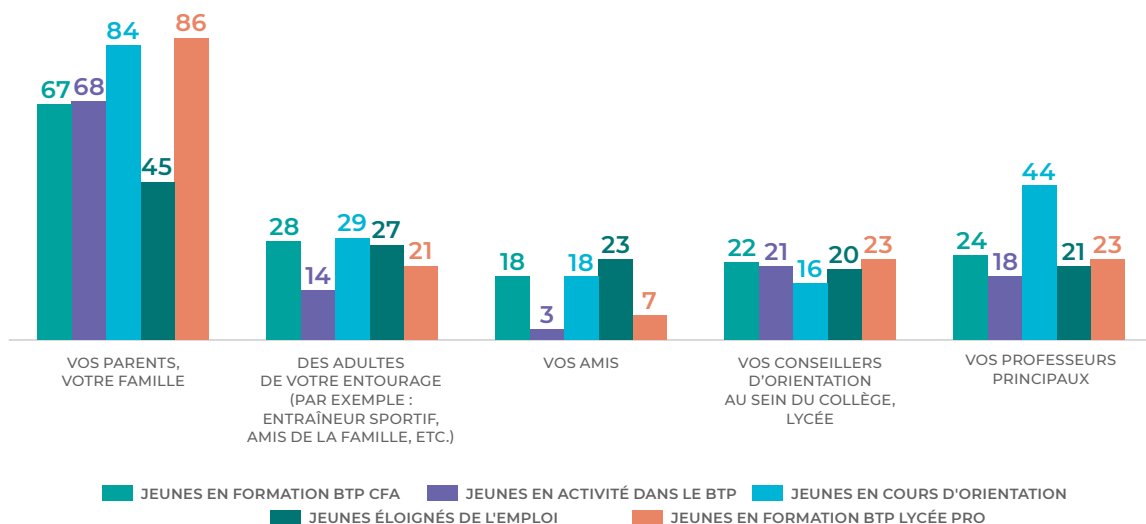
— [Une étude de l'Observatoire des métiers du BTP publiée en 2023 \[2\]](#) démontre le rôle crucial des proches dans les choix d'orientation. L'étude précise que : « les élèves dont les parents sont ouvriers ou employés n'ont souvent pas eu le choix dans leur orientation ». Un quart des jeunes renonce à une orientation lorsqu'elle lui a été déconseillée par son entourage. Les jeunes donnent la priorité aux adultes de confiance et à leurs pairs dans leur stratégie d'information. D'après le questionnaire de l'Observatoire, les parents des jeunes ainsi que les autres membres de leur famille orientent 86 % des jeunes dans en formation BTP lycée professionnel dans le choix de leur formation, tandis que les amis en orientent 7 %.

— Les adultes rencontrés au quotidien tels que les entraîneurs sportifs (29 %) et les professeurs principaux jouent également un rôle important (44 %). Toutefois la subjectivité des informations reçues par ces acteurs pose question. Par exemple, dans un cadre d'orientation par un conseiller en milieu scolaire, la perception du rôle de l'Éducation nationale demeure plutôt mitigée, à la fois pour les jeunes comme pour les parents. L'institution donne parfois le sentiment d'agir « à côté » du choix des jeunes, proposant dans certains cas des filières de formation sans rapport avec la demande du jeune. Mais dans le même temps, un jeune sur deux a le sentiment d'avoir été bien accompagné par son établissement scolaire.

LES PERSONNES QUI INTERVIENNENT DANS LA RECHERCHE D'INFORMATIONS DANS L'ORIENTATION DES JEUNES (en %)

Source : Observatoire des Métiers du BTP. [2]

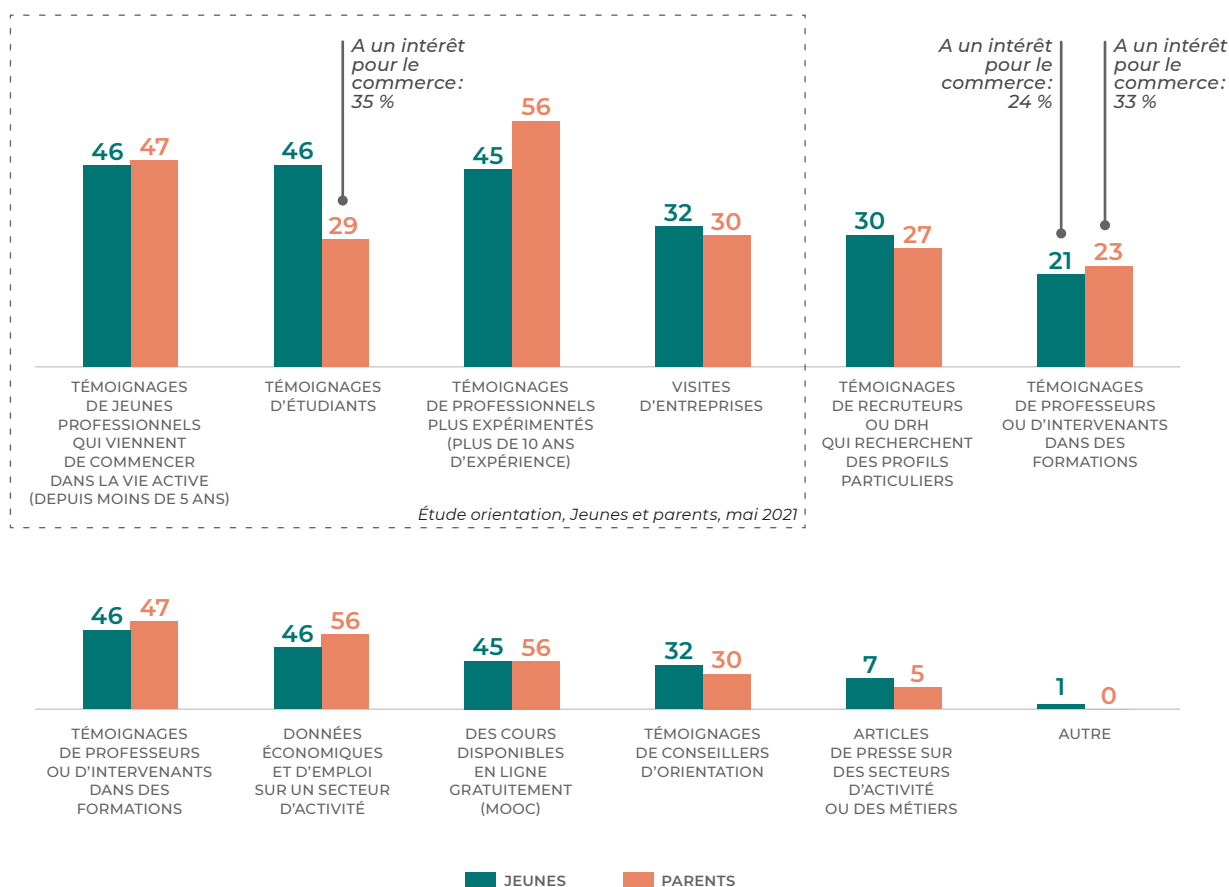
Lecture : 84 % des jeunes en cours d'orientation déclarent que leurs parents les ont aidés dans la recherche d'information sur les métiers et leur orientation.



CONTENUS RECHERCHÉS EN PRIORITÉ : LES TÉMOIGNAGES « DE PROXIMITÉ » (en termes d'âge) POUR PRÈS DE 50 % DES RÉPONDANTS ET LES FICHES PARCOURS (en %)

Source : Observatoire prospectif du commerce, étude sur l'orientation jeunes & parents, mai 2021.
Base répondants : 400 jeunes et 200 parents.

Parmi les propositions suivantes, quels sont les 3 contenus qui vous paraissent les plus intéressants dans le cadre de recherches sur l'orientation professionnelle ? Lesquels consulteriez-vous en priorité ?



Rôle croissant des professionnels de l'orientation

— En dehors des proches, plusieurs structures privilégiant le lien humain proposent un accompagnement direct des jeunes pour leur insertion professionnelle en leur offrant des services de mentorat, de coaching et d'aide à la création de CV. Parmi elles, on peut citer : les missions locales (pour les jeunes de 16 à 25 ans), l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), Nos quartiers ont des talents (insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de milieux sociaux défavorisés), l'ADIE (Association pour le droit à l'initiative économique) et le Réseau Entreprendre qui soutiennent les entrepreneurs en herbe, notamment ceux éloignés du marché du travail, en leur offrant des microcrédits, des conseils personnalisés en gestion, et des formations.

Salons professionnels : une interaction concrète avec le monde du travail

— Les salons d'orientation restent un canal d'information important pour les jeunes. Par exemple, en 2024, de nombreux salons Studyrara dédiés aux formations immobilières et BTP ont été organisés dans diverses villes françaises, comme Paris, Lyon, et Lille. Dans cette même dynamique de témoignage direct, les salons permettent aux jeunes de rencontrer les établissements et les anciens étudiants de la filière pour se faire une idée plus fiable des cursus et de leurs débouchés professionnels, tout en s'y projetant.

— Les chiffres du graphique de l'Observatoire des métiers du BTP montrent également que les jeunes privilégient la participation à des salons d'orientation et les visites de centres formations (32 %) plutôt que les réseaux sociaux pour se renseigner sur les métiers du BTP (15 %). De plus, d'après le baromètre Vie Apprenti 2022 du CCCA-BTP [3], 10,5 % des apprentis interrogés ont découvert leur centre de formation d'apprentis (CFA) via un salon contre seulement 2,9 % à partir des réseaux sociaux du CFA. Cette tendance est donc positive et pérenne.

— [Par exemple, en 2023, la fréquentation globale des visiteurs des salons professionnels en Île-de-France a atteint environ 91 % de son niveau en 2019](#) (le Salon de l'Étudiant à Paris reste l'un des événements les plus fréquentés, [avec des chiffres avoisinant les 125 000 visiteurs en 2019, dont une grande majorité de jeunes](#)) [4]. Cette reprise témoigne d'une amélioration notable après la période de crise sanitaire.

— En 2019, les salons professionnels dédiés au BTP, tels que le Salon Batimat ou les Journées Portes Ouvertes des CFA BTP, ont enregistré une fréquentation significative, avec des milliers de jeunes participants chaque année. [Par exemple, Batimat, l'un des plus grands salons de la construction, a attiré plus de 270 000 visiteurs en 2019, dont une proportion notable de jeunes intéressés par les métiers du BTP](#) [4].

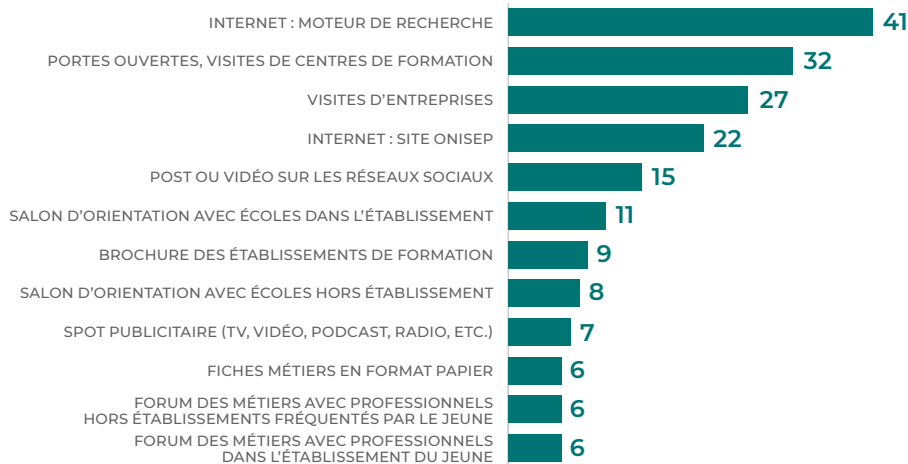
— Bien que les parents continuent d'influencer fortement les choix d'orientation des jeunes, les salons spécialisés dans le BTP jouent un rôle crucial pour contrebalancer les perceptions parfois négatives des familles. En offrant une vision réaliste et souvent plus positive des métiers du BTP, ces salons réussissent à attirer de plus en plus de jeunes vers ces carrières, comme le montrent les chiffres de fréquentation de 2019.

CANAUX D'INFORMATION SUR LES MÉTIERS DU BTP MOBILISÉS (en %) PAR LES JEUNES ET PAR LES PARENTS

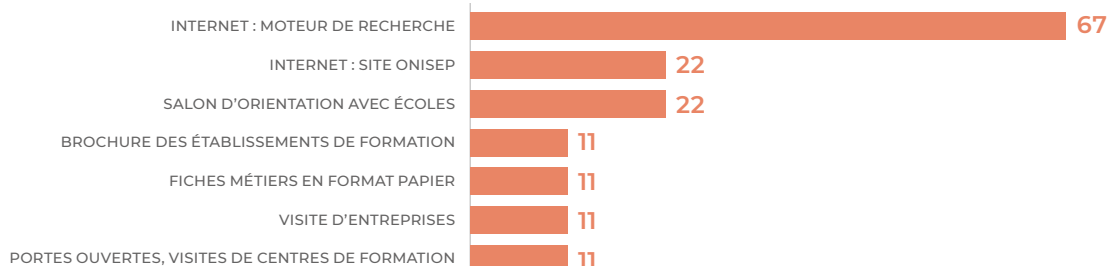
Source : Observatoire des Métiers du BTP. [2]

Lecture : 41 % des jeunes et 67 % des parents déclarent avoir mobilisé la recherche sur internet pour s'informer sur les métiers du BTP.

Jeunes



Parents



Stages ou alternance en entreprise : un premier pas vers l'emploi

— **Les stages en entreprise jouent un rôle fondamental dans le parcours des jeunes en leur offrant une première expérience concrète du monde professionnel tout en les familiarisant avec la culture d'entreprise.** Ils leur permettent de développer des compétences pratiques, d'affiner leur projet professionnel, et de construire un réseau. Le stage en entreprise permet aux jeunes de découvrir en interne le fonctionnement d'une entreprise. Il s'agit souvent de leur première immersion réelle dans un environnement de travail, où ils peuvent observer et comprendre les rouages d'une organisation, les relations hiérarchiques, et les méthodes de travail.

— Cette première immersion professionnelle est particulièrement précieuse, car elle constitue un véritable tremplin vers l'emploi. [Environ deux jeunes sur trois sont en emploi dans les six mois](#)

[qui suivent leur apprentissage.](#) [5] Les stages et l'alternance ne sont pas seulement des voies d'accès à l'emploi, mais également des canaux d'information cruciaux pour orienter les jeunes dans leur choix de carrière, car ils peuvent directement appliquer le métier pour avoir une vision d'ensemble.

— D'après l'Observatoire des métiers du BTP, le nombre de stagiaires est en constante évolution depuis 2020 : [il y avait au total 247 270 stagiaires recensés en 2020 et 326 054 en 2023, soit une augmentation de 78 784 stagiaires.](#) [6] Cette augmentation significative montre à nouveau que le stage est un canal d'information pertinent. Plus de stagiaires dans le BTP est un indicateur que ces stages sont formateurs et permettent aux jeunes d'appréhender ces différents métiers. C'est pourquoi le nombre de stagiaires augmente, car les préjugés véhiculés sur les métiers en particulier peuvent être vérifiés par la pratique de l'activité.

TENDANCES ÉMERGENTES. LES JEUNES FAÇONNENT LEUR AVENIR DANS UN MONDE NUMÉRIQUE ET ULTRA-CONNECTÉ

Omniprésence d'Internet : une source primaire d'information pour les jeunes

— **Aujourd'hui, l'accès à Internet a profondément transformé la manière dont les jeunes s'informent et prennent des décisions, y compris en matière d'orientation professionnelle.** L'un des premiers canaux d'information pour les jeunes passe désormais par le web, notamment via les sites spécialisés et les plateformes sociales. Selon Médiamétrie, en janvier 2024, [84,7 % des 15-24 ans – soit 6,6 millions de jeunes – se sont connectés à internet chaque jour.](#) [7]

Instantanéité digitale : à tout questionnement sa réponse immédiate

— Avec un smartphone ou via un ordinateur, les jeunes peuvent instantanément accéder à une quantité gigantesque d'informations sur n'importe quel métier, formation, ou secteur professionnel. En complément, l'émergence des algorithmes sur les moteurs de recherche et les réseaux sociaux jouent un rôle clé en personnalisant les informations qui sont présentées aux utilisateurs. En somme : les jeunes sont exposés à des contenus censés correspondre à leurs recherches antérieures, ce qui renforce l'influence d'Internet sur leurs choix.

— Les sites de recherche d'emploi jouent un rôle crucial dans l'accompagnement des jeunes dans leur parcours professionnel en offrant une variété d'outils et de ressources adaptés à leurs besoins spécifiques. Les sites généraux de recherche d'emploi, comme Indeed, LinkedIn, et Monster, se distinguent par la vaste gamme d'opportunités qu'ils proposent à travers différents secteurs. Les sites spécialisés pour les jeunes, comme l'ONISEP, StudentJob, JobTeaser, Wizbii, L'Étudiant, Studyrama, Forum des Étudiants, et CIDJ, sont particulièrement adaptés pour répondre aux besoins des étudiants et des jeunes diplômés. Enfin, les sites dédiés aux stages et alternances, tels que Stage.fr, Kapstages, L'APPRENTI, La Bonne Alternance, et le Portail de l'Alternance, sont des ressources indispensables pour les jeunes à la recherche d'expériences professionnelles en cours de formation.

— Les sites ministériels comme France Travail, travail-emploi.gouv.fr, La Bonne Boîte, Emplois Publics, la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP), France Relance et S'engager.fr offrent des informations officielles et des services d'accompagnement pour l'emploi. Ces sites fournissent des conseils, des offres d'emploi dans le secteur public et privé, des initiatives pour l'insertion des jeunes, et des ressources spécifiques pour les jeunes en situation de handicap.

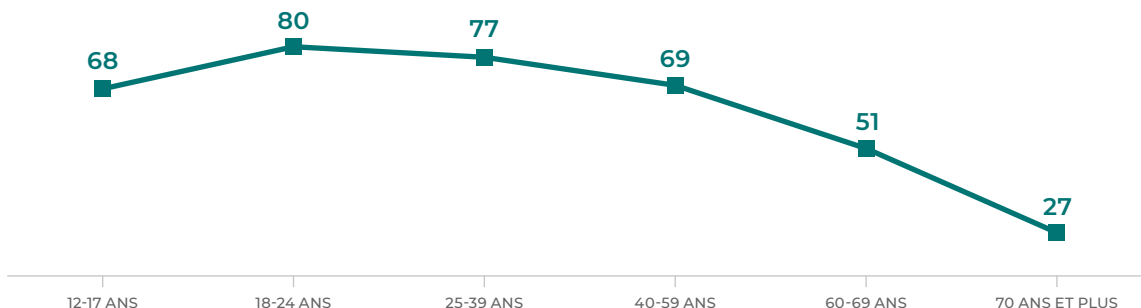
Essor des plateformes sociales : des jeunes hyperconnectés

— Selon le Crédoc [8], les 18-24 ans constituent la tranche d'âge qui utilise le plus les réseaux sociaux. Cette tendance à se servir des réseaux sociaux pour chercher un emploi n'est pas récente,

elle s'observait déjà en 2013 : à cette date, 35 % des personnes âgées de 20 à 24 ans y avaient recours à ces fins. D'après le baromètre Vie Apprenti 2022 du CCCA-BTP [3], 10,5 % des apprentis interrogés ont trouvé leur CFA à partir des réseaux sociaux.

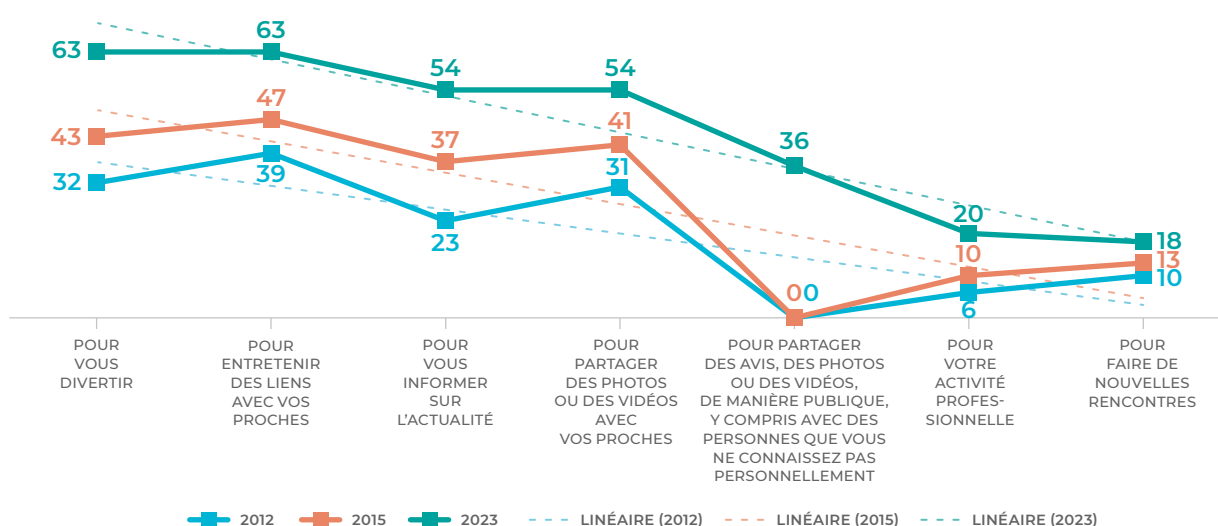
TAUX DE PÉNÉTRATION DES RÉSEAUX SOCIAUX EN FRANCE EN 2022, SELON L'ÂGE (en %)

Source : Crédoc. [8]



ÉVOLUTION DES DIFFÉRENTES ACTIVITÉS DES FRANÇAIS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX DE 2012 À 2023 (en %)

Source : Crédoc. [8]



CANAUx MOBILISÉS POUR L'INFORMATION SUR LES MÉTIERS DU BTP SELON LE PROFIL DU JEUNE (en %)

Source : Observatoire des métiers du BTP. [2]

	JEUNES AU COLLÈGE	JEUNES AU LYCÉE	JEUNES ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI	JEUNES EN FORMATION BTP LYCÉE PRO	JEUNES EN FORMATION BTP EN CFA
INTERNET: MOTEUR DE RECHERCHE	55 %	23 %	48 %	51 %	44 %
INTERNET: SITE ONISEP	30 %	32 %	7 %	23 %	30 %
POST OU VIDÉO SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX	28 %	31 %	12 %	12 %	6 %
VISITES D'ENTREPRISES	23 %	23 %	26 %	19 %	23 %
PORTES OUVERTES, VISITES DE CENTRES DE FORMATION	20 %	0 %	17 %	7 %	10 %
SPOT PUBLICITAIRE (TV, vidéo, podcast, radio, etc.)	17 %	0 %	2 %	5 %	2 %
BROCHURE DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION	10 %	0 %	17 %	7 %	10 %
FORUM DES MÉTIERS AVEC PROFESSIONNELS HORS ÉTABLISSEMENTS FRÉQUENTÉS PAR LE JEUNE	7 %	0 %	7 %	3 %	5 %
FICHES MÉTIERS EN FORMAT PAPIER	6 %	0 %	14 %	5 %	7 %
FORUM DES MÉTIERS AVEC PROFESSIONNELS DANS L'ÉTABLISSEMENT DU JEUNE	6 %	8 %	12 %	3 %	4 %

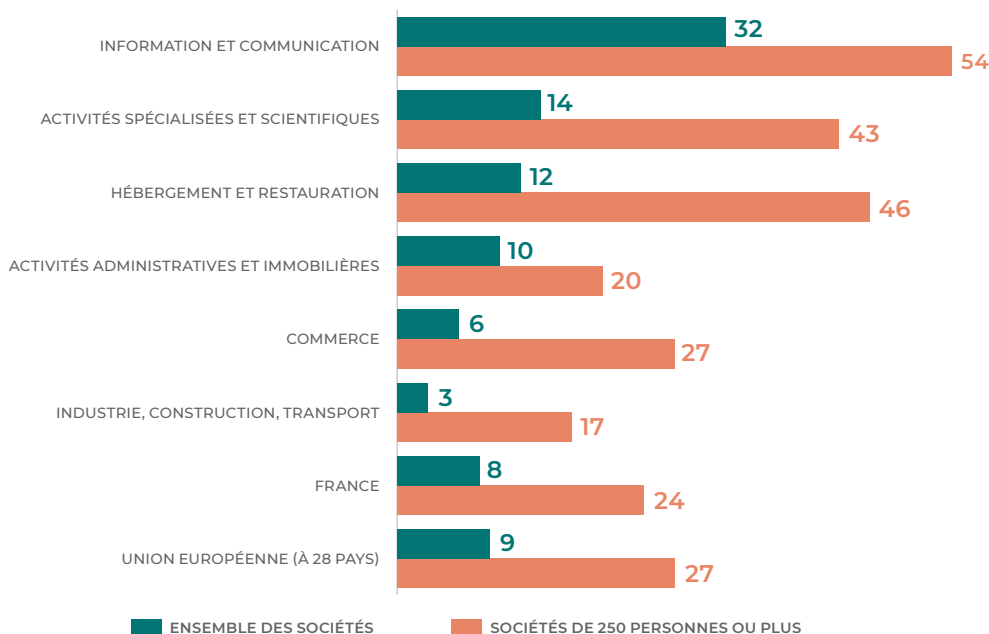
— Du côté des entreprises, le recours aux réseaux sociaux pour recruter est significatif, selon ce graphique de l'Insee.

— Cette tranche d'âge est la plus présente sur ces canaux car ils sont plus accessibles pour eux que les autres médias (télévisions, radios, journaux). D'après la journaliste Isadora Lorient, aujourd'hui, le nombre de créateurs de contenus en France est estimé à 150 000 et ils ont en moyenne 34 ans [10]. Cette moyenne est assez proche de la tranche d'âge 16-25 ans, permettant de créer un sentiment de proximité entre les utilisateurs et les créateurs.

— Les réseaux sociaux possèdent différents atouts qui en font un canal d'information potentiellement très séduisant pour les jeunes: facilité d'accès, traitement accessible et interactif de l'information, âge moyen des créateurs de contenus (auxquels les jeunes peuvent s'identifier). À titre d'exemple, des influenceurs, tels que Ludovic B, la Marketeuse, et Camille et Miguel participent à la promotion de divers métiers: technicien d'usinage, médecin, plombier... On note aussi la présence des écoles sur ces plateformes, qui, notamment via TikTok, font la promotion de leurs structures et débouchés, notamment via des *trends*.

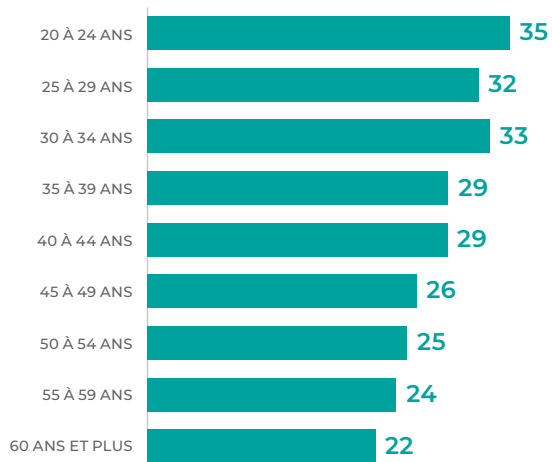
PART DES SOCIÉTÉS UTILISANT LES MÉDIAS SOCIAUX POUR RECRUTER DU PERSONNEL (en %)

Source: Insee. [9]



UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX PAR TRANCHES D'ÂGE (en %)

Source: Insee. [9]



Images et influence : une nouvelle représentation de proximité des métiers

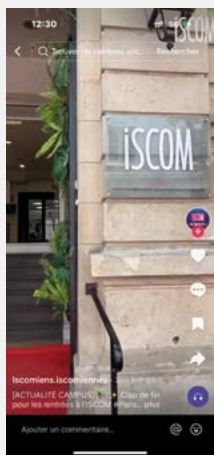
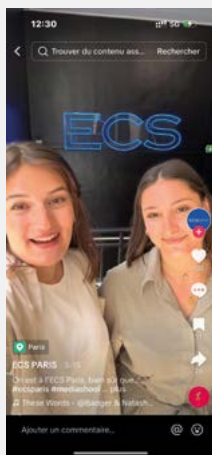
— Les médias audiovisuels jouent aussi un rôle dans la prise d'information sur l'emploi, offrant un accès pratique et approfondi à divers sujets liés au marché du travail, aux carrières, et aux opportunités professionnelles.

Des émissions comme « Rendez-vous Emploi » sur France Inter et « L'Économie en Question » sur France Culture abordent régulièrement des thématiques d'actualité économique et d'emploi, fournissant aux auditeurs des analyses et des conseils pertinents. « Emploi Store Podcast » et « Cadremploi Podcast » se concentrent sur des conseils pratiques pour la recherche d'emploi, le développement professionnel, et l'entrepreneuriat, rendant ces informations accessibles et digestes pour les chercheurs d'emploi. Les chaînes YouTube comme « YouJob » et « My Job Glasses » offrent des vidéos instructives sur la préparation des entretiens, la rédaction de CV et l'orientation professionnelle, rendant l'apprentissage interactif et visuel. Dans le secteur spécifique du BTP, des podcasts tels que « BTP sur le Gril », « Le Podcast du Bâtiment », « Le Bâtiment, Parlons-en ! » et « AFTM, Parlons BTP » proposent des interviews, des discussions et des analyses sur les métiers, les innovations, les techniques de construction et les perspectives d'emploi.

— Les réseaux sociaux, tels qu'Instagram, TikTok, YouTube, et LinkedIn, jouent un rôle majeur dans la diffusion de l'information sur les métiers et les carrières. De nombreux jeunes s'inspirent des influenceurs, qui partagent leur parcours professionnel, donnent des conseils, ou présentent des métiers sous un angle attractif. Les forums en ligne, les groupes Facebook, Reddit, et autres communautés virtuelles sont des lieux où les jeunes échangent des informations, posent des questions, et obtiennent des avis sur les carrières. Ces espaces permettent de recueillir des informations directement de la part de personnes qui ont vécu ou vivent actuellement les mêmes situations.



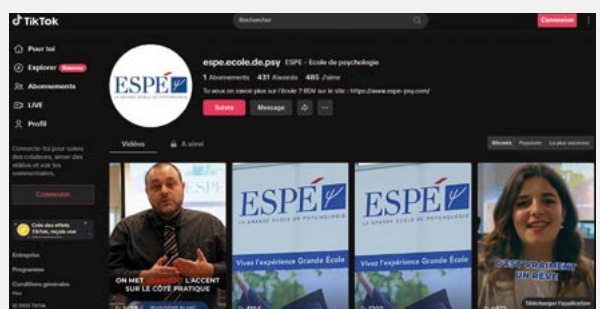
— Campagne CCA-BTP.



— ISCOM Amiens et ECS Paris (TikTok).



— Vidéos « Qui est l'imposteur ? » de Squeezie dans lesquelles de vrais et de faux professionnels doivent convaincre un panel qu'ils exercent bel et bien une profession donnée.



— Espé - École de psychologie (TikTok).



— Émission de Guillaume Pley (interview de professionnels).

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1

Des jeunes qui s'informent principalement via des canaux généralistes et traditionnels

— Les jeunes privilégient les réseaux sociaux et les canaux d'information générale pour leur orientation professionnelle. Cette tendance expose les jeunes à un flux d'informations vaste et diversifié, où le secteur du BTP risque de passer inaperçu. En effet, les réseaux sociaux comme Instagram, TikTok et Facebook, ainsi que les sites d'actualités généralistes, tendent à privilégier des contenus populaires et de large audience, rendant les informations spécifiques sur des secteurs comme le BTP moins visibles.

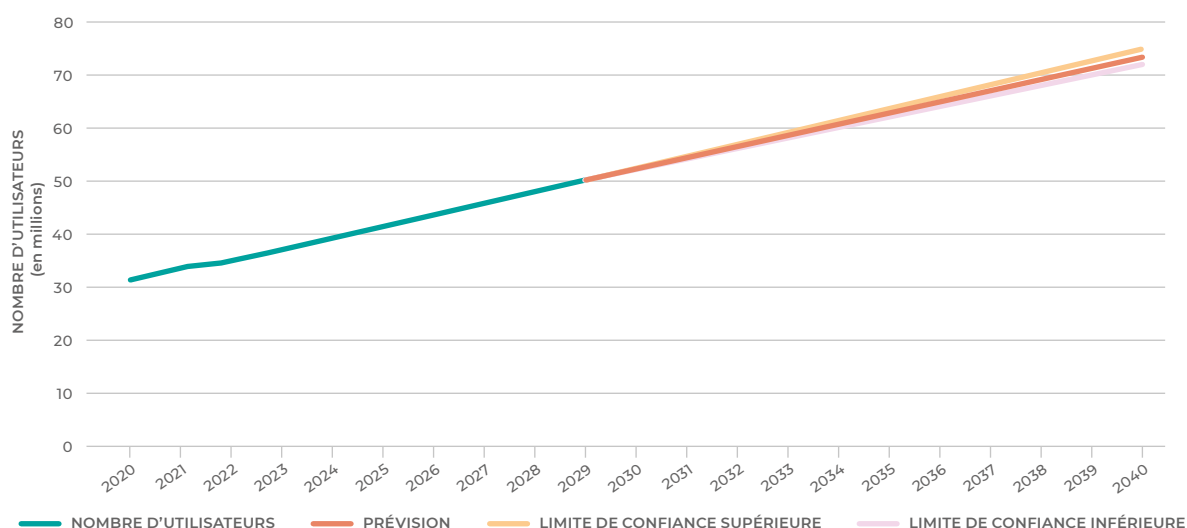
Hypothèse 2

Diversification des canaux d'information

— La deuxième hypothèse postule que les jeunes commencent progressivement à diversifier leurs sources d'information pour s'informer sur leur avenir professionnel. En prenant davantage de temps pour explorer différents canaux, ils peuvent plus facilement découvrir le secteur du BTP. Cette diversification inclut la consultation de sites Internet spécialisés, la participation à des salons professionnels, et l'écoute de podcasts ou la lecture de magazines dédiés. Par exemple, les jeunes peuvent être amenés à visiter des sites comme Batiactu Emploi, Le Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment, ou à assister à des événements tels que le Salon des Métiers du BTP. Cette approche proactive permet aux jeunes de se renseigner de manière plus approfondie et ciblée, augmentant ainsi leur connaissance et leur intérêt pour le secteur du BTP.

PRÉVISIONS DU NOMBRE DE JEUNES UTILISANT LES RÉSEAUX SOCIAUX À L'HORIZON 2035-2040

Source: Statista. [17]



Hypothèse 3

Priorité aux canaux officiels

— La troisième hypothèse suggère que, pour s’informer sur leur orientation professionnelle, les jeunes finissent par délaisser les réseaux sociaux et les sites Internet non spécialisés, préférant se tourner vers des sources officielles ou reconnues. Ce comportement est motivé par le besoin de sécurité et de fiabilité dans le choix de leur parcours professionnel. Les sites comme Onisep, France Travail ou les portails d’emploi spécifiques au BTP, ainsi que les publications et les ressources mises à disposition par les ministères et les associations professionnelles, deviennent alors des références privilégiées. En consultant ces sources, les jeunes obtiennent des informations précises et vérifiées, ce qui les rassure et les guide de manière plus sûre dans leur orientation. Cette confiance accordée aux canaux officiels permet une meilleure compréhension des opportunités offertes par le secteur du BTP et favorise une orientation professionnelle plus informée et réfléchie.

RÉFÉRENCES

- [1] [France, portrait social, édition 2023](#), Insee.
- [2] [Analyse et préconisations 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](#), Observatoire des métiers du BTP, février 2023.
- [3] [Baromètre Vie Apprentis - Résultats 2022](#), CCCA-BTP, 2022.
- [4] [Baromètre de l’activité des salons en Île-de-France en 2023](#), CCI-Paris IDF.
- [5] [Les chiffres de l’apprentissage en 2022](#), ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles.
- [6] [Dataviz - La formation continue des salariés en 2023](#), Observatoire des métiers du BTP.
- [7] [Les 15-24 ans : des pratiques médias intensives, individuelles et connectées](#), Médiamétrie.
- [8] [Baromètre du numérique - La diffusion des technologies de l’information et de la communication dans la société](#), Crédoc, mai 2024.
- [9] [Les médias sociaux : quel usage pour le marché de l’emploi ?](#), Insee, juin 2015.
- [10] [Aujourd’hui près d’un créateur de contenu sur quatre est à temps plein](#), CB News, janvier 2024.
- [11] [Nombre d’utilisateurs des réseaux sociaux](#), Statista.

ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE BÂTIMENT ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédacteur-ice(s) : Maryse Degouge, André Jorquera, Jonathan Salmon

DE QUOI
PARLE-T-ON

?

Cette variable examine l'organisation et les conditions de travail dans le secteur du BTP, avec un accent sur la qualité de vie au travail.

Les moteurs suivants sont pris en compte :

- les modalités d'organisation du travail, y compris la répartition des tâches, les horaires de travail, et l'autonomie des travailleurs ;
- la qualité des relations professionnelles, y compris la collaboration au sein des équipes, la communication entre les différents niveaux hiérarchiques et le soutien apporté par la direction.

Il est à noter que cette variable n'inclut pas l'usure professionnelle, qui fait l'objet d'une fiche variable dédiée. De même, l'évolution de la réglementation sur ces champs est traitée dans une fiche dédiée.

TENDANCES STRUCTURANTES.

UNE INTENSITÉ DE TRAVAIL PERSISTANTE MAIS ÉVOLUTIVE

Un rythme de travail intense et exigeant

DES TEMPS DE TRAVAIL SOUTENUS, NOTAMMENT POUR LES CHEFS D'ENTREPRISE

— Selon le baromètre « 35 ans d'évolutions des conditions de travail » publié par la Dares [1], 35 % des salariés du secteur de la construction travaillaient plus de 39 heures par semaine en 2019, plaçant ce secteur au-dessus de la moyenne des autres secteurs d'activité. De plus, cette intensité de travail s'est accrue depuis 2013, avec une proportion croissante de salariés déclarant travailler plus de 45 heures par semaine.

— Cette intensité de travail est particulièrement marquée chez les chefs d'entreprise du BTP. D'après le 10^e baromètre Artisanat de la CAPEB [2], publié en avril 2023, près de 55 % des dirigeants du secteur dépassent les 50 heures de travail hebdomadaire, et 48 % d'entre eux déclarent également travailler le week-end. Pour 78 % des chefs d'entreprise, la vie professionnelle empiète sur la vie privée.

DES CONGÉS LIMITÉS, MAIS EN LÉGÈRE AMÉLIORATION

— En 2019, 67,3 % des salariés du BTP avaient droit à 5 semaines ou moins de congés [1]. Cela place le secteur parmi ceux où les droits à congés sont les plus faibles en France. Toutefois, une légère amélioration est à noter entre 2013 et 2019,

puisque le nombre de salariés ayant droit à plus de cinq semaines de congé est passé de 30,5 % à 32,7 %.

Autonomie croissante et polyvalence sur les chantiers

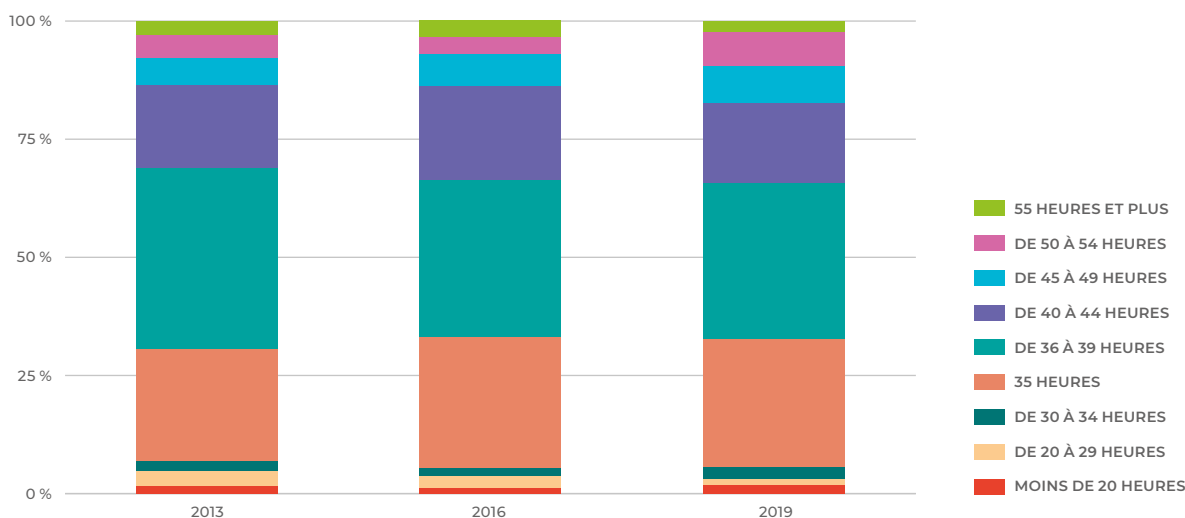
UNE AUTONOMIE GRANDISSANTE SUR LES CHANTIERS

— Bien que le rythme de travail soit intense, les ouvriers du BTP subissent moins de contraintes de rythme que dans d'autres secteurs. Ils bénéficient de la possibilité de modifier l'ordre des tâches, de faire varier les délais, les horaires, et sont peu surveillés par la hiérarchie, selon une étude de Preventica [3]. Cette autonomie accrue dans l'organisation du travail est également soulignée par le contrat d'étude prospective [4], qui témoigne d'une évolution vers une décentralisation accrue des responsabilités à tous les niveaux de hiérarchie sur les chantiers. Cette décentralisation favorise le développement de l'autonomie et de la responsabilisation des salariés.

— Selon la Dares [1], en 2019, 80,4 % des salariés du BTP étaient « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'affirmation « je peux organiser mon travail de la façon qui me convient le mieux »; cette tendance est à la hausse depuis 2013.

RÉPARTITION DES PERSONNES SALARIÉES SELON LE NOMBRE D'HEURES QU'ELLES DÉCLARENT TRAVAILLER HABITUELLEMENT DANS LEUR EMPLOI PRINCIPAL PAR SEMAINE.
PRÉSENTATION PAR ANNÉE DU SECTEUR CONSTRUCTION (salariées et salariés de France métropolitaine)

Source : Dares-Drees-DGAFI-Insee, enquêtes Conditions de travail.
Champ : ensemble des personnes salariées; France métropolitaine.

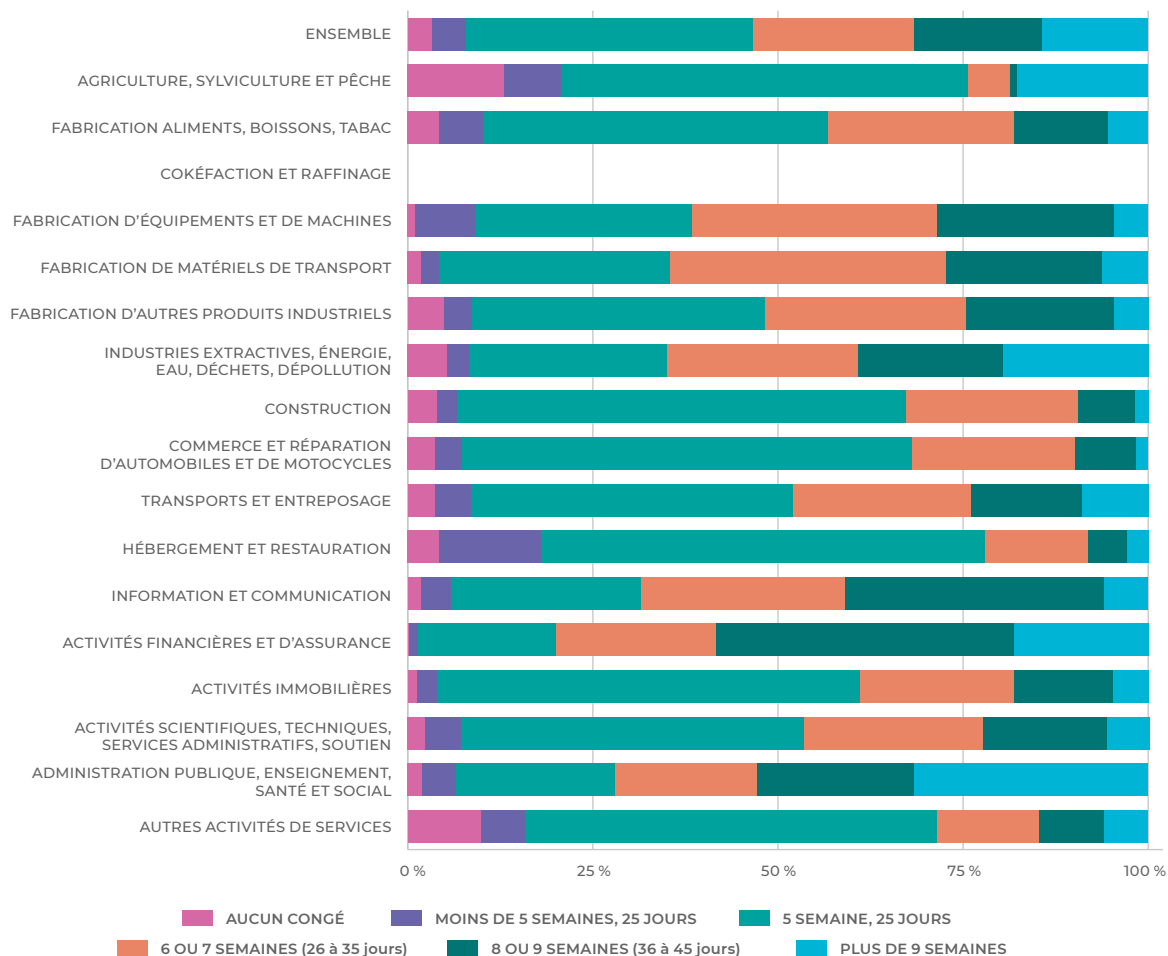


RÉPARTITION DES PERSONNES SALARIÉES SELON LEURS DROITS À CONGÉ PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2019 (salariées et salariés de France métropolitaine) (en %)

Source: Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Champ: ensemble des personnes salariées, France métropolitaine.

Note: les éventuelles barres manquantes correspondent à des catégories avec moins de 100 réponses à l'enquête.

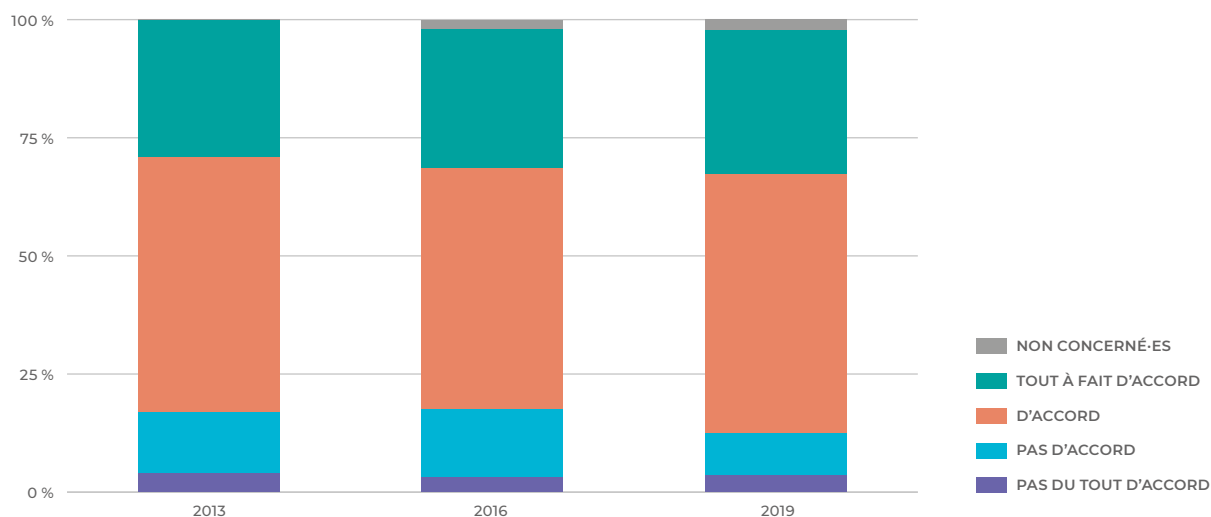


AUTONOMIE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL: PERCEPTION DES SALARIÉS PRÉSENTATION PAR ANNÉE DU SECTEUR CONSTRUCTION (salariées et salariés de France métropolitaine) (en %)

Source: Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Champ: ensemble des personnes salariées, France métropolitaine.

« Je peux organiser mon travail de la façon qui me convient le mieux ». Proportion de personnes salariées qui sont...



— Le fort degré d'autonomie sur les chantiers semble concerner une grande partie des métiers du BTP, dès lors que le geste métier est acquis. Ainsi, les rapports d'observation sur les conditions de travail pour les différents métiers du BTP publiés par l'OPPBTB [5] témoignent d'un très grand degré d'autonomie pour les serruriers-métalliers, maîtres de leur production et qui peuvent donc s'organiser comme ils le souhaitent tout au long du marché. [Les poseurs et aide-poseurs de canalisations](#) [6] bénéficient également d'une autonomie relativement importante pour s'organiser. Les maçons, eux aussi, indiquent agir en totale autonomie et organisent totalement leur travail.

— Cette autonomie ne concerne toutefois pas tous les travailleurs du secteur, en fonction de leur statut. Les intérimaires, nombreux dans le BTP, n'ont pas la même latitude dans l'organisation du travail ni le pouvoir de décision.

VERS UNE POLYVALENCE ACCRUE ET DES TÂCHES MOINS RÉPÉTITIVES

— Selon le contrat d'études prospectives (CEP) construction [4] publié par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le développement de l'autonomie sur les chantiers s'accompagne d'une plus grande polyvalence des ouvriers. Ainsi, dans les Travaux Publics notamment, certains ouvriers sont appelés à être ouvriers routiers (VRD) à certains moments, et conducteurs d'engins à d'autres. Cette tendance est également visible pour les métiers du gros œuvre et du second œuvre au sein de l'artisanat, et poussée notamment par le marché de la rénovation. La croissance de ce marché de la rénovation va exiger des salariés du BTP une capacité accrue d'adaptation aux contextes et aux contraintes spécifiques de chaque projet, car elle implique davantage de sur-mesure et de flexibilité que la construction neuve, souvent plus standardisée.

— Toutefois, selon la Dares [1], la proportion de personnes salariées dans le secteur de la construction qui déclarent que leur travail consiste à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opération est passée de 45,1 % en 2013 à 48,7 % en 2019. La perception de la répétitivité des tâches varie selon les individus et reste donc subjective.

Des métiers stressants mais valorisants

DES MÉTIERS « PASSION », STRESSANTS MAIS ÉPANOUISSANTS

— Malgré la charge de travail intense et les responsabilités lourdes, les travailleurs du BTP, et en particulier les dirigeants, ressentent un fort sentiment d'épanouissement professionnel. Toutefois, cette satisfaction ne va pas sans un certain coût psychologique. Selon le dernier baromètre Artisanat de la CAPEB [2], 42 % des dirigeants d'entreprise du BTP ont affronté des difficultés psychiques en 2023, telles que l'anxiété, la dépression ou l'épuisement professionnel, une augmentation de 8 points par rapport à l'année précédente.

— Malgré les difficultés psychiques, 86 % des chefs d'entreprise se déclarent épanouis dans leur métier, confirmant que la passion pour leur travail est un élément central de leur engagement.

— Le sentiment de fierté est également très présent dans le secteur. La Dares [1] rapporte que le BTP se classe en troisième position parmi les secteurs où les salariés éprouvent le plus souvent la fierté du travail bien fait, avec plus de sept salariés sur dix partageants ce sentiment en 2019.

UNE RÉMUNÉRATION PERÇUE COMME JUSTE, ET DE NOMBREUX AVANTAGES SOCIAUX

— En termes de rémunération, 72,2 % des salariés de la construction se considéraient « normalement payés, bien payés ou très bien payés » en 2019, selon les statistiques de la Dares [1]. Parmi eux, 27,4 % se disaient bien ou très bien payés, plaçant le secteur en quatrième position en termes de satisfaction salariale parmi les secteurs d'activité en France (sur 17 secteurs étudiés).

— Ces éléments montrent un secteur où la charge de travail est lourde, mais où les travailleurs trouvent dans l'autonomie, la polyvalence, et la reconnaissance de leur travail des sources de satisfaction significatives.

— Au-delà de la rémunération, les salariés du BTP bénéficient de [divers avantages sociaux](#) [7] : indemnité de repas de 10,18 € en moyenne par jour (soit environ 203 € par mois), vacances à prix réduits (séjours dans des villages vacances, résidences ou hôtels clubs en France et à l'étranger) proposés à tous les salariés par le Groupe PROBTP, dispositifs d'épargne et chèques vacances, ainsi que diverses aides au logement proposées par Action Logement, notamment pour les plus jeunes et ceux qui suivent une formation en alternance.

— Les apprentis et étudiants du secteur bénéficient en outre d'une aide au financement du permis de conduire, ainsi que de la prise en charge de tout ou partie de la complémentaire santé.

Relations de travail

LE TRAVAIL D'ÉQUIPE AU CŒUR DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

— Le travail d'équipe est fondamental dans le secteur de la construction, où de nombreux corps de métiers doivent collaborer efficacement sur un chantier, coordonnés par le conducteur de travaux. La bonne ambiance et les relations d'équipe sont des éléments clés qui rendent les conditions de travail plus agréables et contribuent au bien-être des salariés. Les technologies numériques, comme le BIM, renforcent cette dynamique en centralisant les informations et en facilitant la collaboration en temps réel, améliorant ainsi la communication et la cohésion des équipes tout au long des projets.

— Ainsi, selon la Dares [1], 70,4 % des salariés du secteur disaient en 2016 avoir souvent, voire toujours, le sentiment de faire partie d'une équipe pendant leur travail. 92 % des salariés indiquaient également que les collègues avec qui ils travaillent sont amicaux. Le secteur de la construction se place ainsi parmi les secteurs dans lesquels la bienveillance des collègues est la plus importante.

— L'entraide est également une valeur essentielle dans le secteur. Ils étaient 87,5 % à être d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation « les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien ».

— Afin de renforcer ces liens d'équipe, notamment avec les nouveaux arrivants, certaines entreprises mettent en place des systèmes de tutorat. Selon une étude publiée par l'Observatoire des métiers du BTP en 2021 [8], 53 % des entreprises du Bâtiment et des travaux publics avaient mis en place un tutorat ou une période d'intégration du nouveau salarié. Ce chiffre atteignait plus de 83 % dans les entreprises de plus de 50 salariés.

UN SENTIMENT DE CONFIANCE ET D'ÉCOUTE DE LA HIÉRARCHIE

— Les relations avec la hiérarchie sont également un facteur important du bien-être au travail dans le BTP. En 2016, 86,2 % des salariés du secteur construction indiquaient que leurs supérieurs hiérarchiques leur faisaient confiance pour bien faire leur travail. En 2019, 75 % des salariés étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation « Mon supérieur ou ma supérieure prête attention à ce que je dis ». Bien que ce pourcentage soit en légère baisse par rapport aux années précédentes, il reflète toujours une relation de confiance et d'écoute entre les employés et leurs supérieurs dans le secteur [1].

— Les rapports d'observation sur les conditions de travail pour les différents métiers du BTP publiés par l'OPPBT [5] confirment ces données. Ainsi, l'étude « serruriers métalliers », publiée en 2020, indique que les compagnons font état d'une excellente communication avec leur hiérarchie, qu'il s'agisse du chef d'entreprise ou des personnes en charge des plans. L'étude « électriciens », quant à elle, indique également que les échanges avec l'encadrement sont nombreux et répondent aux besoins des équipes. L'étude concernant les maçons est légèrement plus contrastée, indiquant que les compagnons font état d'une excellente communication avec leur hiérarchie, mais sont en attente de plus d'information quant aux objectifs journaliers et à la finalité de leur ouvrage. Ils apprécieraient également un temps d'accueil plus important.

DES RELATIONS CLIENTS QUI PEUVENT ÊTRE ENRICHISSANTES COMME STRESSANTES

— Les métiers du BTP sont intrinsèquement liés au contact humain, tant entre collègues qu'avec les clients. Les professionnels de ce secteur sont souvent en interaction directe avec les clients, surtout lors d'interventions en site occupé, c'est-à-dire lorsque des travaux sont réalisés dans des bâtiments où les usagers sont présents. Ce type d'intervention peut être positif lorsque la communication est fluide et que la relation de confiance est établie avec les occupants, favorisant ainsi la satisfaction client et la compréhension des contraintes du chantier.

— Cependant, ces interventions peuvent également être génératrices de stress, notamment en raison des risques accrus en termes de sécurité. La pression pour respecter les délais tout en assurant un environnement sécurisé pour les occupants rend ces situations complexes. De plus, les bruits, la poussière ou d'autres nuisances liées aux travaux peuvent provoquer des tensions.

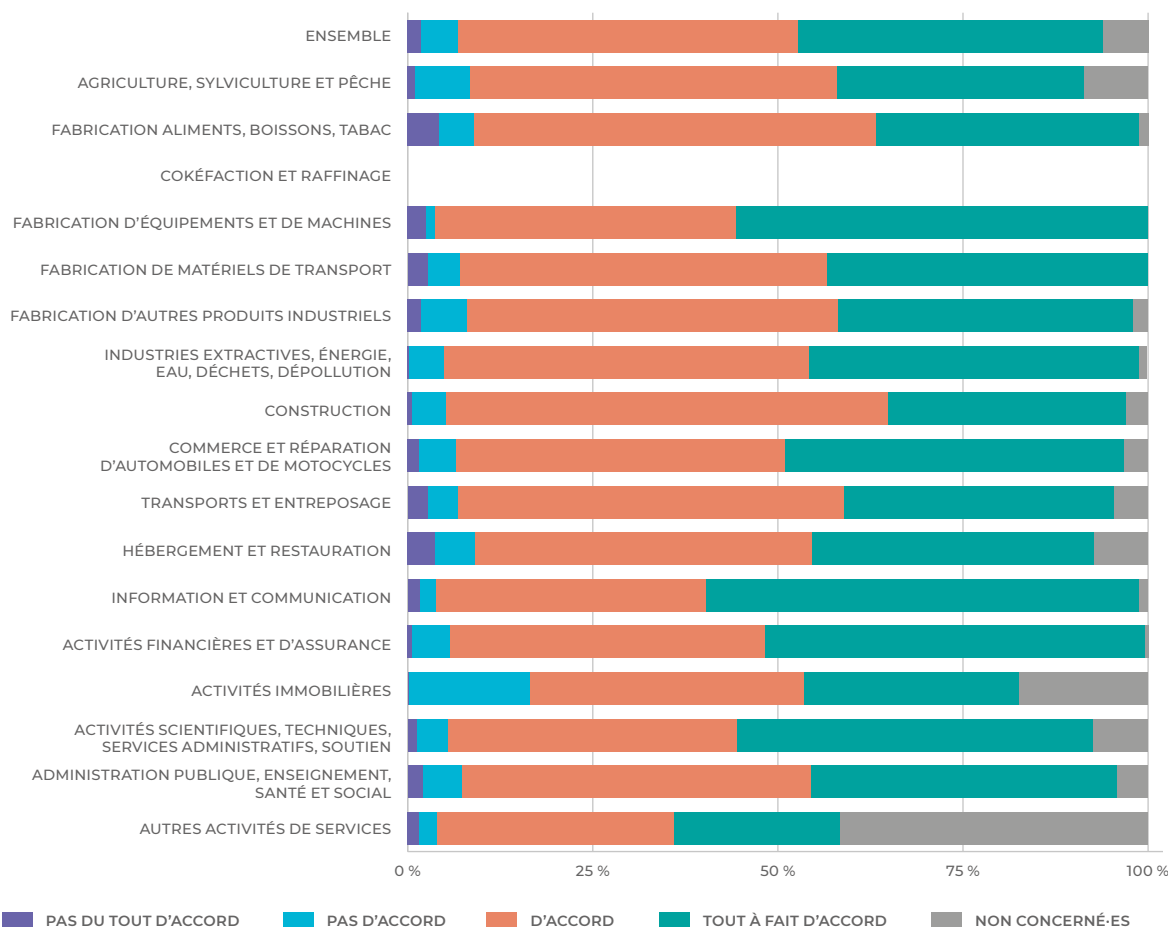
— Par conséquent, les métiers du BTP nécessitent non seulement des compétences techniques, mais aussi une forte dimension relationnelle pour gérer les interactions humaines et garantir la sécurité sur les chantiers en site occupé.

RÉPARTITION DES PERSONNES SALARIÉES SELON LEURS DROITS À CONGÉ PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2019 (salariées et salariés de France métropolitaine) (en %)

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Champ : ensemble des personnes salariées, France métropolitaine.

Note : les éventuelles barres manquantes correspondent à des catégories avec moins de 100 réponses à l'enquête.

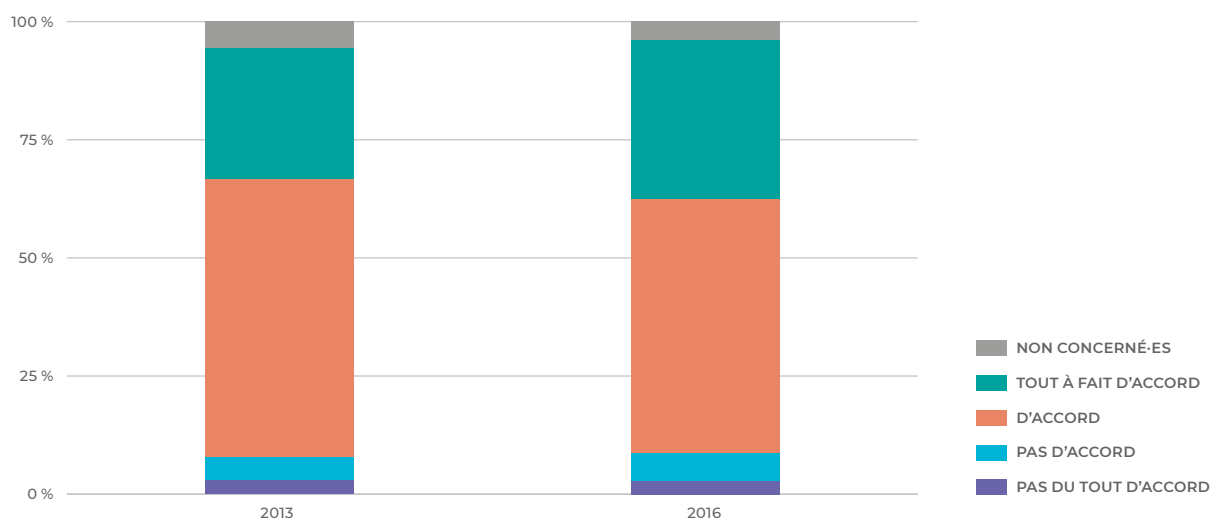


DEGRÉ D'AUTONOMIE PERÇU DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL. PRÉSENTATION PAR ANNÉE DU SECTEUR CONSTRUCTION (salariées et salariés de France métropolitaine) (en %)

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Champ : ensemble des personnes salariées, France métropolitaine.

« Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien ». Proportion de personnes salariées qui sont...



ÉMERGENCES ET SIGNAUX FAIBLES.

VERS DE NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

Télétravail et semaine de 4 jours : des modes d'organisation flexibles encore peu répandus

— Selon [un article publié en janvier 2024 par Le Moniteur \[9\]](#), le télétravail commence à gagner du terrain dans le secteur du BTP, notamment pour attirer des candidats dans un secteur confronté à des difficultés de recrutement. Toutefois, cette pratique reste limitée à certains métiers spécifiques, tels que les ingénieurs, les techniciens d'études, les fonctions supports, et dans certains cas, les conducteurs de travaux. En 2019, selon les chiffres de la Dares [1], 93,4 % des salariés du secteur de la construction déclaraient ne jamais télétravailler. De plus, certains employeurs refusent de généraliser le télétravail pour éviter de créer une division entre « cols blancs » et « cols bleus » et par solidarité avec les équipes sur les chantiers.

— Concernant la semaine de quatre jours, l'article du *Moniteur* mentionne des témoignages d'entreprises qui ont déjà adopté ce modèle ou qui envisagent de le faire. Par exemple, la société Fondasol a mis en place une organisation des chantiers permettant de réaliser les travaux sur quatre jours, une semaine sur deux. Il n'existe toutefois que peu d'informations sur le fait que ce mode d'organisation soit plébiscité par les ouvriers du BTP.

— Cependant, ces nouveaux modes d'organisation sont principalement mis en place par les grandes entreprises. D'après le 76^e baromètre des TPE réalisé par l'IFOP pour Fiducial [10], qui examine la position des dirigeants de TPE sur les nouvelles formes de travail, tous secteurs d'activité confondus, seuls 26 % autorisent le télétravail et 28 % approuvent la semaine de quatre jours, sous la modalité suivant laquelle la même charge de travail serait effectuée en quatre jours au lieu de cinq avec un salaire identique.

Mode constructif écologique : des besoins de collaboration accrus sur les chantiers

— Selon l'étude du Céreq « La transition écologique dans les métiers de la construction : l'encadrement de chantier en première ligne », publiée en 2023 [11], la prise en compte des préoccupations environnementales sur les chantiers engendre des innovations organisationnelles. À titre d'exemple, le mode constructif en mix matériaux béton-bois entraîne plusieurs conséquences :

- une utilisation croissante de la maquette numérique BIM pour anticiper et définir en amont les méthodes constructives à employer sur le chantier ;

- un recours accru au préfabriqué, en lieu et place du traditionnel béton coulé sur place, ce qui influence le sourcing et l'approvisionnement en matériaux, avec une dépendance amont-aval qui exige un séquençage rigoureux, par exemple sur l'organisation des livraisons ;
- la prise en compte sur le chantier des spécificités des matériaux utilisés, comme les précautions particulières liées à l'humidité pour le bois, ou les gestes spécifiques requis pour l'assemblage béton-bois.

— Ces évolutions impactent fortement les besoins de coordination entre les différents encadrants spécialisés, ainsi que l'organisation globale des activités sur le chantier.

Améliorer les conditions de travail pour attirer les femmes

— Selon [l'étude régionale de l'Observatoire des métiers des BTP conduite en Île-de-France sur la féminisation des métiers dans le BTP \[12\]](#), publiée en 2024, **53 % des entreprises interrogées considèrent la mixité comme un sujet prioritaire dans le BTP**. Toutefois, aujourd'hui, la proportion de femmes dans les métiers de production reste faible (**1,8 % des ouvriers [13]**).

— Parmi les principaux freins évoqués par les femmes se trouvent les freins d'ordre physique (port de charges lourdes, saleté, travail en extérieur...), les freins liés à l'environnement de travail et aux mentalités (phénomènes de sexisme, de discrimination ou de harcèlement), et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (volumes horaires, temps de déplacement, réunions tard le soir...). Toutefois, selon l'étude, seules 35 % des entreprises interrogées avaient mis en œuvre des actions pour promouvoir la mixité auprès de leurs effectifs. Parmi elles, 60 % avaient amélioré l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, 50 % fait évoluer leurs conditions de travail, et 49 % sensibilisé leurs équipes pour favoriser la mixité. [Des distinctions existent entre les types de structure \[13\]](#) : pour les installations d'hygiène sur les chantiers, les grands groupes, qui bénéficient souvent de ressources plus importantes, prévoient plus souvent des sanitaires et vestiaires réservés aux femmes. En revanche, les petites structures offrent parfois davantage de flexibilité en termes d'organisation du travail afin de faciliter la conciliation entre vie familiale et professionnelle.

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1 (tendancielle)

Des conditions de travail intense mais en amélioration

— **Les conditions de travail restent intenses, avec une pression constante sur les délais et une demande de polyvalence accrue due à la complexification des chantiers**, notamment ceux liés à la rénovation des logements. Toutefois, l'adoption progressive des outils numériques et l'autonomie grandissante des équipes contribuent à améliorer la productivité et la qualité de vie au travail pour une partie des salariés. Les différences en termes de conditions de travail peuvent s'accroître selon les statuts des travailleurs, les entreprises et les métiers.

Hypothèse 2

Forte amélioration des conditions de travail

— **Les conditions de travail dans le secteur du BTP continuent à s'améliorer, grâce aux efforts conjugués des acteurs du secteur, pour qui cela devient une priorité.** Il s'agit en effet à la fois d'améliorer l'attractivité des métiers, de réduire l'usure professionnelle et, de fait, d'accroître

la productivité des travailleurs. Pour cela, une diversité de mesures est mobilisée: alternance entre travail sur site et hors site (y compris télétravail lorsque cela est possible), valorisation du travail d'équipe, mais aussi de l'autonomie, etc.

Hypothèse 3

Dégradation relative des conditions de travail

— **En dépit des efforts des entreprises du secteur, les conditions de travail dans le BTP évoluent de manière contrastée selon les métiers et les travailleurs.** Elles tendent même à se dégrader pour une partie d'entre eux, sous l'influence de différents facteurs: les pénuries de main-d'œuvre, combinées aux exigences écologiques et à la complexification des tâches, augmentent la charge de travail et le stress pour certains, et se répercutent directement sur les dirigeants de PME. À cela s'ajoute un recours accru à la polyvalence, avec des travailleurs qui doivent constamment s'adapter à de nouvelles tâches.

RÉFÉRENCES

- [1] [35 ans d'évolutions des conditions de travail](#), Dares, novembre 2023.
- [2] [10^e baromètre Artisanat](#), CAPEB, avril 2023.
- [3] [Un secteur important et l'un des plus exposés aux risques](#), Preventica, novembre 2011.
- [4] Synthèse contrat d'étude prospective (CEP) Construction, ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, 2008.
- [5] [Guides Métiers](#), OPPBTP.
- [6] [Étude métier Canalisateur-poseur et aide-poseur - Méthode d'analyse et d'évaluation des conditions de travail](#), OPPBTP, décembre 2024.
- [7] [Les avantages sociaux dans le bâtiment](#), FFB, février 2022.
- [8] [Les pratiques de recrutement](#), Observatoire des métiers du BTP, 2021
- [9] [Comment le télétravail s'est fait une place dans le BTP](#), *Le Moniteur*, janvier 2024.
- [10] 76^e baromètre de conjoncture Fiducial des TPE, IFOP, juillet 2024.
- [11] [La transition écologique dans les métiers de la construction: l'encadrement de chantier en première ligne](#), Céreq, 2023.
- [12] [Étude régionale sur la féminisation des métiers dans le BTP en Île-de-France – 2024](#), Observatoire des métiers du BTP, 2024.
- [13] [Femmes dans le BTP: un nécessaire changement de paradigme](#), PréventionBTP, mars 2024.

PROFILS DES TRAVAILLEURS

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédacteur : Laurent Lacour

DE QUOI
PARLE-T-ON

?

Les profils des travailleurs peuvent être appréhendés à travers une multitude de paramètres.

Dans une démarche de réflexion prospective, on peut examiner trois caractéristiques structurantes du salariat dans le BTP et qui connaissent dans la dernière période des évolutions pouvant influencer l'environnement du secteur, en termes d'attractivité notamment :

- la part des jeunes dans les entreprises ;
- les niveaux de qualification des salariés et la répartition entre peu qualifiés, qualifiés et très qualifiés ;
- la part des salariées femmes dans le BTP, et notamment dans les métiers de la production ;
- les différences observables dans la catégorie des indépendants (y compris auto-entrepreneurs).

Il s'agit de regarder si le secteur du BTP comporte des caractéristiques particulières s'agissant de ces paramètres, au regard notamment d'autres branches professionnelles et si ces caractéristiques, en fonction des évolutions constatées et des perspectives, peuvent avoir une incidence particulière sur les effectifs de salariés et/ou sur les représentations du secteur et les capacités des entreprises à accueillir des nouveaux publics.

TENDANCES STRUCTURANTES. UN SECTEUR EN MUTATION DÉMOGRAPHIQUE

Les jeunes salariés aussi nombreux dans le BTP que dans les autres secteurs

— Les moins de 29 ans représentent environ un quart des salariés des entreprises du BTP, une proportion proche de la moyenne de l'ensemble des secteurs d'activité. Cependant, elle est nettement supérieure à celles constatées dans l'industrie (16 %) ou le nettoyage-manutention-sécurité (13 %) [1].

— A contrario, un autre secteur à forts besoins de main-d'œuvre, celui de l'hôtellerie-restauration-tourisme, présente la particularité d'avoir une part de salariés de moins de 29 ans très supérieure à la moyenne et au secteur du BTP.

— Globalement, on peut donc faire le constat que la construction est relativement attractive pour les jeunes et que ce segment de population de salariés est crucial pour les entreprises : pour pallier les départs en retraite, compenser les sorties nombreuses et pour répondre à la croissance des activités.

— Parmi les indépendants, on constate une plus faible part de jeunes que parmi les salariés, puisque les moins de 24 ans ne représentent que 1,1 % des artisans (Insee, enquête Emploi 2019 [3]).

BESOIN EN RESSOURCES

Source: Estimation Réseau des CERC.



56 100

RESSOURCES NOUVELLES
ENTRANTES PAR AN
EN PRODUCTION

Pour répondre aux départs définitifs du secteur (départ en retraite, sorties définitives du secteur, etc.) mais également aux recrutements liés à l'activité, le besoin en primo-arrivants dans le secteur du Bâtiment et Travaux Publics, sur un métier de production, est estimé à 56 100 personnes.

EFFECTIFS PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE SELON L'ÂGE

Source: Dares - Portraits statistiques de branches professionnelles. Conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS).

		CRIS	ENSEMBLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE
BTP			
EFFECTIFS	NOMBRE DE SALARIÉS AU 31.12.2021	1 577 400	18 480 300
	NOMBRE DE SALARIÉS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) EN 2021	1 471 400	15 526 400
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS (en % des salariés présents au 31.12)	29 ANS OU MOINS	24,7	24,3
MÉTALLURGIE			
EFFECTIFS	NOMBRE DE SALARIÉS AU 31.12.2022	1 599 700	18 876 300
	NOMBRE DE SALARIÉS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) EN 2022	1 509 600	16 427 000
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS (en % des salariés présents au 31.12)	29 ANS OU MOINS	16,1	24,8
NETTOYAGE, MANUTENTION, SÉCURITÉ			
EFFECTIFS	NOMBRE DE SALARIÉS AU 31.12.2022	914 400	18 876 300
	NOMBRE DE SALARIÉS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) EN 2022	637 600	16 427 000
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS (en % des salariés présents au 31.12)	29 ANS OU MOINS	13,1	24,8
HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME			
EFFECTIFS	NOMBRE DE SALARIÉS AU 31.12.2022	1 303 700	18 876 300
	NOMBRE DE SALARIÉS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) EN 2022	1 110 300	16 427 000
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS (en % des salariés présents au 31.12)	29 ANS OU MOINS	41,1	24,8

Un secteur accessible aux profils peu qualifiés

- On constate que les niveaux de qualification des salariés dans les métiers de la production, les techniciens et les cadres, se répartissent relativement équitablement entre « peu qualifiés », « qualifiés » et « très qualifiés ».
- Cette part moyenne significative de salariés peu qualifiés, encore plus importante dans certains métiers (terrassier, plâtrier, maçon), permet l'accès au secteur à un volume potentiel d'entrants important, peu ou pas qualifiés, ou dans le cadre de réorientations professionnelles.
- Les données sur les « primo-entrants » dans la profession publiées par l'Union des Caisses de France Congés Intempéries BTP (UCF) confirment cette hypothèse puisque près de 60 % de ces salariés intégrant les métiers de la production sont « peu qualifiés ».
- S'agissant des artisans, la part des qualifiés niveau 3 est majoritaire, et on note une proportion bien moins importante de « très qualifiés » que parmi les salariés (Insee, enquête Emploi 2019).

Une faible féminisation persistante, notamment dans la production

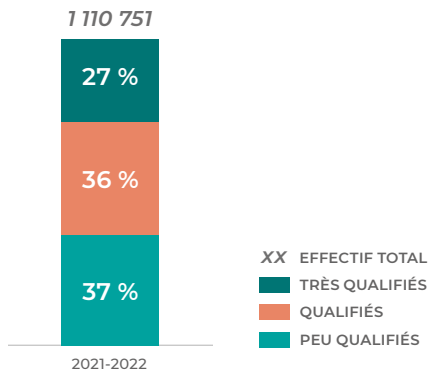
- **La part de femmes parmi les salariés des entreprises du BTP est bien plus faible que la moyenne, et encore inférieure dans les métiers de la production et chez les techniciens et cadres.** À titre indicatif, on compte 23 % de femmes dans le secteur de la métallurgie [1].
- Parmi les indépendants, la part des femmes est encore plus faible, puisqu'elles ne sont que 5,5 % chez les artisans (Insee, enquête Emploi 2019) et 2,3 % chez les auto-entrepreneurs actifs (Urssaf, Recueil statistique mars 2024 [4]).
- Si les représentations de certains métiers ainsi des ressorts socio-culturels peuvent apporter des éléments d'explication, cette situation prive le secteur d'un vivier de main-d'œuvre potentielle.



Cf. fiche variable 11
dédiée aux image et attractivité du BTP

RÉPARTITION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DANS LES MÉTIERS DE PRODUCTION, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT DU BTP

Source : UCF (Union des caisses de France Congés Intempéries BTP).
Données entreprises : Insee (Sirene).



BTP : STRUCTURE DES EFFECTIFS HOMMES/FEMMES

Source : Dares - Portraits statistiques de branches professionnelles. Conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS).

		CRIS	ENSEMBLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE
BTP			
EFFECTIFS	NOMBRE DE SALARIÉS AU 31.12.2021	1 577 400	18 480 300
	NOMBRE DE SALARIÉS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) EN 2021	1 471 400	15 526 400
RÉPARTITION PAR SEXE	HOMME	86,9	54,8
	FEMME	13,1	45,2

ÉMERGENCES ET SIGNAUX FAIBLES. UNE ÉVOLUTION DES PROFILS ET DES QUALIFICATIONS

Une augmentation sensible de la part des moins de 25 ans parmi les salariés du BTP

— On note sur la période 2017-2021, une hausse de 30 % de la proportion de jeunes salariés dans les métiers de la production, les techniciens et les cadres (hors contrats d'apprentissage), dans les entreprises du BTP, alors même que le nombre total de salariés augmentait dans le même temps de 13 %.

— Cette croissance peut s'expliquer en partie par l'augmentation du nombre d'apprentis et leur recrutement à la suite de leur formation.

— Cette tendance peut avoir des impacts par l'apport de connaissances et de pratiques innovantes acquises en formation par ces jeunes, et peut également faire évoluer la sociologie (âge, trajectoires professionnelles et personnelles, centre d'intérêt, valeurs...) des salariés du secteur.

Une augmentation de la part des salariés non qualifiés

— Sur la période 2017-2021, on note une relative baisse du niveau de qualification des salariés dans les entreprises du BTP.

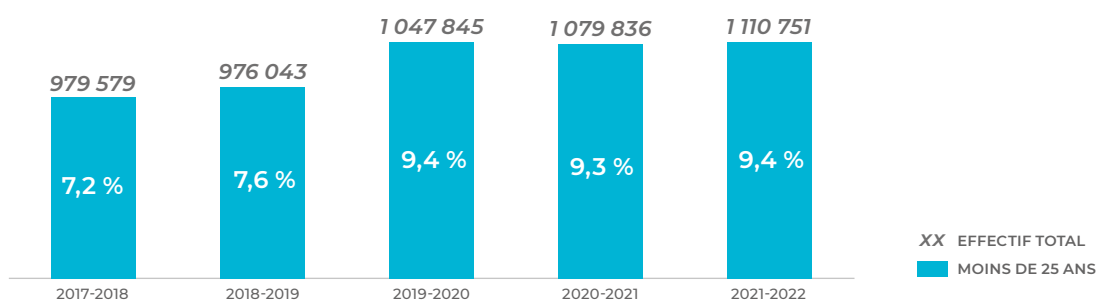
— Si la part des « très qualifiés » n'évolue pas, on constate une relative diminution de la proportion d'ouvriers « qualifiés », alors que le taux de « peu qualifiés » augmente de 3 points.

— Malgré la hausse du nombre d'apprentis formés puis recrutés, avec des niveaux de formation tendanciellement en hausse, cette tendance est probablement la traduction de la nécessité pour les entreprises de pourvoir à leurs besoins de main-d'œuvre en mobilisant des personnes moins qualifiées et/ou venant d'autres secteurs d'activité.

— Cette tendance pourrait avoir des impacts ambivalents sur les compétences: d'un côté, elle pourrait renforcer les besoins des entreprises en salariés très qualifiés (logique de compensation), de l'autre, elle pourrait faciliter les évolutions professionnelles des salariés les moins qualifiés par la voie de la formation continue.

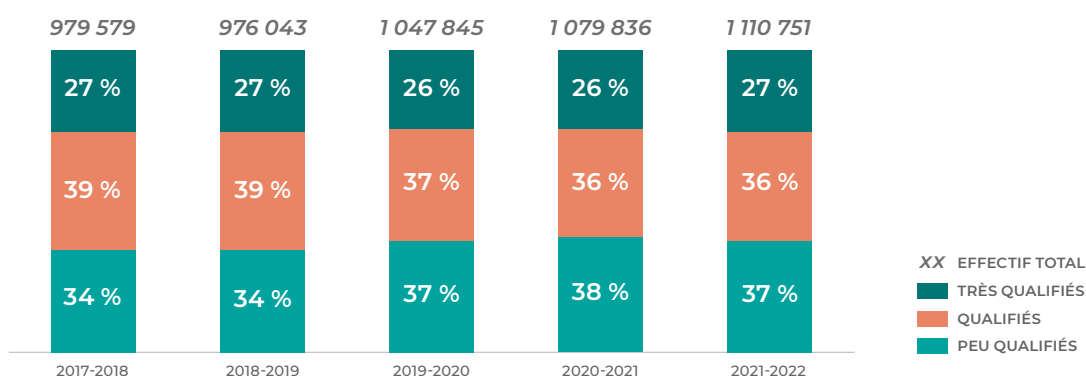
ÉVOLUTION DE LA PART DES JEUNES SALARIÉS DANS LES MÉTIERS DU BTP ENTRE 2017 ET 2021

Données emploi: UCF (Union des caisses de France Congés Intempéries BTP).



ÉVOLUTION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DES OUVRIERS DU BTP ENTRE 2017 ET 2021

Données emploi: UCF (Union des caisses de France Congés Intempéries BTP).



Une progression de la féminisation parmi les jeunes

— Au cours de la période 2017-2021, la part des femmes de moins de 25 ans, parmi les salariés de la branche, a augmenté de 2,1 points (soit plus de 20 %).

— Par ailleurs, sur la période 2012-2022, la part des jeunes femmes dans l'apprentissage des métiers de la production, cadres et techniciens a augmenté de 20 % (même si elle demeure très minoritaire).

— Globalement, cette tendance constatée de féminisation des tranches les plus jeunes des salariés (même si elle reste relative en valeur absolue) ouvre des perspectives d'accès accru de femmes dans le secteur.

ÉVOLUTION DU NOMBRE ET DE LA PROPORTION DE FEMMES ÂGES DE 25 À 29 ANS PARMIS LES SALARIÉS DU BTP

Source : Observatoire des métiers du BTP.



INCERTITUDES MAJEURES. QUELS FUTURS POUR LES PROFILS DE TRAVAILLEURS DU BTP ?

Quelles sont les grandes questions concernant les évolutions possibles de la variable à l'horizon 2035-2040 ?

- Quels impacts de la conjoncture économique sur les attentes et les profils des travailleurs ?
- Quels impacts des politiques en matière d'emploi sur le secteur du BTP ?
- Quelle place pour le travail indépendant (artisans, auto-entrepreneurs...) dans le marché de la construction ?
- Quelle évolution de l'attractivité des métiers de la construction et quelle concurrence avec d'autres secteurs ?
- Quelle évolution des actions collectives et des entreprises en matière de fidélisation des salariés ?
- Quelles stratégies de développement des compétences des entreprises ?
- Quels impacts des campagnes pour la féminisation des métiers (pour les publics cibles et dans les entreprises) ?
- Quels impacts (en volume et dans le temps) du recul de l'âge de départ en retraite sur les besoins du secteur et sur les profils des travailleurs ?

RÉFÉRENCES

- [1] [Les portraits statistiques de branches professionnelles](#), Dares, juillet 2024.
- [2] [Conjoncture nationale et interrégionale de la filière construction](#), Réseau des CERC.
- [3] [Activité, emploi et chômage en 2019 et en séries longues](#), Insee.
- [4] [Recueil statistique mars 2024](#), Urssaf.

USURE PROFESSIONNELLE

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédacteur-ice(s) : Cécile Désaunay, Jonathan Salmon

DE QUOI
PARLE-T-ON



Les risques professionnels d'usure sont définis par la loi depuis le 1^{er} octobre 2017, au travers de six facteurs de risques professionnels : [1]

Des contraintes physiques marquées :

- manutention manuelle de charge ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques.

Un environnement physique agressif :

- agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- activités exercées en milieu hyperbare ;
- températures extrêmes ;
- bruits.

Certains rythmes de travail :

- travail de nuit dans les conditions fixées aux articles [L. 3122-2 à L. 3122-5 \[2\]](#) ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

TENDANCES LOURDES. UN SECTEUR TOUJOURS EXPOSÉ AUX RISQUES D'USURE

L'usure professionnelle réduite mais toujours préoccupante

— Le BTP demeure parmi les secteurs les plus concernés par la mortalité au travail; entre 150 et 200 décès restent enregistrés chaque année [3]. En effet, la simple présence sur un chantier peut constituer un facteur de risque pour tous travailleurs. Les actions de prévention conduites depuis de nombreuses années ont déjà réduit considérablement ces risques comme ceux liés à l'usure professionnelle dans le secteur.

— En particulier, les actions de l'OPPBTP permettent d'améliorer la prévention des situations à risque [3]. Par exemple, le site memepasmlbtp.fr, dédié à la prévention des TMS, a déjà enregistré plus de 500 000 visiteurs uniques.

— Par ailleurs, la création en 2024 du Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle permettra le financement d'actions supplémentaires de formation et de prévention [4].

— Selon les données de la Dares, les deux tiers des salariés du secteur seraient exposés à au moins un facteur de risque professionnel [5]. Et, selon une autre étude de la Dares, la moitié des ouvriers du Bâtiment s'estiment incapables de « tenir » à leur poste jusqu'à l'âge officiel de la retraite [6].

— Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont particulièrement fréquents dans tous les métiers du secteur du BTP et demeurent à ce jour la première cause de maladies professionnelles du secteur (87 % selon la Caisse nationale d'assurance maladie) rappelle l'OPPBTP. « L'organisation du travail, les facteurs psychosociaux et individuels favorisent également leur apparition, avec des enjeux sociaux (santé au travail, emploi des seniors, désinsertion...), humains (usure professionnelle...), économiques (coûts directs et indirects, perte de savoir-faire, difficulté de recrutement) et juridiques. »

— 73 % des salariés se plaignent de douleurs au dos, 41 % au niveau des épaules. Si la moitié des sondés juge que les TMS ont un impact important sur leur activité, la proportion varie en fonction de l'activité et de la taille de la structure: 38 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, 84 % pour celles de plus de 250 salariés [7].

— De fait, le secteur est concerné par le compte pénibilité instauré en 2017, qui reconnaît l'ampleur de l'enjeu pour le BTP. En 2017 (dernières données disponibles), seuls 10 % des travailleurs du secteur bénéficiaient d'un compte pénibilité [8]. Le travail de nuit et en équipes alternantes sont les deux principaux facteurs d'usure professionnelle invoqués. Et la tranche d'âge qui bénéficie le plus d'un compte professionnel de prévention (C2P) est celle des 40-54 ans.

— Néanmoins, certains acteurs regrettent que le compte pénibilité ne prenne pas en compte d'autres facteurs plus spécifiques au secteur, notamment les postures pénibles, le port de charges lourdes, les vibrations et expositions à des matières chimiques dangereuses [9].

— Or, l'usure professionnelle peut avoir des conséquences majeures et durables sur les carrières et qui restent difficiles à prendre en charge. D'après les chiffres de PRO BTP, les reconnaissances d'invalidité dans le secteur commencent en moyenne à 53 ans, et 70 % des ouvriers du secteur sont licenciés, déclarés inaptes ou en invalidité avant d'atteindre l'âge de la retraite [10].

Les jeunes en première ligne: surexposition aux tâches pénibles

— Les jeunes sont traditionnellement plus exposés aux tâches pénibles et/ou aux risques professionnels pour deux raisons principales :

- leur inexpérience peut les rendre plus enclins à prendre des risques et à ne pas percevoir les situations à risques;
- ils peuvent se voir confier davantage de tâches pénibles (manutention, préparation...).

— Les jeunes travailleurs du BTP peuvent de ce fait être davantage concernés par des accidents professionnels, qui ne sont néanmoins pas forcément plus graves. C'est en ce sens que de nombreuses actions ont été conduites afin d'améliorer la formation et la prévention des jeunes. Ainsi, un volet SST a été inclus dans certains CAP.

— Cependant, les jeunes restent surexposés à l'usure professionnelle et à un certain nombre de risques physiques.

— Différentes études mettent en avant la réduction généralisée des capacités physiques des jeunes [11] y compris chez les jeunes travailleurs du BTP. Ce constat s'explique par des modes de vie globalement plus sédentarisés des jeunes qui font beaucoup moins d'activité physique, ont une alimentation moins équilibrée et passent plus de temps devant les écrans. Selon une étude menée sur l'ensemble des apprentis du secteur en France, 10 % d'entre eux souffrent d'une diminution de leurs capacités physiques [12]. Cette situation peut donc compliquer certaines tâches physiques demandées et accroître les risques d'accidents. Selon les données de l'Assurance Maladie, les jeunes apprentis dans le secteur du BTP souffrent de nouvelles pathologies en lien avec leur inactivité, comme la rupture des ligaments croisés du genou par exemple [12].

— En réponse à cet enjeu, le CCCA-BTP et l'ANDSA ont mis en place le programme « BTP BTP » (Bien dans Ta peau, Bien dans Ton Poste), afin de favoriser l'activité physique des apprentis.

L'usure professionnelle, frein majeur à l'attractivité du secteur pour les jeunes et les femmes

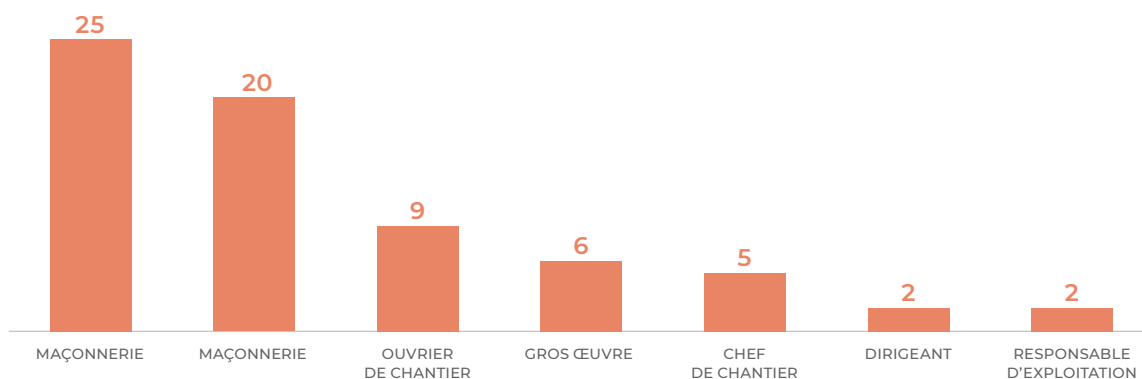
— La difficulté réelle ou pressentie des métiers du BTP peut constituer un frein à son attractivité. Selon une récente enquête, près de sept Français sur dix pensent que les métiers du BTP sont pénibles et/ou peu valorisants [13].

— Cette image négative peut décourager les jeunes et les femmes à entamer une carrière dans la profession.

— Le secteur du BTP se caractérise par un très faible taux de féminisation, puisque seuls 13 % des travailleurs sont des femmes, même si ce taux a augmenté de quatre points en 20 ans [14]. Or, l'usure professionnelle constitue toujours un frein important à la féminisation, qu'elle soit réelle ou appréhendée par les femmes [15]. Plus globalement, l'inadaptation d'un certain nombre de postes et de tâches aux femmes peut constituer une source de rejet pour elles (notamment le port de charges lourdes).

LES MÉTIERS OÙ L'INTÉGRATION DES FEMMES SERAIT LA PLUS COMPLEXE (en %)

Source : La féminisation des métiers dans les secteurs du BTP en Île-de-France, Observatoire des métiers du BTP, janvier 2024.



TENDANCES ÉMERGENTES.

NOUVELLES PERSPECTIVES ET DÉFIS DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Une diversification des tâches qui pourrait compliquer la prise en compte de l'usure professionnelle

— Le secteur du BTP intègre de nombreuses réglementations techniques et normatives, notamment celles portant sur la construction neuve (RE2020), sur la rénovation et même le réemploi de matériaux. Ceci se traduira par le recours à des matériaux différents et par la diffusion de nouvelles tâches qui pourraient constituer de nouvelles sources de facteurs de risques d'usure professionnelle pour les travailleurs. Or, les indicateurs de mesure actuels de l'usure professionnelle pourraient être rapidement inadaptés face à ces changements.

LE « HORS SITE » COMME ALTERNATIVE POUR RÉDUIRE L'USURE

— La construction « hors site » consiste à fabriquer en dehors du chantier, dans un atelier ou un environnement industriel, des éléments destinés à être assemblés ensuite sur le chantier. Une grande diversité d'éléments peut être concernée en termes de taille, de type d'ouvrages et de matériaux.

— Le « hors site » permet donc de réduire fortement l'usure professionnelle due aux chantiers, notamment celle liée à la manutention et aux conditions climatiques, tout en minimisant et optimisant les déplacements des travailleurs. La formation et l'encadrement peuvent aussi être simplifiés dans les ateliers. Cependant, dans la mesure où le hors site ne concerne que les constructions neuves, son potentiel de développement et d'impact sur l'usure professionnelle reste limité.

L'IMPACT DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL [16]

— Les conditions météorologiques constituent une source importante de dégradation de la qualité de vie au travail pour les salariés. Les impacts du changement climatique vont donc mécaniquement aggraver ce risque. En particulier, les fortes chaleurs peuvent occasionner des malaises, des maux de tête, des déshydratations... Mais les périodes de froid ne vont pas disparaître, et pourraient toujours être responsables d'hypothermie, de fatigue, de pertes de dextérité...

— La réglementation actuelle n'indique pas de températures en dessous ou au-dessus desquelles le travail en extérieur serait interdit. Seul l'INRS estime qu'il existe un risque au-delà de 28 °C pour un travail actif. Dans les faits, c'est l'employeur qui décide de la poursuite ou non du travail en cas de températures extrêmes. Au-delà de la température, d'autres facteurs doivent aussi être pris en compte, comme le degré d'ensoleillement, le taux d'humidité, la vitesse du vent...

— Néanmoins, au vu des épisodes caniculaires récurrents, la canicule vient d'être ajoutée à la liste des intempéries reconnues comme motif de chômage technique pour les ouvriers du BTP [17].

VERS UNE PRISE EN COMPTE ACCRUE DE L'USURE MENTALE

— Outre l'usure physique, plusieurs facteurs peuvent générer une usure mentale pour les travailleurs du BTP. Il s'agit notamment des conditions météorologiques extrêmes, du travail de nuit, du bruit, des interactions avec des personnes étrangères au chantier (usagers notamment en cas de mauvaise signalisation du chantier, agents des collectivités publiques) mais aussi vols de matériaux sur le chantier, des agressions... Tous ces facteurs peuvent occasionner du stress, de l'anxiété, des troubles du sommeil... En conséquence, [la santé mentale est de plus en plus prise en compte \[18\]](#) dans le BTP comme le démontrent les travaux réalisés dans le cadre du baromètre Arti-Santé [19] entre autres, sur l'état de santé psychologique des chefs d'entreprise artisanale du BTP.

Des technologies pour réduire l'usure professionnelle, mais qui peuvent aussi l'aggraver

— En réponse aux enjeux d'usure professionnelle, les acteurs du BTP recourent de plus en plus à l'automatisation ou à la robotisation [20]. Ces technologies peuvent notamment limiter le port de charges lourdes, les gestes répétitifs ainsi que les tâches dangereuses.

— Mais les technologies mobilisées peuvent elles-mêmes devenir de nouvelles sources de contraintes : poids des équipements, stress suscité par la difficulté à faire fonctionner les appareils, risques d'accidents liés aux mouvements des robots. Ces constats doivent permettre aux partenaires du secteur d'entamer une réflexion sur une réduction des risques et des contraintes physiques que supposent et génèrent le port de ces outils.

— Ces (nouvelles) technologies doivent pouvoir correspondre à tous les besoins des professionnels, être généralisées afin que leurs utilisations soient banalisées et leurs coûts, encore, souvent élevés sont un frein à leurs acquisitions par les TPE mais aussi par les centres de formation.

— Cependant, à l'instar des équipements de protection individuels (EPI), ces équipements ne peuvent pas se substituer à une prévention collective.

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1

Usure persistante et généralisée

— L'usure professionnelle reste globalement présente dans la plupart des activités de chantier et concerne toujours la majorité des travailleurs. La prise en compte de l'usure professionnelle peut rester partielle, voire insuffisante. Les actions de prévention et de sensibilisation restent inadaptées et inefficaces pour lutter durablement contre les facteurs de risques d'usure professionnelle. Les situations d'usure professionnelle peuvent conduire à des sorties prématurées et accélérées du secteur.

Hypothèse 2

Transformation/déplacement de l'usure professionnelle

— Grâce à des actions proactives et efficaces, l'usure physique traditionnelle est fortement réduite dans la plupart des activités du BTP. En revanche, le phénomène tend à se déplacer vers d'autres facteurs de risques : usure mentale et psychologique, contrainte liée au changement climatique, stress lié à l'utilisation de machines et à la robotisation. Une réflexion doit être menée...

Hypothèse 3

Réduction globale de l'usure professionnelle

— Différentes actions de prévention et correctives permettent de réduire l'usure physique générée par un certain nombre de tâches et de métiers. Le recours à la robotisation se développe. Néanmoins, si l'usure professionnelle ne disparaît pas complètement, elle ne concerne plus que certaines activités, certains métiers et certains types de travailleurs mais tout le monde s'accorde à dire que le secteur est attractif même auprès des jeunes et des femmes, car les facteurs de risques les concernant sont davantage pris en compte.

RÉFÉRENCES

- [1] [Les principaux points des nouvelles dispositions sur la pénibilité](#), FNTF, juin 2019.
- [2] [Code du travail](#), Legifrance.
- [3] [Troubles musculo-squelettiques: quels impacts de la campagne auprès des entreprises du BTP?](#), PréventionBTP, février 2024.
- [4] [Ouverture du Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle](#), ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, mars 2024.
- [5] [Pénibilité dans le BTP: ce que disent les chiffres](#), Éditions Tissot, décembre 2014.
- [6] [Près d'un ouvrier du BTP sur deux se sent incapable de tenir son travail jusqu'à la retraite](#), *Le Moniteur*, mars 2023.
- [7] [Le BTP dresse le bilan d'une campagne de prévention des troubles musculo-squelettiques](#), BatiActu, février 2024.
- [8] [Compte pénibilité: la Dares publie une étude sur les bénéficiaires](#), PréventionBTP, juillet 2022.
- [9] [Comment faire reculer la pénibilité sur les travaux routiers?](#), BatiWeb, février 2024.
- [10] [Retraites: les mesures « pénibilité » qui ne passent pas pour les syndicats du BTP](#), *Le Moniteur*, janvier 2023.
- [11] [Dégradation de la condition physique des jeunes et risques pour leur santé](#), Futuribles, mai 2023.
- [12] [Des jeunes apprentis en bonne santé: une priorité pour le CCCA-BTP!](#), Construction 21, octobre 2023.
- [13] [69 % des Français pensent que les métiers du BTP sont pénibles et peu valorisants](#), BatiWeb, janvier 2024.
- [14] [La proportion des femmes dans le bâtiment est en « constante évolution »](#), BatiActu, mars 2023.
- [15] [Femmes dans le BTP: un nécessaire changement de paradigme](#), PréventionBTP, mars 2024.
- [16] [Pénibilité: comment le BTP se mobilise?](#), *Batiweb Magazine*, édition 15, mars 2024.
- [17] [Décret n° 2024-630 du 28 juin 2024 relatif au régime particulier d'indemnisation des salariés par les entreprises du bâtiment et des travaux publics en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries](#), Legifrance.
- [18] [La santé mentale, un sujet de moins en moins tabou dans le BTP?](#), BatiWeb, novembre 2023.
- [19] [Le baromètre ARTI Santé BTP](#), IRIS-ST.
- [20] [Automatiser pour réduire la pénibilité et accroître la sécurité](#), *L'Usine Nouvelle*, mars 2024.

TECHNOLOGIES ET AUTOMATISATION

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédacteur : Paul Krémer

DE QUOI
PARLE-T-ON

?

Cette fiche porte sur la nature des technologies utilisées dans le secteur du BTP et sur l'ampleur de la diffusion (y compris la nature des tâches concernées).

Elle s'intéresse aux technologies visant à réduire l'usure professionnelle, à optimiser la conception des chantiers, ou encore à améliorer la qualité de vie au travail.

TENDANCES LOURDES. UNE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE PROGRESSIVE

Essor de la modélisation 3D/BIM

— Le BIM est une méthode de gestion de projets de construction qui utilise des modèles numériques 3D pour centraliser toutes les informations techniques et administratives du bâtiment. Cette approche permet de concevoir, planifier, construire et gérer les infrastructures de manière plus efficace.

— Le BIM a commencé à émerger dans les années 1980, avec l'avancée des technologies de modélisation et de l'informatique. Il est devenu de plus en plus important pour l'architecture notamment avec des logiciels comme Autocad et Revit. Il sert à améliorer la collaboration entre les différents acteurs du projet (ingénieurs, architectes, chefs de chantier...) et à faciliter la maintenance et la gestion des bâtiments tout au long de leur cycle de vie [1].

— Le BIM permet de concevoir différents systèmes de construction d'un immeuble. Les analyses et les simulations permettent par les logiciels limitent les erreurs sur le chantier, en détectant les problèmes en amont [2].

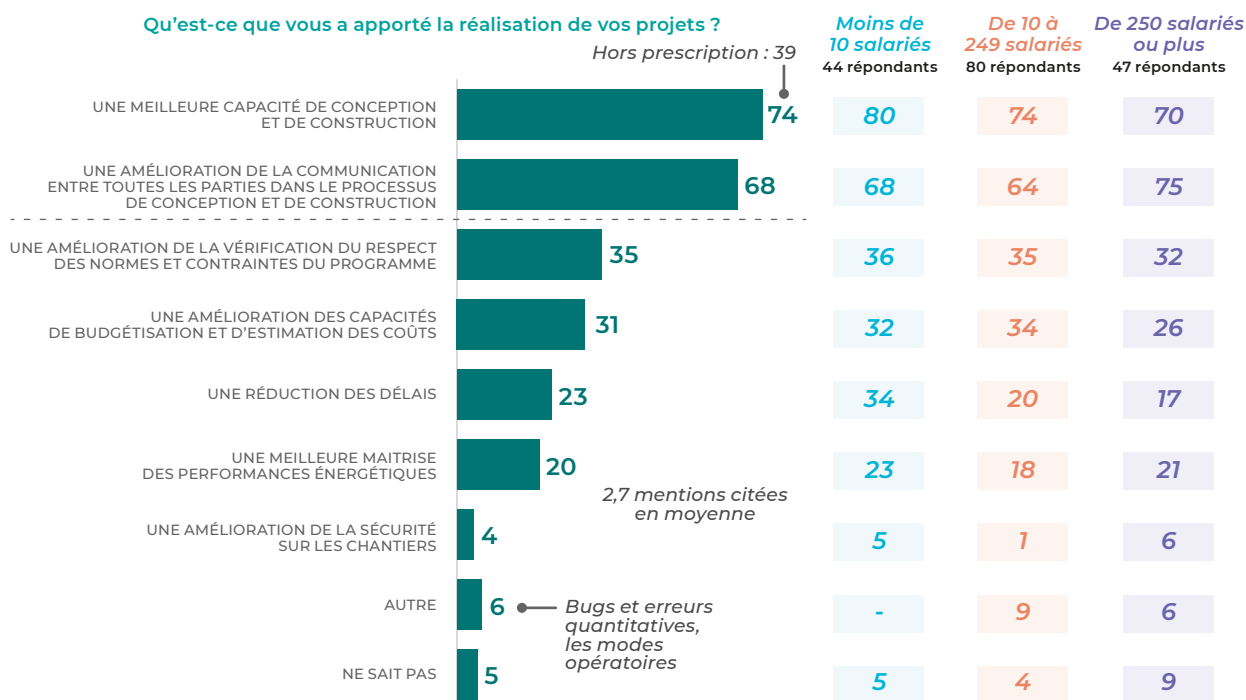
— Il a fallu attendre 2015 pour que le BIM fasse partie des outils les plus importants du secteur de la construction en France. Avant 2013, la France était au plus bas en Europe sur l'utilisation du BIM. En 2021, « 35 % des projets

immobiliers ont recours au BIM et 50 % des projets de construction aussi » [3]. Le Conseil national de l'Ordre des Architectes précise qu'en 2021, le BIM faisait « partie intégrante de plus de 30 % des projets immobiliers réalisés en France » [4]. En 2018, selon une étude menée par INFOPRO Digital Études et le CTB (acronyme de *Cahiers Techniques du Bâtiment*, qui est un magazine spécialisé dans le secteur du Bâtiment), 74 % des personnes interrogées considèrent que le BIM leur a apporté une meilleure capacité de conception et de construction [5]. Par ailleurs, 68 % des personnes interrogées utilisent le BIM afin de communiquer avec les différentes parties prenantes d'un projet, et 35 % pour s'assurer du respect des normes et des contraintes des programmes.

— Depuis 2015, de nombreuses formations sont dispensées dans les écoles et dans les centres de formations aux métiers du BTP. Par exemple, en 2020, l'association buildingSMART France-Mediaconstruct a pu labelliser dix formations OpenBIM, grâce au CCCA-BTP afin de former les apprentis du BTP à cette technologie. Cette labellisation poursuit l'ambition du CCCA-BTP d'intégrer le BIM au sein des CFA, depuis 2011 [6]. La grande école de construction française ESTP dispense des formations entièrement dédiées au BIM, notamment avec le mastère spécialisé BIM.

GRÂCE AU BIM, UNE AMÉLIORATION DE LA CAPACITÉ DE CONCEPTION ET DE LA COMMUNICATION (en %)

Source : Les enjeux du BIM en France, Cahiers Techniques du Bâtiment, novembre 2018. [5]
Base : 171 répondants utilisant le BIM. Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items.



Construction modulaire : réduction des délais et des coûts

— La construction modulaire est une méthode de construction où des sections (modules) sont fabriquées hors site dans des usines contrôlées, puis transportées et assemblées sur le site final. Cette approche a commencé à émerger de manière significative dans les années 1950 et 1960 avec l'avancement des technologies de fabrication et de transport. La construction modulaire sert à réduire les délais de construction, améliorer la qualité grâce à un contrôle en usine, et diminuer les coûts et les déchets de matériaux. Elle est utilisée pour divers types de bâtiments, tels que les logements résidentiels, les bureaux et les établissements éducatifs [7].

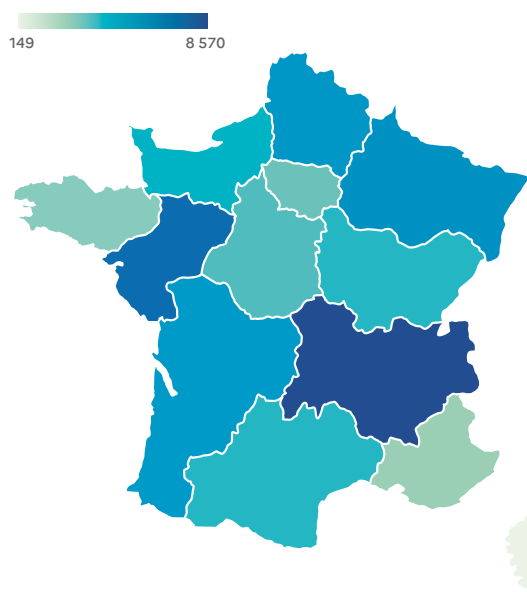
— Aujourd'hui, en France, le marché des constructions modulaires est en perpétuelle augmentation. En témoignent les graphiques ci-dessous présentant l'évolution d'une part du nombre de salariés dans la construction modulaire de 2017 à 2022 et d'autre part du nombre d'établissements dans la construction de structures métalliques et de parties de structures [8].

— Selon le deuxième graphique, l'ACIM, Association des constructions industrialisées et modulaires, fondée le 6 mars 2004, précise que le nombre de salariés a augmenté de 1645 de 2017 à 2022, avec un bond considérable de 1217 salariés entre 2021 et 2022.

— Selon cette carte représentant le nombre de salariés des entreprises de fabrication de structures métalliques par régions en 2022, si les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Pays de la Loire sont les deux principales régions où se concentrent ces fabrications, celles-ci sont présentes sur l'ensemble du territoire métropolitain.

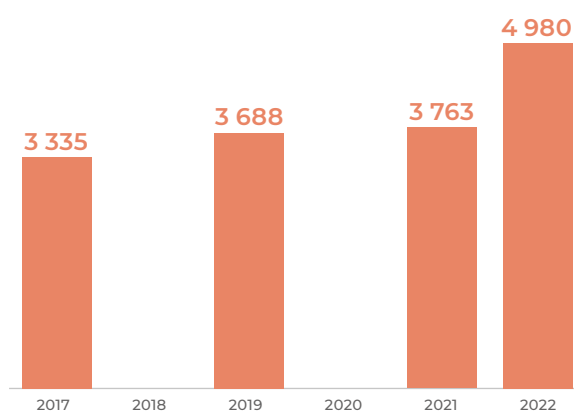
NOMBRE DE SALARIÉS DES ENTREPRISES
DE FABRICATION DE STRUCTURES MÉTALLIQUES
ET DE PARTIES DE STRUCTURES FRANCE
MÉTROPOLITAINE EN 2022

Source: Ursaff.



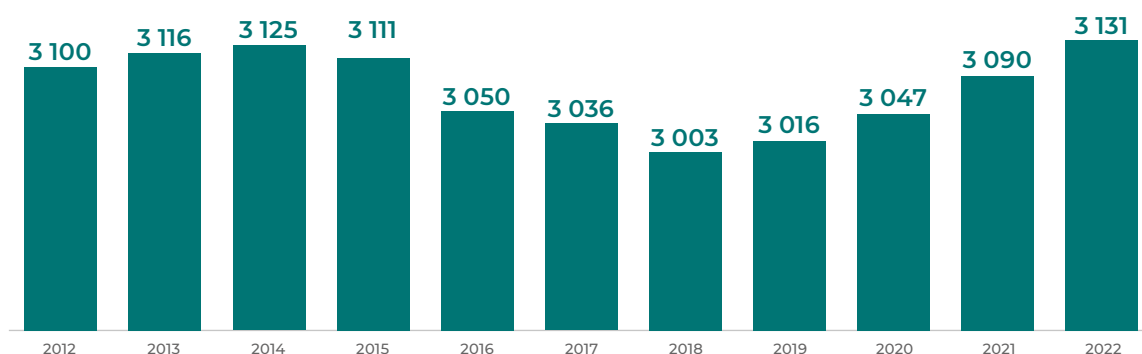
NOMBRE DE SALARIÉS DANS LA CONSTRUCTION
MODULAIRE ET INDUSTRIALISÉE EN FRANCE

Source: ACIM.



NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DANS LA CONSTRUCTION
DE STRUCTURES MÉTALLIQUES ET DE PARTIES DE STRUCTURES

Source: Ursaff.



Réalité virtuelle et augmentée : immersion et formation

— La réalité augmentée (RA) superpose des éléments virtuels (images, informations) à la réalité perçue, tandis que la réalité virtuelle (RV) plonge l'utilisateur dans un environnement entièrement virtuel et immersif. Ces technologies ont émergé dans les années 1960 et 1990 respectivement, mais ont gagné en popularité et en accessibilité au cours des années 2010 avec les avancées technologiques. Dans la construction, la RA et la RV servent à visualiser des projets en 3D avant leur réalisation, améliorer la collaboration entre les équipes, former les travailleurs, et identifier et résoudre des problèmes potentiels en amont, augmentant ainsi l'efficacité et réduisant les erreurs et les coûts [9].

— L'usage de la RV dans le BTP facilite la visualisation et la prise de décision en permettant de voir des projets en 3D, tout en offrant une immersion totale pour mieux comprendre et modifier les conceptions. Elle améliore également la coordination des travaux grâce à des maquettes numériques. Enfin, la RV est utilisée pour la formation des travailleurs, notamment en matière de sécurité, en simulant des environnements de chantier [10].

— En 2019, le BTP CFA Indre-et-Loire a conclu un partenariat avec l'Espagne, l'Italie et le Portugal, dans le cadre du projet VROAD, afin de sensibiliser les apprentis aux risques sur les chantiers grâce à la réalité virtuelle. L'IFFEN, Institut français de formations en énergétique, a mis en place des formations en réalité virtuelle centrées sur les risques, les dangers et la sécurité en réalité virtuelle. D'après Azur Trech de l'OASIS, la société avec laquelle a collaboré l'IFFEN pour développer un module de réalité virtuelle, les retours des élèves quant à l'immersion étaient excellents.

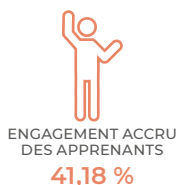
— L'association France Immersive Learning regroupe les acteurs des technologies immersives qui œuvrent dans le champ de la formation, l'éducation et la médiation culturelle.

— Les scénarios pédagogiques immersifs rendent l'apprentissage plus engageant et efficace, particulièrement pour ceux rencontrant des difficultés de lecture et d'écriture [11].

LES PRINCIPAUX BÉNÉFICES ET FREINS DE L'IMMERSIVE LEARNING

Source : France Immersive Learning.

Les principaux bénéfices de l'Immersive Learning

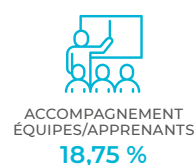


41,18 % des répondants estiment que l'Immersive Learning accroît l'engagement des apprenants.

29,42 % identifient les simulations d'environnement de travail comme des situations d'apprentissage à valeur ajoutée. Ces chiffres illustrent les vertus du « Learning by doing ».

Près d'un tiers des répondants cite la réduction du temps de formation ou le gain financier : deux indicateurs incontournables en matière de ROI.

Les principaux freins ou difficultés rencontrées



Quatre freins majeurs que l'on peut synthétiser en deux grands enjeux :

- un fort besoin d'accompagnement et de professionnalisation : prise en main, acculturation et formation des enseignants et équipes pédagogiques, en matière de conception notamment ;
- la question du financement pour initier des projets immersifs.



Il est possible que les futures évolutions technologiques réduisent ce temps de prise en main : la tendance étant à la simplification d'utilisation des équipements.

TENDANCES ÉMERGENTES.

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET AUTOMATISATION

Les drones et la photogrammétrie

— **Les drones et la photogrammétrie, qui est une technique permettant d'effectuer des mesures d'un bâtiment à partir de photographies, révolutionnent le BTP en offrant des relevés topographiques rapides et précis.** À partir d'images prises en 2D par des drones, des logiciels de photogrammétrie permettent de transformer les éléments de 2D en 3D, grâce à des caméras haute résolution, entraînant la planification et la gestion des projets [12]. Ces technologies facilitent également l'inspection des sites difficiles d'accès (ils effectuent une surveillance en temps réel des chantiers), augmentant la sécurité des travailleurs [13]. Également, utiliser des drones pour ces missions permet d'éviter que les travailleurs soient exposés aux risques de chute de hauteur. Les drones peuvent aller dans des zones considérées comme dangereuses [14]. Grâce à ses photographies, la photogrammétrie permet aux professionnels du BTP d'appréhender le chantier, d'étudier la physionomie du bâtiment avant de s'y rendre.

— Les drones sont utilisés par les professionnels de la construction sur tous types de chantiers, principalement dans les grandes structures (Eiffage, Bouygues...). D'après un rapport de Drone Deploy, une entreprise de développement de logiciel de photogrammétrie et de drones (source à utiliser donc avec précaution), datant de 2022, 69 % des entreprises de construction prévoient d'accroître leur usage de ces technologies [15]. Les petites entreprises sont souvent freinées par le coût initial des drones et des logiciels nécessaires pour les exploiter efficacement. L'acquisition de drones de haute qualité, équipés de capteurs avancés pour la photogrammétrie, peut représenter un investissement important que les petites structures hésitent à réaliser [16].

— Cependant, il existe plusieurs limites à l'application des drones dans le BTP. Les restrictions réglementaires, notamment en matière de respect de la vie privée et des zones d'exclusion aérienne, freinent leur utilisation. Les vols de nuit sont interdits sans autorisation spéciale. De plus, les compétences techniques nécessaires pour piloter les drones et analyser les données sont encore rares. Enfin, il y a un manque de formation dédiée et de moyens techniques et humains dans les centres de formation [17].

Émergence des robots assistants

— Les robots assistants sont de plus en plus présents dans le BTP pour plusieurs raisons. Ils améliorent la sécurité en exécutant des tâches dangereuses, réduisant ainsi les risques pour les travailleurs, tout comme les drones. Ils augmentent l'efficacité et la productivité en accomplissant des tâches répétitives et laborieuses rapidement et avec précision [18]. Les robots permettent également de surmonter la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur. Par exemple, plusieurs entreprises en France sont spécialisées dans la robotique pour le BTP : Xtree, FreeMoov, F.B.R CONSTRUCTION, Borobo, etc.

— Les différents types de robots sont : les robots de démolition, les robots maçons, les robots d'inspection et les robots d'impression 3D. L'utilisation des robots dans le secteur du BTP en France connaît une croissance significative, influencée par plusieurs facteurs clés. Des entreprises majeures telles que VINCI Énergies et VINCI Construction ont développé une gamme de robots capables de réaliser diverses tâches sur les chantiers, allant de la manutention à la pose de carrelage, en passant par le percement de dalles. Cette adoption technologique est également illustrée par des innovations spécifiques comme celles de Q-Bot et PaintUP, qui ont introduit des robots spécialisés pour des tâches précises telles que l'isolation des vides sanitaires et la peinture de façades [19]. En plus de leur capacité à travailler en continu et à utiliser moins de ressources, les robots permettent de concevoir des structures plus complexes tout en réduisant les déchets. Ils améliorent également la sécurité sur les chantiers en prenant en charge des tâches dangereuses et répétitives, réduisant ainsi la fatigue des travailleurs. Par ailleurs, l'intégration de drones et d'objets connectés dans le BTP aide à la surveillance des chantiers et à la collecte de données précises, renforçant encore l'efficacité et la sécurité des projets.

— D'après un rapport d'Hilti de 2023, la robotisation peut constituer une réponse aux tensions de recrutement, évoquées par 80 % des entreprises interrogées. La robotisation pourrait aussi constituer un levier de réduction de l'usure professionnelle et d'amélioration de l'image du secteur auprès de certains publics, notamment les jeunes et les femmes.

— Enfin, 45 % des professionnels du BTP déclarent passer trop de temps sur des tâches annexes, ce qui suggère que l'automatisation, via les robots, pourrait libérer du temps pour se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée [20].

Usages et potentiels croissants de l'IA dans la construction

— Enfin, le potentiel de l'intelligence artificielle (IA) est de plus en plus valorisé par le secteur de la construction, car elle permet d'optimiser la conception et l'exploitation des données (traitement et analyse). Cela permet d'enregistrer le progrès d'un projet et de suivre l'efficacité de son avancée.

— L'IA améliore l'efficacité opérationnelle, optimise la planification des projets, et renforce la sécurité sur les chantiers en identifiant les risques. Elle facilite également la gestion administrative et la réponse aux appels d'offres. De plus, l'IA aide à la maintenance prédictive des équipements, permettant de prévoir les pannes et d'optimiser les plans de maintenance.

— Depuis la massification des IA génératives en décembre 2022, quelques PME et ETI du BTP ont exploré leurs potentiels. Cependant, selon une étude réalisée entre novembre et décembre 2023 auprès de 3 077 dirigeants de TPE et PME, seuls 3 % des dirigeants les utilisent de manière régulière, 12 % de manière occasionnelle et 85 % ne les utilisent pas. D'après la même enquête, les dirigeants de PME ont davantage recours aux IA génératives que les TPE. Ces faibles pourcentages s'expliquent car les dirigeants n'en trouvent pas l'usage au sein de leur entreprise. Par ailleurs, l'usage de ces technologies peut nécessiter des compétences techniques avancées ou représenter des coûts trop élevés, les PME devant parfois prioriser des investissements plus urgents et immédiats.

Niveau d'acceptabilité des technologies par les travailleurs

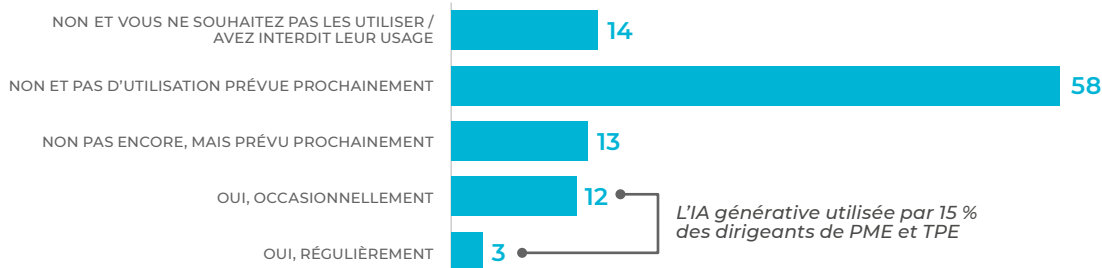
— Si un large panel d'innovations technologiques touche le BTP, l'impact de ces nouveaux outils de travail par les professionnels du Bâtiment, en particulier les jeunes, doit être mesuré. Les nouvelles générations sont plus enclines à travailler dans des secteurs moins exigeants physiquement et plus orientés vers la technologie qui les accompagne au quotidien (réseaux sociaux, téléphones portables...). La technologie peut ainsi rendre le secteur de la construction plus attrayant pour ces jeunes. Chad Hollingsworth, co-fondateur et PDG de Triax Technologies, a précisé que « les enfants du millénaire ont grandi attachés à la technologie... Ils attendent de nouvelles solutions pour mieux faire leur travail, pour se débarrasser des processus manuels » [22].

— Cependant, tous les jeunes ne sont pas techno-solutionnistes. D'après le baromètre du CCCA-BTP sur l'avis des apprentis et des entreprises artisanales de 2024, 79 % des apprentis formés par les artisans du Bâtiment jugent que la préservation de l'environnement est extrêmement importante. 78 % des apprentis se considèrent comme responsables de la protection de l'environnement dans la société et 75 % dans le BTP en particulier. Dans les CFA, 36 % des apprentis ont été formés aux outils numériques. Néanmoins, ce n'est pas ce à quoi ils sont le plus sensible comparé à la question environnementale. Ils sont 80 % à juger les travaux de rénovation énergétique comme essentiels dans 5 à 10 ans, et que leur génération doit être à l'initiative de l'innovation dans le BTP. L'innovation va donc largement se porter sur les économies d'énergie, l'utilisation de matériaux bas carbone biosourcés et la baisse du gaspillage et de la pollution d'eau. Enfin, 88 % des apprentis sont satisfaits de la mobilité géographique [23]. Ce sont ces sujets qui d'après le baromètre préoccupent les apprentis et les motivent à continuer à exercer un métier du BTP. La technologie n'est pas au centre des motivations pour tous les apprentis.

USAGE DES IA GÉNÉRATIVES DANS LES TPE ET PME EN 2023 (en %)

Source: bpifrance [21].

Utilisez-vous les IA génératives au sein de votre entreprise ?
(une seule réponse possible)



INCERTITUDES MAJEURES. DES INNOVATIONS PROMETTEUSES... MAIS QUEL FUTUR POUR LA TECH DANS LE BTP ?

Quelles sont les grandes questions concernant les évolutions possibles de la variable à l'horizon 2035-2040 ?

- Au vu de leurs avantages et risques, est-ce que les technologies du BTP représenteront une motivation ou un frein auprès des jeunes générations pour leurs projets de carrière dans le Bâtiment ?
- Est-ce que les technologies numériques vont continuer à se développer dans le BTP ou ralentir progressivement ?

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1

Généralisation des technologies et diversification des usages

— En 2035, la majorité des acteurs du BTP investissent dans les technologies, qui apparaissent comme l'une des réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur : image négative, pénuries de main-d'œuvre, optimisation des consommations de ressources et des délais... Les investissements sont particulièrement élevés dans les grosses structures, mais ils se développent aussi dans les PME et les TPE. Pour ces dernières, plusieurs solutions sont déployées afin de faciliter l'équipement en technologies : achats mutualisés de machines (à l'image de ce qui se pratique depuis longtemps dans l'agriculture), location à des grands groupes pour des projets ponctuels, subventions publiques à l'achat d'équipements, etc. Tous les types de technologies se développent : TIC, robotisation, IA, etc.

Hypothèse 2

Stagnation de l'enthousiasme technologique

- Le recours aux technologies par les acteurs du BTP pourrait se stabiliser progressivement à l'horizon 2030-2035. Deux facteurs peuvent expliquer ce désintérêt :
- l'acceptabilité des technologies par les travailleurs, qui se révèle beaucoup plus faible que prévu. En effet, l'automatisation peut favoriser la sédentarité des travailleurs d'une part, et détériorer l'image du secteur d'autre part, si leur bilan environnemental est trop élevé ;
 - le rapport coût/avantages (valeur ajoutée) pour les artisans apparaît souvent négatif et les décourage de payer pour ces services/ investissements.

Hypothèse 3

Des technologies de plus en plus présentes, mais des usages inégaux

— **Le secteur du BTP adopte et adapte progressivement les différentes technologies qui se développent au sein de la société :** réalité virtuelle et augmentée, BIM, IA, impression 3D... Néanmoins, leurs usages restent très inégaux selon les entreprises, les métiers et les chantiers. Globalement, les technologies restent coûteuses et donc davantage accessibles aux grandes entreprises. Elles sont aussi privilégiées pour les plus gros chantiers et pour certains métiers pour lesquels la valeur ajoutée est la plus évidente. Leur acceptabilité est globalement forte, mais elles peuvent être soit idéalisées, soit à l'inverse susciter des déceptions après une première phase d'engouement.

Hypothèse 4

Rupture technologique et hégémonie d'un acteur dominant

— **Dans la continuité de la première hypothèse, un acteur impose une technologie de rupture qui s'impose à tous les acteurs du BTP.** Ainsi, un nouveau monopole auquel les acteurs ne peuvent plus échapper, entraînant des impacts en termes de compétences. Si cette technologie est très coûteuse financièrement et en consommation d'énergie, elle ne sera pas accessible à tous les acteurs, ce qui va rétrécir la taille de la filière du BTP.

RÉFÉRENCES

- [1] [A Brief History of BIM](#), Arch Daily, décembre 2012.
- [2] [Le cadre juridique et contractuel du BIM en France](#), Batiadvisor.
- [3] [Adoption et usages du BIM: La France a-t-elle rattrapé son retard sur ses voisins européens?](#), Batinfo, juillet 2021.
- [4] [BIM: où en est la France?](#), Construction Cayola, juillet 2021.
- [5] [Les enjeux du BIM en France](#), Cahiers Techniques du Bâtiment, novembre 2018.
- [6] [Des formations labellisées OpenBIM pour le secteur du BTP](#), CCCA-BTP, septembre 2020.
- [7] [Construction modulaire: Avantages et inconvénients](#), Letsbuild, septembre 2023.
- [8] [Le marché de la construction modulaire en France – analyse entreprises](#), Made in FR, février 2024.
- [9] [La VR en architecture devient de plus en plus importante](#), INOVR, mars 2022.
- [10] [La réalité virtuelle cimentera le bâtiment du futur, fondé sur la maquette numérique](#), Techniques de l'ingénieur, novembre 2017.
- [11] [VROAD, un projet pour améliorer la prévention et la sécurité sur les chantiers de construction routière grâce à la réalité virtuelle!](#), CCCA-BTP, novembre 2019.
- [12] [La photogrammétrie par drone, tout ce que vous devez savoir!](#), Drone Experts, octobre 2022.
- [13] [L'utilisation de drones dans le BTP: Une révolution technologique](#), AURAMA.
- [14] [Drones: des alliés pour travailler en sécurité dans le BTP](#), PréventionBTP, mars 2024.
- [15] [DroneDeploy's State of the Drone Industry Report 2022](#), DroneDeploy.
- [16] [Drones in Construction: An In-Depth Guide](#), IAV Coach, juillet 2024.
- [17] [Les Drones dans le BTP et pour les OFA](#), CCCA-BTP, mars 2024.
- [18] [La robotique: déjà une réalité sur tous les chantiers?](#), Bouygues Construction, avril 2021.
- [19] [Les robots, de prometteurs auxiliaires des métiers du BTP](#), The Agility Effect.
- [20] [Des robots toujours plus présents sur les chantiers](#), Hilti.
- [21] [IA Révolution](#), BPI France LAB.
- [22] [Attirer les jeunes travailleurs dans le secteur de la construction grâce aux innovations digitales](#), Traxxo.
- [23] [Baromètres du CCCA-BTP: l'apprentissage dans le bâtiment par ceux qui le vivent](#), édition 2024.

OFFRE DE MANAGEMENT DANS LE BTP ET RELATIONS DE TRAVAIL

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédactrices : Cécile Désaunay, Béatrice Decoop

DE QUOI PARLE-T-ON



Henri Fayol, l'un des premiers penseurs de la gestion d'entreprise, associait le management à cinq activités : [1]

- prévoir : définition de la stratégie d'entreprise ;
- organiser : définition des rôles et tâches de chacun et de la coordination des activités [définition des processus] ;
- commander : prise de décision par une autorité désignée ou élue ;
- coordonner : définition de la structure de l'entreprise et de ses différents niveaux de hiérarchie ;
- contrôler : suivi de l'activité.

Le management porte donc sur l'encadrement, le contrôle et l'évaluation des activités de travail. L'INRS distingue quatre fonctions principales du management :

- la fixation des objectifs collectifs et individuels ;
- la définition de l'organisation du travail, des processus, des missions, et des moyens à fournir pour leur réalisation ;
- l'animation d'équipe et l'accompagnement individuel ;
- l'évaluation et le contrôle de la performance [collective et individuelle].

Cette fiche s'intéresse aux différentes évolutions du management dans le secteur du BTP :

- les profils des managers ;
- les fonctions managériales ;
- l'impact des tendances sectorielles sur le management.

Dans le secteur du BTP, les fonctions d'encadrement concernent six métiers principaux, listés dans le schéma ci-dessous [5] : conducteur de travaux, chef de chantier, chef d'équipe, assistant chef d'équipe, assistant chef de chantier et aide conducteur de travaux.

Les activités de management dans le secteur du BTP sont confrontées à trois transformations majeures :

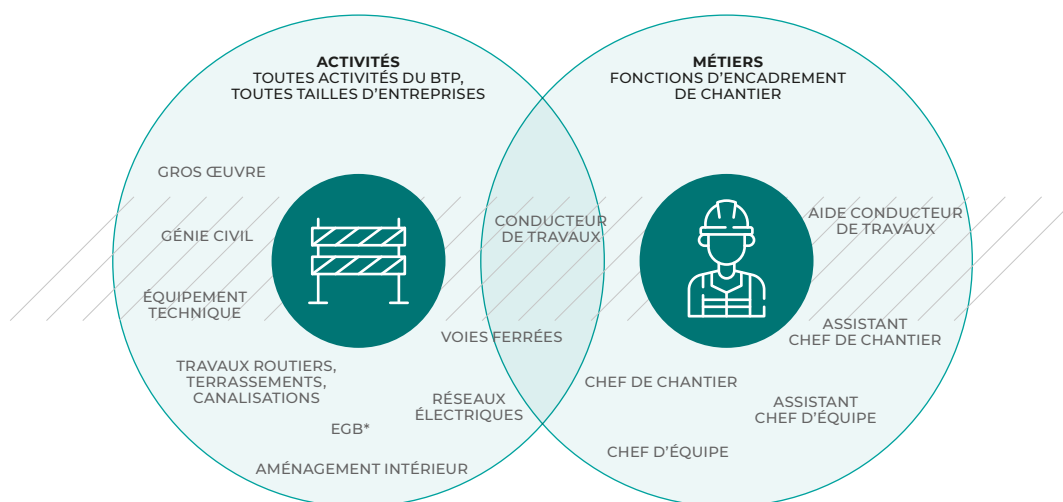
- les évolutions des attentes des travailleurs et de leur statut ;
- les évolutions de la nature même des activités réalisées sur les chantiers ;
- le poids croissant des technologies et du numérique dans leurs activités.

Les modalités de management peuvent varier fortement selon la taille de l'entreprise. Or, les entreprises de moins de 10 salariés représentent 97 % des entreprises du secteur du BTP [3]. Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 60 % des salariés du secteur. Les enjeux de management concernent donc majoritairement de petites structures.

Par ailleurs, depuis quelques années, le secteur du BTP enregistre une croissance de 5 % à 6 % par an du nombre d'auto-entrepreneurs actifs [4]. Actuellement, environ 150 000 auto-entreprises actives sont comptabilisées dans le secteur du BTP [5].

FONCTIONS D'ENCADREMENT SUR LES CHANTIERS DU BTP

Source : Observatoire des métiers du BTP, 2017.



TENDANCES STRUCTURANTES. L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES MANAGÉRIALES

Diversification des profils et des caractéristiques des collaborateurs à manager

— **Les évolutions du management sont directement liées à celles des travailleurs eux-mêmes.** En l'occurrence, les profils et les caractéristiques des collaborateurs se transforment sous l'influence de plusieurs tendances :

- la hausse du nombre d'apprentis ;
- l'augmentation de la proportion d'intérimaires dans les effectifs de chantier (en majorité des ouvriers) et, plus globalement, le *turn-over* élevé dans le secteur (16 %) [2] ;
- le recours croissant aux travailleurs détachés pour la réalisation des travaux (ouvriers/chefs d'équipe) ;
- la réorganisation des fonctions en interne (achat, administratif, commercial...) ;
- l'enjeu de la formation continue des collaborateurs ;
- l'évolution des attentes des collaborateurs concernant leurs conditions de travail et la qualité de vie au travail.



Cf. fiche variable 6
dédiée aux conditions de travail

Évolution des métiers et impact sur le management

— **Les évolutions des conditions et des modalités de travail ont des impacts directs sur le management.** Certaines de ces transformations concernent l'ensemble du marché du travail : hausse des exigences envers les collaborateurs et les managers, intensification du travail...

— D'autres évolutions sont plus spécifiques au secteur du BTP :

- **l'augmentation des procédures en interne dans les grands groupes, l'accentuation des tâches administratives.** Ces procédures peuvent complexifier le management et/ou laisser moins de temps aux managers pour gérer leurs équipes... ;

- **la diversification des activités sur le chantier,** notamment l'essor des activités relevant de la rénovation, du bâtiment intelligent, de la construction en kit... Les réglementations qui s'imposent au BTP en matière de construction et de rénovation se traduisent par l'instauration et/ou le développement d'activités nouvelles et la nécessité de manipuler des matériaux et équipements différents [6]. Ces différentes exigences réglementaires se répercuteront sur la gestion de projet et sur les relations entre les ouvriers et leurs managers. Les activités de rénovation nécessitent une optimisation accrue des opérations et des fonctions d'encadrement. Et l'utilisation d'éléments préfabriqués hors site suppose une supervision rigoureuse du chef de chantier pour des actions parfois nouvelles pour les ouvriers [7]. À l'avenir, la croissance anticipée du nombre de chantiers de rénovation devrait se traduire par un besoin accru de chefs de chantiers, donc de personnes à la fois compétentes, autonomes et capables d'encadrer une équipe [2].

- **la croissance du hors site.** La construction hors site consiste à fabriquer en dehors du chantier des éléments qui y seront ensuite transportés et assemblés. Le hors site peut s'appliquer à une diversité de chantiers et présente des avantages à la fois pour les ouvriers (réduction de l'usure professionnelle), pour les riverains (moindres nuisances) et pour l'efficacité du chantier lui-même (moindre dépendance aux intempéries). Mais, en termes de management, elle peut se traduire par un plus grand éclatement des équipes et donc plus grande diversité à les superviser ;

- **les impacts des technologies.** Le secteur du BTP n'a pas échappé aux bouleversements induits par les progrès technologiques : numérique, IA, impression 3D, automatisation (y compris engins autonomes, drones, exosquelettes...), qui ont également des impacts sur le management :

- possibilité d'effectuer une partie de la supervision du chantier à distance,
- nécessaire montée en compétence des travailleurs pour qu'ils puissent utiliser ces technologies, le rôle du management pouvant alors être crucial (y compris d'un tuteur).

Des managers plus nombreux et plus jeunes

— Il est estimé qu'entre 10 % et 14 % des salariés du BTP ont des fonctions d'encadrement de chantier, qui induisent donc le plus souvent des activités de management [2]. Leur proportion tend à augmenter avec le temps: la part des conducteurs de travaux (et assistants) et des chefs de chantier (et assistants) a presque doublé en 20 ans. Cette hausse s'explique par trois tendances principales: l'évolution du fonctionnement des entreprises (renforcement de l'encadrement et recours croissant à l'intérim et à la sous-traitance), la complexification des chantiers et la diminution de la taille des chantiers (donc une augmentation du taux d'encadrement).

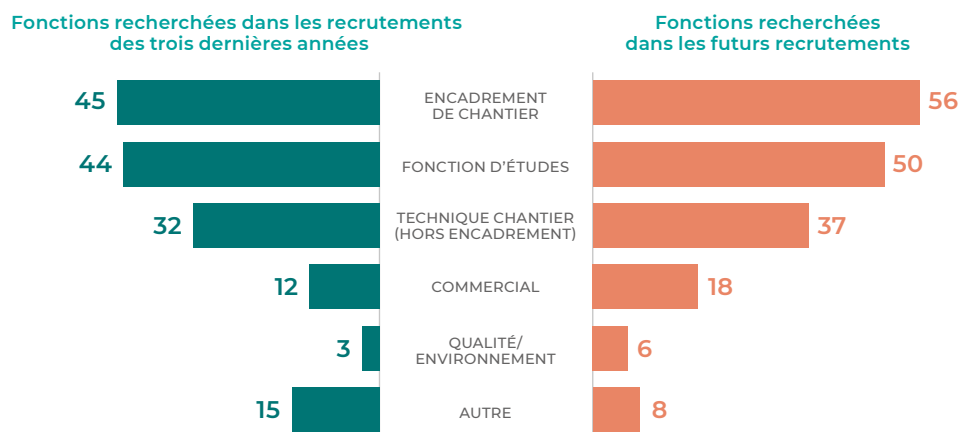
— La croissance du nombre de salariés managers est allée de pair avec leur rajeunissement. En effet, les jeunes diplômés représentent une part croissante des managers, en particulier parmi les chefs d'équipe, l'essentiel des recrutements se faisant chez des moins de 30 ans. Selon les données de l'Observatoire des métiers du BTP, les jeunes embauchés dans le secteur du BTP sont recrutés en priorité sur des fonctions d'encadrement de chantier, notamment directeurs de travaux et chefs de chantier [8].

— Selon d'autres sources, 45 % des jeunes salariés du BTP se verraient confier des missions d'encadrement de chantier ou travailleraient dans des bureaux d'études [9]. Les fonctions d'encadrement sont recherchées pour la majorité des futurs recrutements des entreprises du secteur.

— Dans les entreprises de moins de 10 salariés, les métiers d'encadrement sont également très recherchés voire en tension, compte tenu des difficultés de recrutements. Selon les dirigeants de PME, ces tensions sont liées à plusieurs facteurs: le manque de personnes formées, le manque d'expérience des candidats, la concurrence avec les autres entreprises... En réponse, ils n'hésitent pas à augmenter les salaires afin d'attirer davantage de candidats.

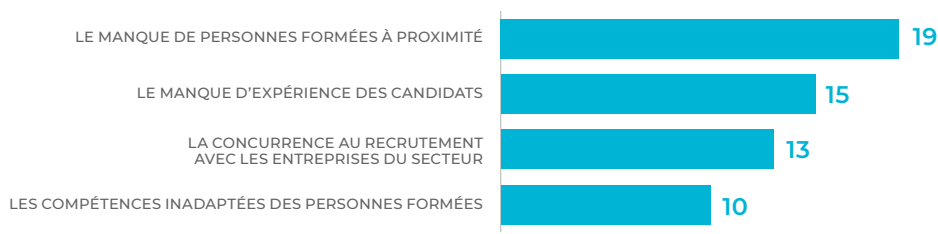
FONCTIONS RECHERCHÉES PAR LES ENTREPRISES POUR LE RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR

Source: Le recrutement des jeunes issus de l'enseignement supérieur, secteur du Bâtiment, Observatoire des Métiers du BTP, janvier 2023.



LES PRINCIPALES RAISONS DES TENSIONS AU RECRUTEMENT SELON LES ENTREPRISES

Source: enquête et traitement KYU Lab, 43 répondants.



TENDANCES ÉMERGENCES. NOUVELLES APPROCHES MANAGÉRIALES ET ENJEUX DE MODERNISATION

Essor du lean management : une réponse à la productivité et à l'autonomie

— Depuis une dizaine d'années, de nouveaux modes de management émergent en France et dans les autres pays européens, avec l'objectif d'accroître l'implication des travailleurs, mais aussi leur autonomie.

— Ainsi, comme d'autres secteurs, le BTP voit se développer depuis une dizaine d'années des pratiques relevant du *lean management* [10]. Ce concept vise à optimiser les modes de production : productivité, qualité, délais, coûts... La FFB recense une grande diversité d'initiatives relevant du *lean management*, qui peut avoir des impacts sur le management des équipes.

— En particulier, le *lean management* peut passer par la réalisation d'un planning collaboratif hebdomadaire permettant de clarifier l'organisation des tâches et leur répartition. L'objectif est notamment de décomposer le chantier en opérations successives et en zones, mais aussi de favoriser la communication entre les différents métiers. Le lean chantier implique aussi de mieux répartir les responsabilités entre les différents collaborateurs présents sur le chantier, ce qui se traduit par une responsabilisation « horizontale ». La pratique permet de mieux valoriser les collaborateurs et de leur donner plus d'autonomie, et donc de répondre à leurs attentes, notamment à celles des jeunes.

Essor du BIM management : coordination et visualisation des projets

— Parallèlement, le secteur du BTP commence aussi à s'intéresser au *BIM management*, très complémentaire du *lean management*. Ce concept s'appuie sur le potentiel d'une *Building Information Modeling* et permet de réaliser des maquettes numériques des chantiers, même les plus petits. La coordination entre les différents corps de métier peut être facilitée, ainsi que l'intégration des contraintes réglementaires (notamment les normes environnementales). Des maquettes en 3D sont réalisées, permettant de représenter les caractéristiques du ou des futurs bâtiments.

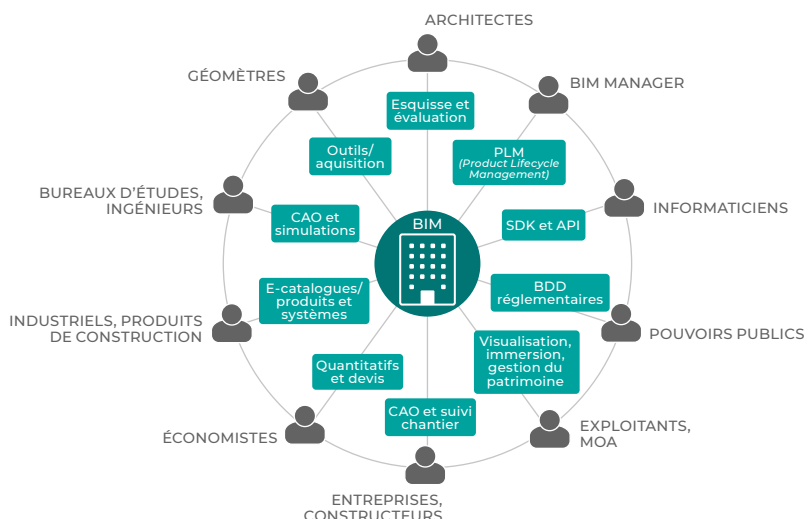
FÉMINISATION DES POSTES D'ENCADREMENT : UNE LENTE PROGRESSION

— Le rajeunissement des salariés occupant des postes d'encadrement ne s'est pas accompagné d'une véritable féminisation de ces postes. Actuellement, les femmes ne représentent que 12 % des salariés du secteur du BTP, une proportion en hausse de quatre points depuis 2000 [11]. Néanmoins, les femmes restent minoritaires dans les postes de management : elles ne représentent que 10 % des effectifs techniques et d'encadrement, et seulement 0,7 % des chefs de chantier [12].

— En conséquence, selon une enquête conduite par le CCCA-BTP, 60 % des entreprises interrogées estiment que ces métiers de l'encadrement de chantier devraient être féminisés en priorité [13].

FONCTIONNEMENT INTERMÉTIERS AUTOUR DU BIM

Source : MOmBIM.



LES TUTEURS/MAÎTRES D'APPRENTISSAGE, UN MODE DE MANAGEMENT RENOUVELÉ AVEC L'APPRENTISSAGE

— Le tutorat a longtemps constitué un mode de management important dans le BTP, bien qu'informel. Il est désormais revalorisé avec la croissance de l'apprentissage dans le secteur du BTP, puisque la présence d'un tuteur est obligatoire pour les apprentis de moins de 26 ans.

— Or, à l'échelle nationale, 72 % des entreprises ne proposent pas de formation spécifique à leurs tuteurs [14]. Le tutorat semble en tout cas satisfaire les apprentis, puisque 90 % de ceux qui étaient en apprentissage dans des entreprises artisanales affirment que l'expérience a répondu à leurs attentes [15]. Et la même proportion d'entreprises se dit prête à accueillir un nouvel apprenti.

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1

Management collaboratif et responsabilisation renforcée

— **Le rajeunissement des managers va de pair avec leur volonté de faire évoluer les pratiques d'encadrement pour être au plus près des équipes.** La transmission des compétences et l'autonomisation des jeunes collaborateurs deviennent une priorité. Le principe du tutorat est modernisé et généralisé. La fidélisation des collaborateurs devient un objectif phare pour les managers. Néanmoins, le manque d'expérience d'une partie des salariés occupant des postes d'encadrement, couplé avec la complexification des missions de management, se traduisent tout de même par des tensions au sein des équipes. Ces tensions peuvent notamment concerner les relations intergénérationnelles, la difficulté à manager de nouvelles tâches, le renouvellement fréquent et le manque d'expérience des équipes...

Hypothèse 2

Management éclaté et individualisé

— **Les activités d'encadrement sont fortement compliquées par l'éclatement des équipes et leur instabilité.** La gestion des équipes devient plus opérationnelle, la priorité est donnée à l'atteinte des objectifs plutôt qu'à la transmission des compétences et au bien-être des collaborateurs. En particulier, la montée en compétence et en autonomie des jeunes collaborateurs n'est plus une priorité, et ils peuvent rester cantonnés aux tâches les plus pénibles. Des équipes moins stables, y compris avec sous-traitants, intérimaires et auto-entrepreneurs.

Hypothèse 3

Management formateur et mentorat renforcé

— **Le management évolue pour tenir compte de la diversification des activités et du poids des technologies.** Il repose davantage sur l'autonomie des collaborateurs et sur la gestion de projets. De nouveaux leviers d'encadrement des équipes sont mobilisés : les principes du *lean management* et du *BIM management* se généralisent mais sont adaptés en fonction des spécificités des structures et des chantiers. Les technologies sont globalement beaucoup plus présentes à la fois sur les chantiers et dans les interactions entre managers et travailleurs. Les enjeux RSE et QVT peuvent être mieux intégrés dans l'encadrement des collaborateurs.

RÉFÉRENCES

- [1] [Principes d'administration selon Henri Fayol \(1841-1925\)](#), Observatoire du management.
- [2] [Étude sur les fonctions d'encadrement du chantier du BTP](#), Observatoire des métiers du BTP, août 2017.
- [3] [Réseau CAPEB; Chiffres clés 2023](#), CAPEB.
- [4] [Forte hausse du nombre d'auto-entrepreneurs dans le BTP, un CA en nette progression](#), Espace Auto Entrepreneur, avril 2024.
- [5] [Le nombre d'auto-entrepreneurs progresse dans le BTP, leur chiffre d'affaires aussi](#), Batiactu, janvier 2024.
- [6] [Les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et leurs impacts sur les compétences](#), Observatoire des métiers du BTP, janvier 2021.
- [7] [La transition écologique dans les métiers de la construction : l'encadrement de chantier en première ligne](#), Céreq BREF, 2023.
- [8] [Étude sur les fonctions d'encadrement de chantiers](#), Cap Métiers, mars 2023.
- [9] [Le recrutement des jeunes issus de l'enseignement supérieur, secteur du Bâtiment](#), Observatoire des métiers du BTP, janvier 2023.
- [10] [Lean construction : un souffle nouveau sur le bâtiment pour des chantiers plus performants](#), FFB, septembre 2020.
- [11] [La proportion des femmes dans le bâtiment est en « constante évolution »](#), BatiActu, mars 2023.
- [12] [Métiers du BTP : où sont les femmes ?](#), Design-Mat.
- [13] [Nouvelle étude sur la féminisation des métiers dans les secteurs du BTP](#), CCCA-BTP, février 2024.
- [14] [L'observatoire de l'alternance](#), Fondation The Adecco Group, Quintet et Walt, février 2023.
- [15] [Baromètres du CCCA-BTP : l'apprentissage dans le bâtiment par ceux qui le vivent](#), édition 2024.

IMAGE ET ATTRACTIVITÉ DU BTP

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédacteur-ice(s) : Maryse Degouge, Séverine Bastard,
Julien Lecarme, Jonathan Salmon

DE QUOI
PARLE-T-ON

?

Cette variable examine l'image et l'attractivité du secteur du BTP en tant que domaine professionnel auprès des jeunes (16-29 ans) en France.

Pour cela, les moteurs suivants sont pris en compte :

- les tensions sur les ressources humaines dans le secteur du BTP et la concurrence des secteurs proches ;
- l'image et l'attractivité du BTP auprès des jeunes, dont la représentation du secteur de la construction dans l'imaginaire des jeunes, l'identification des stéréotypes et préjugés, ainsi que les aspects positifs perçus par les jeunes ;
- les facteurs qui influencent l'attractivité de ces différents secteurs, et notamment les stratégies de communication, l'influence des proches et des pairs, le rôle des médias et les programmes éducatifs et partenariats.

TENDANCES STRUCTURANTES SUR LONGUE PÉRIODE. QUAND L'IMAGE FREINE L'ATTRACTIVITÉ

Le BTP, un secteur en tension et qui peine à attirer les jeunes

— Le secteur du BTP est un secteur qui connaît des tensions de recrutement persistantes. Selon [une analyse de l'Observatoire des Métiers du BTP \[1\]](#), la part des recrutements anticipés jugés difficiles atteignait 69 % dans le Bâtiment et 65 % dans les Travaux Publics en 2020, soit des augmentations respectives de 23 et 25 points en cinq ans. Et ces tensions sont amenées à s'intensifier, avec plus de 120 000 postes qui seront créés dans le Bâtiment d'ici 2030, dont la moitié de cadres d'après l'étude sur « Les métiers en 2030 » publiée par France Stratégie en mars 2022.

— Ces tensions ne sont pas nouvelles: déjà en 2005, le Crédoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) se penchait sur cette problématique dans un rapport intitulé [« Orientation et professionnalisation des jeunes dans le secteur du bâtiment » \[2\]](#). Dans cette étude, le Crédoc pointait du doigt la mauvaise image qu'avait le BTP auprès des plus jeunes (élèves de 3^e). Ce dernier comptait alors parmi les secteurs professionnels les moins attractifs. Les jeunes formés dans le Bâtiment avaient souvent été orientés vers ces formations contre leur gré, en raison d'un niveau scolaire jugé trop faible ou d'un comportement considéré comme inadapté pour la scolarisation classique. Parmi les 200 élèves de 3^e interrogés pour l'étude, seuls 9 % ont mentionné le BTP dans les deux premiers domaines où ils aimeraient le plus travailler. En revanche, un tiers des élèves ont mentionné le secteur parmi les deux secteurs où ils aimeraient le moins travailler. Les 9 % d'élèves susceptibles d'être intéressés par le Bâtiment étaient essentiellement des garçons, qui envisageaient d'arrêter leurs études après leur CAP/BEP pour gagner rapidement leur vie.

Une image des métiers contrastée avant l'entrée en poste, mais un secteur jugé « utile »

— L'enquête du Crédoc pointe du doigt les raisons pour lesquels le Bâtiment est considéré comme peu attractif pour les jeunes: 85 % d'entre eux pensent que les conditions de travail sont pénibles (bruit, froid, chaud, port de charges lourdes...), 77 % que le rythme de travail est difficile à tenir et 74 % que les horaires sont durs (beaucoup d'heures, travail tard ou le week-end).

— Une étude plus récente confirme cette image plutôt négative des jeunes: dans l'étude « les facteurs d'attractivité du secteur du Bâtiment » publiée en février 2021, les sondés confirment la persistance de certains stéréotypes dans le secteur. Ils sont principalement de deux ordres: tout d'abord, un secteur qui est majoritairement composé d'hommes, et qui peut être « macho » et « beauf ». Toutefois, l'étude note que, si certains stéréotypes perdurent chez certains jeunes (« ce n'est pas un métier pour les femmes », « un homme est plus solide qu'une femme », etc.), beaucoup de jeunes souhaitent les voir évoluer. Le second stéréotype persistant concerne les contraintes élevées des métiers du BTP: port de charge, éloignement géographique des chantiers, travail en extérieur soumis aux conditions météorologiques. L'étude pointe cependant une distinction de perception des jeunes selon les métiers. Ceux qui attirent le plus sont ceux de la conception.

— D'autres études, moins axées sur les jeunes, apportent des éclairages contrastés sur les représentations des métiers du BTP par les Français.

— En janvier 2024, [une étude d'Opinion Way \[3\]](#) sur la perception des artisans du BTP par les Français, réalisée pour le groupement indépendant de négoces en matériaux de construction « Tout Faire », indique que 69 % des sondés pensent que les métiers du BTP sont pénibles et peu valorisants. Ils sont cependant bien conscients du rôle primordial des artisans du Bâtiment. 63 % jugent ces métiers importants pour la préservation du territoire français et 84 % les jugent importants dans l'économie française. De leur côté, les artisans mésestiment l'image que leurs métiers véhiculent auprès des Français: seuls 37 % des artisans du BTP pensent que les Français ont une bonne image de leur métier.

— Dans une autre étude [4] de 2019 réalisée par BVA pour le groupe français indépendant de BTP NGE auprès des Français âgés de 20 à 35 ans, 54 % des interrogés disaient avoir une plutôt bonne opinion du secteur de la construction et 15 % en ont même une très bonne opinion. Seuls 2 % déclaraient avoir une « très mauvaise opinion du secteur ». La bonne opinion du secteur est due avant tout au fait qu'il est perçu comme un secteur où l'on travaille sur des projets concrets, et qui est créateur d'emplois. Ce niveau de « bonne opinion » place toutefois le BTP en queue des secteurs testés, juste devant celui de la banque, finance, assurance. L'informatique et l'hôtellerie sont les secteurs qui recueillent le plus de bonnes opinions auprès des sondés ayant une bonne image de la construction. Enfin, si 51 % des sondés acceptaient de travailler dans le secteur de la construction si l'opportunité se présentait, 87 % seraient prêts à le recommander à un proche.

— Ces disparités dans la représentation du BTP et de ses métiers sont également confirmées par les études réalisées par l'IFOP pour le CCCA-BTP en lien avec la campagne « La Construction ». En mai 2024, 68 % des répondants (1307 Français âgés de 15 ans et plus) indiquaient avoir une bonne image du secteur de la construction, un taux en baisse par rapport aux années précédentes en raison notamment d'une forte couverture médiatique des accidents du travail au cours des mois précédents. Les 15-29 ans, toutefois, étaient 77 % à conserver une bonne image du secteur. Parmi les personnes ayant vu la campagne de communication « La Construction », 30 % disaient être intéressés par exercer un métier du secteur. Ce taux atteignait 43 % chez les 15-29 ans. En revanche, 71 % des intéressés, tout âge confondu, pourraient recommander à un proche d'exercer un métier de la construction, et 62 % recommanderaient à leur enfant de travailler dans le secteur. L'emploi demeure le principal argument mobilisé pour expliquer la propension à recommander le secteur à des proches et son enfant. En revanche, les craintes vis-à-vis de la difficulté de ces métiers expliquent la réticence à recommander le secteur.

Une image plus positive une fois entré en formation, principalement en apprentissage

— Une fois entrés en formation, l'étude du Crédoc de 2005 met en avant le fait que les jeunes ont des opinions assez positives, voire très positives, du secteur de la construction.

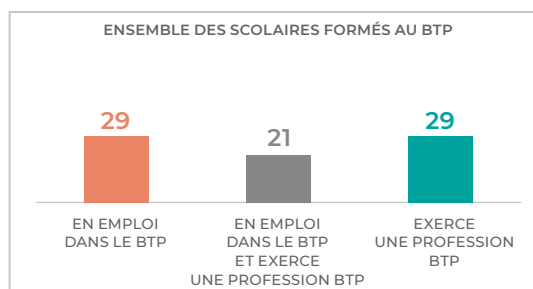
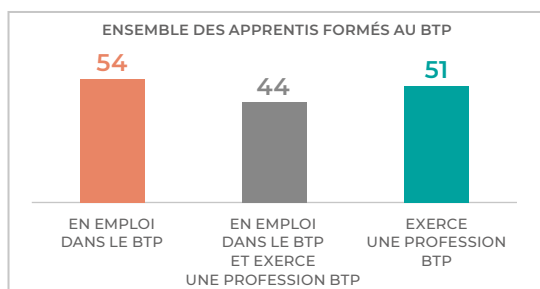
En 1^{re} année, les jeunes sont satisfaits de leur formation et enthousiastes: ils apparaissent motivés concernant le travail et se sentent revalorisés. Au fur et à mesure de la formation toutefois, leurs représentations et attitudes se transforment. Les jeunes deviennent un peu plus critiques à l'égard du travail qu'ils font dans leur entreprise et sont pour certains, moins motivés. Cette opinion sur la formation diverge selon le métier choisi: la filière maçonnerie génère chez les apprentis le plus grand nombre d'insatisfactions concernant le travail. En revanche, les menuisiers et plombiers semblent davantage satisfaits de leurs conditions de travail moins contraignantes.

— La satisfaction des formations en apprentissage est confirmée plus récemment par le dernier BVA du CCCA-BTP [5], avec 85,5 % d'opinions positives des apprentis sur leur formation au CFA, en hausse de 2,4 points sur un an. Les retours sont particulièrement positifs auprès des apprentis en formation de niveau 3 (87,5 %). La satisfaction reste largement majoritaire auprès des autres apprentis mais décroît à partir du niveau 4 (81,2 %) et plus encore sur le supérieur (75,8 % en niveau 5). Le travail en entreprise est lui aussi très apprécié des apprentis, avec 91,6 % de retours positifs. 90 % des apprentis interrogés indiquent qu'ils recommanderaient à un proche la formation qu'ils ont suivie.

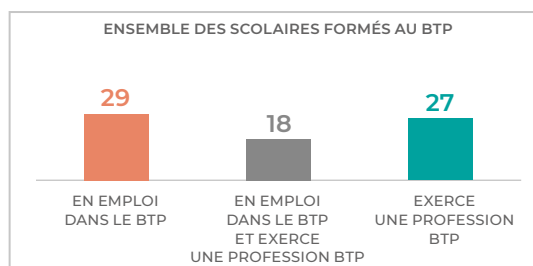
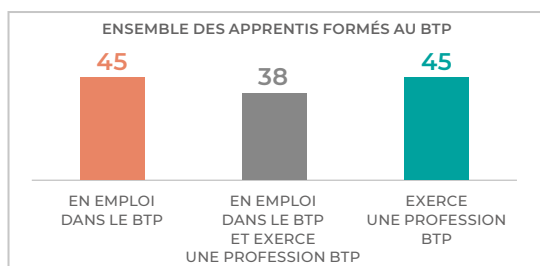
POIDS DES MÉTIERS CIBLES DANS L'INSERTION DES JEUNES FORMÉS DANS LE BTP (en %)

Source: Céreq-Génération, enquête 2016 auprès de la génération 2013.

44 % de l'ensemble des jeunes formés dans le BTP exercent leur premier emploi dans le secteur



3 ans après leur sortie de formation, 39 % de l'ensemble des jeunes formés dans le BTP sont en emploi dans le secteur



— Malgré ce regard positif des apprenants du BTP, l'étude « [Construire les compétences de demain dans le BTP](#) » [6], publiée par le Céreq en 2020, indique que seule une minorité de jeunes formés au BTP travaillent dans le secteur. En effet, seuls 44 % des jeunes formés aux métiers du BTP exercent leur premier emploi dans le secteur. La proportion s'élève à 54 % pour les apprentis, mais tombe à 29 % pour les jeunes issus de la voie scolaire. Trois ans plus tard, seuls 39 % des jeunes formés dans le secteur y travaillent. Ces chiffres mettent en avant un déficit d'attractivité des métiers du secteur.

L'attractivité du secteur du BTP, un levier à activer pour accroître les reconversions dans le secteur

— Selon l'étude du Céreq publiée en 2023 et intitulée « [Métiers en tension : les jeunes peuvent-ils être une réponse ?](#) » [7], les jeunes qui démarrent leur vie active dans un métier du BTP sont, pour 44 %, des jeunes formés à ces métiers, mais aussi pour 56 % des jeunes issus d'autres formations. Ces métiers privilégient des jeunes déjà acculturés au marché du travail : les jeunes issus de l'apprentissage y sont sur-représentés, même sans formation

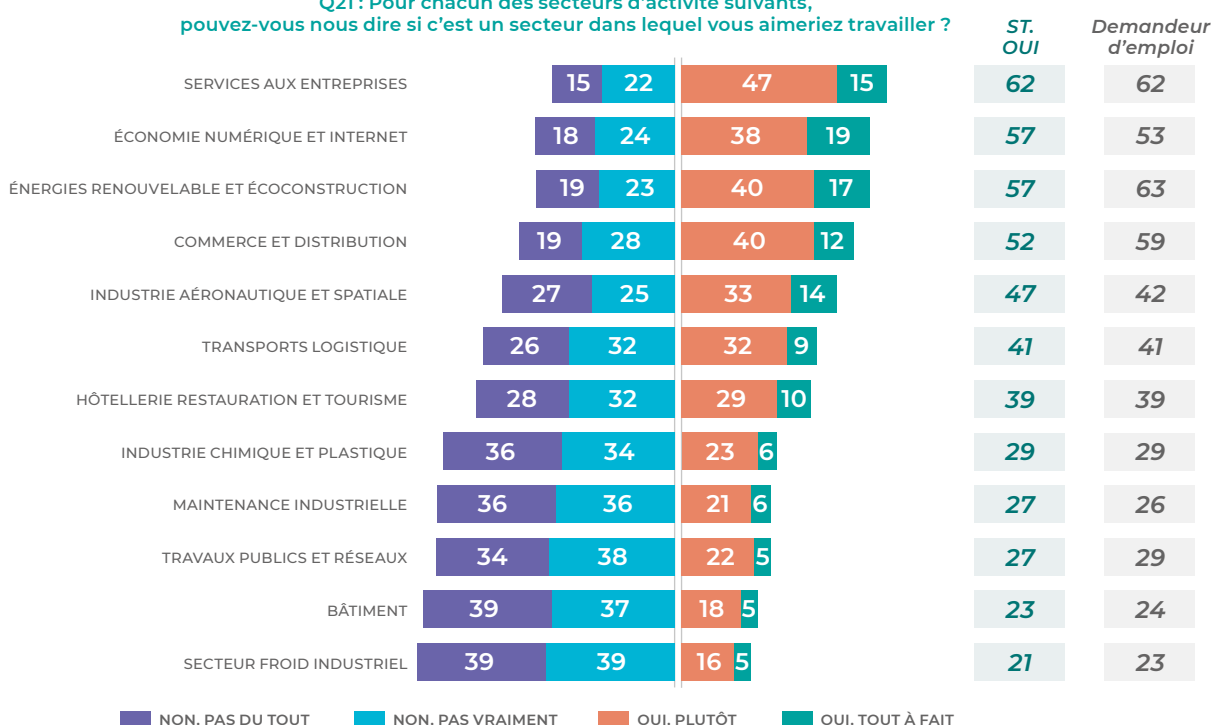
spécifique au BTP. Les métiers du BTP exercent un rôle d'ancrage pour une majorité de jeunes qui y entrent, en s'y inscrivant durablement. Ce n'est pas le cas d'autres secteurs, comme celui de l'hôtellerie-restauration-alimentation, qui attire beaucoup de jeunes sur le marché du travail mais qui observe davantage de sorties que d'entrées au cours des trois années suivant l'entrée sur le marché.

— Dans [une étude de la FFB](#) [8] publiée en février 2022, qui s'intéresse aux reconversions professionnelles, les principaux freins sur l'ensemble du parcours d'orientation concernant le Bâtiment sont une perception des métiers comme étant difficiles et pénibles, peu valorisés et dans un environnement masculin. En revanche, plusieurs facteurs d'attractivité sont indiqués : une forte employabilité, un secteur en pleine évolution offrant de nouvelles opportunités de développement des compétences (transition environnementale, numérisation, mutations sociales), des perspectives d'évolution professionnelle, un côté manuel qui est « concret », le travail en équipe, la diversité des métiers, l'autonomie et les responsabilités et la rémunération. Malgré ces points positifs, selon une étude de l'Afpa menée en 2014 [9], 76 % des actifs interrogés et demandeurs d'emplois ne se voyaient pas travailler dans le secteur du Bâtiment.

DES SECTEURS EN MAL D'ATTRACTION QUI N'ATTIRENT PAS UNE MAJORITÉ D'ACTIFS OCCUPÉS OU DEMANDEURS D'EMPLOI (en %)

Source : Opinion way, Afpa.

Q21 : Pour chacun des secteurs d'activité suivants, pouvez-vous nous dire si c'est un secteur dans lequel vous aimeriez travailler ?



Des tentatives pour améliorer l'attractivité des métiers du BTP et atténuer les tensions du recrutement

— Depuis quelques années, les acteurs du secteur ont mis en place différents leviers pour renvoyer une image plus positive du BTP auprès des Français, et plus particulièrement des jeunes.

LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE



Cf. fiche variable 12
dédiée à la formation

— La rémunération offerte par l'alternance est un atout important pour certains jeunes en quête d'autonomie financière rapide. Selon le dernier BVA [4], les motivations les plus citées par les jeunes en apprentissage dans les métiers du BTP sont la possibilité d'apprendre un vrai métier (51,6 %), de toucher un salaire (51 %) et d'entrer dans la vie active (45,7 %).

LA MULTIPLICATION DES CAMPAGNES DE COMMUNICATION ET ÉVÈNEMENTS POUR REDORER L'IMAGE DU SECTEUR

— De nombreuses campagnes ont été mises en place pour revaloriser l'image des métiers. Les acteurs du BTP y valorisent les aspects positifs des métiers, tel que le travail en équipe, leur diversité, l'importance de l'innovation dans le travail, et la transformation des différents métiers. C'est le cas par exemple de la campagne « La Construction » mis en place par le CCCA-BTP pour faire découvrir la richesse des métiers auprès des jeunes. Des campagnes plus ciblées sont également créées, par exemple auprès des femmes, telles que la campagne « Osons les métiers du bâtiment au féminin » lancée par la CAPEB en 2022, ou encore celle de la FFB initiée en 2013 « Les femmes aussi ont le bâtiment dans la peau ». Malgré ces efforts, la place des femmes dans les métiers de production reste aujourd'hui faible (2 %, selon l'étude de l'OPMQ sur la féminisation des métiers dans les secteurs du BTP en Île-de-France [10] publiée en janvier 2024).

— Outre ces campagnes, les acteurs du secteur du BTP sont également très actifs au jour le jour sur le web pour promouvoir les métiers, valoriser le secteur, les dispositifs d'accès à la formation et les initiatives positives engagées dans le BTP. Toutefois, selon l'étude de la FFB dédiée aux facteurs d'attractivité du secteur du Bâtiment [8], l'engagement des jeunes sur les publications faites par les acteurs du secteur restait faible (peu de likes, commentaires, partages par la cible).

DES CONCOURS D'EXCELLENCE POUR VALORISER LES MÉTIERS

— En parallèle des campagnes de communication, de nombreux concours sont organisés pour mettre en avant les savoir-faire techniques des métiers du BTP. C'est le cas par exemple du concours des « Worldskills », compétition internationale réunissant des jeunes professionnels du monde entier ayant moins de 23 ans, qui a pour objectif de promouvoir les métiers et valoriser les jeunes. Le concours des « Trophées Excellence » SMA met quant à lui en avant les artisans et entreprises du BTP qui mettent en œuvre des solutions pratiques, notamment pour améliorer la qualité et la sécurité sur les chantiers.

DES RÉMUNÉRATIONS EN HAUSSE

— Les rémunérations ont globalement augmenté dans le secteur pour attirer les jeunes et les personnes en reconversion, tirées notamment par les négociations salariales et accords de branche. [L'augmentation des salaires dans le secteur se poursuit depuis 2015-2016 \[11\]](#). Selon ce même article de Batiweb, les prétentions salariales sont particulièrement élevées parmi les jeunes diplômés.

— Selon les analyses BVA, pour 38,5 % des sondés, la possibilité de bien gagner sa vie est d'ailleurs l'un des critères qui a motivé l'apprenti à se diriger vers le métier qu'il prépare en 2022-2023. Ce taux était de 31,2 % pour l'année 2011-2012.

DES FORMATIONS PLUS INNOVANTES ET ATTRACTIVES

— Autre levier pour redorer l'image du secteur, le renforcement de l'attractivité des formations, qui s'est traduit par un renouvellement des plateaux techniques dans les CFA et organismes de formation, ainsi que par un travail sur l'innovation pédagogique et l'évolution des contenus de formation. [Les acteurs de la filière s'attachent également à rendre les formations du supérieur plus visibles \[6\]](#), et à faire de la nature transversale des contenus de formation un point de force. Ainsi, les formations intitulées « techniques et managériales », « techniques et environnementales » ou encore « techniques et tournées vers le verdissement des métiers » renvoient vers des combinaisons de compétences pouvant constituer un argument d'attractivité.

DES MÉTIERS MOINS PÉNIBLES



Cf. fiche variable 8
dédiée à l'usure professionnelle

— Toutefois, selon l'étude de la FFB, malgré ces efforts, un décalage persiste entre la vision de l'entreprise par les nouvelles générations et ses aspirations.

ÉMERGENCES ET SIGNAUX FAIBLES. DES PROMESSES D'ATTRACTIVITÉ À CONCRÉTISER : INNOVATION, ÉCOLOGIE ET QUÊTE DE SENS

L'inscription du secteur dans les enjeux contemporains et innovants

— Selon l'étude de la FFB dédiée aux facteurs d'attractivité du secteur du Bâtiment, l'innovation, le numérique et l'écologie constituent des atouts du secteur du BTP qui peuvent jouer en faveur de l'attractivité. Toutefois, ils sont encore trop peu valorisés à l'heure actuelle.

CONTRIBUTION À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

— Depuis quelques années, les acteurs du secteur communiquent sur la contribution des métiers du BTP à la transition énergétique, notamment les métiers de la rénovation énergétique. C'est le cas par exemple de [la campagne « T'es refait » \[12\]](#) initié par le CCCA-BTP avec l'ADEME en 2023, ou encore de [la campagne de communication sur Minecraft initiée par l'ADEME avec BTPixels \[13\]](#) pour faire découvrir les métiers du BTP représentés dans le jeu. Le baromètre Vie des Apprentis 2022-2023 indique que 4,3 % des sondés ont choisi leur orientation pour contribuer à la préservation de la planète. Les énormes besoins en recrutement chiffrés par France Stratégie pour répondre aux ambitions de rénovation énergétique des bâtiments (160 000 à 250 000 emplois à créer d'ici 2030) laissent envisager une massification des efforts de communication et d'attractivité dans les prochaines années pour attirer les jeunes et personnes en reconversion sur ces métiers.

— Il est à noter toutefois que certaines représentations du secteur peuvent aussi diminuer l'attractivité du BTP. Ainsi, l'un des jeunes interrogés dans l'étude de la FFB ne souhaite pas s'orienter vers ce secteur pour des raisons liées à ses convictions écologiques : « Je suis engagé écologiquement, et pour moi le Bâtiment, ça renvoie à un côté industriel, économique, exploitation des ressources, production de masse... Je me retrouve confronté à des idéaux qui ne me correspondent pas. »

L'ÉCOCONSTRUCTION, FACTEUR D'ATTRACTIVITÉ POUR LES PROFILS JEUNES ET EN RECONVERSION

— L'écoconstruction désigne la création, restauration, rénovation ou réhabilitation d'un bâtiment en respectant au mieux l'environnement. Cela se traduit par exemple par l'utilisation d'écomatériaux, tels que la construction terre crue, l'application chaux chanvre ou encore l'isolation paille. Selon le site « Batifemmes » [14], l'écoconstruction est un atout prépondérant dans l'attractivité des métiers

du Bâtiment. Conscients de la nécessité de former les jeunes et profils en reconversion aux techniques et métiers liés à l'écoconstruction, de nombreux acteurs de la filière du BTP ont ouvert récemment des formations dédiées. C'est le cas par exemple de la formation « Ouvrier en Écoconstruction » lancée par le PERF en Nouvelle-Aquitaine. [Dans cet article de Batiactu publié en février 2023 \[15\]](#), Dominique Naert, directeur du mastère en immobilier et bâtiments durables de l'École des Ponts ParisTech, indique avoir vu depuis trois ans une proportion croissante d'actifs qui s'inscrivent dans ce cursus en vue d'une reconversion. Ainsi, la moyenne d'âge du mastère est de 41,5 ans.

LA MODERNISATION DES MÉTIERS GRÂCE À L'INNOVATION

— L'adoption de nouvelles technologies comme l'impression 3D, le BIM, l'intelligence artificielle, la robotique et les drones réduit le travail manuel intensif et les tâches dangereuses, tout en nécessitant de nouvelles compétences (analyse de données...). L'innovation peut être un argument clé pour attirer les jeunes en quête de modernité et de progrès. Toutefois, dans l'étude de l'Observatoire des Métiers du BTP menée en 2023 sur les canaux d'information du public jeune sur les métiers du BTP en région Bourgogne-Franche-Comté [16], moins de 50 % des sondés, quelle que soit leur catégorie (jeunes, parents, psychologues de l'éducation nationale et conseillers emplois) ont répondu « tout à fait d'accord » à l'argument suivant : « Il y a de plus en plus de technologies dans les métiers du BTP ». Par ailleurs, si les nouvelles technologies peuvent avoir un impact sur la réduction des contraintes des métiers, cela ne se ressent pas encore dans la perception des jeunes, qu'ils soient en formation ou en activité dans le secteur, ou bien éloignés de l'emploi. Selon l'étude, ils sont moins de 50 % à avoir été « tout à fait d'accord » avec le fait que « les métiers du BTP ne sont pas aussi durs physiquement qu'on le dit ».

Des salariés en « quête de sens »

— La crise du Covid-19 a ravivé ces dernières années la quête de sens professionnel. Selon [une enquête publiée en mars 2022 par Audencia et jobs_that_makesense \[17\]](#), la quête de sens était une préoccupation pour « 92 % des actifs ». Par ailleurs, en juin 2022, [une enquête réalisée par Opinion Way pour l'ANACT \[18\]](#) indiquait que quatre actifs sur dix envisageaient de changer d'emploi pour un travail qui aurait plus de sens, avec une proportion plus importante de jeunes,

de managers et de femmes. Pour ces sondés, le sens au travail se définit par trois dimensions : le sentiment d'utilité du métier, la concordance entre valeurs personnelles et professionnelles et la capacité du travail à contribuer au développement de chacun.

— Les métiers du BTP sont fréquemment perçus comme des professions concrètes et significatives. Travailler dans ce secteur signifie, par exemple, bâtir ou rénover des logements, des écoles, des hôpitaux, des routes... et ainsi améliorer le quotidien de la population. De plus, ce sont des métiers où les progrès accomplis sont visibles chaque jour, procurant une grande fierté pour le travail réalisé.

— Fort de ce constat, certaines écoles ont émergé récemment pour attirer et former spécifiquement les salariés en quête de reconversion dans les métiers du BTP. C'est le cas par exemple de « La Solive », école dédiée aux métiers de la rénovation énergétique, proposant des formations courtes (3 à 4 mois) et intensives. [La Solive a formé près de 300 personnes en moins de deux ans \[19\]](#).

— Cependant, il existe aujourd'hui peu d'informations sur la pérennité de ces reconversions, les éventuelles désillusions des reconvertis, et leur décision de rester dans le secteur du BTP ou de revenir à leur ancien métier.

INCERTITUDES MAJEURES. UNE ATTRACTIVITÉ ENCORE FRAGILE

Quelles sont les grandes questions concernant les évolutions possibles de la variable à l'horizon 2035-2040 ?

- Quelle concurrence des autres secteurs, également en déficit de main-d'œuvre ?
- Quel potentiel réel des innovations et des technologies pour améliorer l'attractivité du secteur ?
- Quels impacts d'une amélioration des conditions de travail et de la QVT sur l'image du secteur ?
- En quoi le contexte économique peut-il avoir un impact sur l'image du secteur ?

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1 (tendancielle)

Des métiers durablement peu attractifs

— **Les métiers du BTP ne parviennent pas à améliorer leur image dans l'opinion publique ni auprès des jeunes.** En dépit des efforts en termes de communication et de réduction de l'usure professionnelle, les métiers du secteur sont encore largement perçus comme pénibles, peu qualifiés et réservés principalement aux hommes.

Hypothèse 2

Attractivité améliorée pour une partie des métiers

— **L'image du secteur du BTP s'améliore progressivement**, mais principalement pour les métiers en lien avec le développement durable, les « métiers d'art » (ex. : ouvrages prestigieux) et/ou ceux bénéficiant d'innovations et de technologies.

Hypothèse 3

Attractivité améliorée pour certains publics

— L'image et l'attractivité du secteur s'améliorent principalement auprès de certains publics : professionnels en reconversion, femmes... Cette amélioration peut concerner la majorité des métiers du secteur. Elle peut résulter d'actions de communication particulièrement efficaces de la filière, d'actions liées à une meilleure intégration de certains publics et/ou d'amélioration des conditions de travail et de la QVT.

Hypothèse 4

Concurrence exacerbée avec d'autres secteurs

— L'attractivité du secteur du BTP peut s'améliorer, mais reste inférieure à celle d'autres secteurs « concurrents » (industrie, hôtellerie-restauration...). De fait, le secteur pâtit moins d'une mauvaise image que d'un manque de visibilité globale auprès des travailleurs, notamment des jeunes.

RÉFÉRENCES

- [1] [Les enjeux et défis du BTP](#), Observatoire des métiers du BTP.
- [2] [Orientation et professionnalisation des jeunes dans le secteur du bâtiment](#), Crédoc, novembre 2005.
- [3] [69 % des Français pensent que les métiers du BTP sont pénibles et peu valorisants](#), Batiweb, janvier 2024.
- [4] [Sondage BVA : plus des deux tiers des 20-35 ans ont une bonne opinion du BTP](#), Le Moniteur, février 2020.
- [5] [Repères Apprentissages](#), Enquête BVA Apprentis, CCCA-BTP.
- [6] [Construire les compétences de demain dans le BTP](#), Céreq BREF, mars 2020.
- [7] [Métiers en tension : les jeunes peuvent-ils être une réponse ?](#), Céreq BREF, novembre 2023.
- [8] [Les facteurs d'attractivité du secteur du bâtiment](#), FFB, février 2022.
- [9] [La reconversion professionnelle et les enjeux de la formation](#), Afpa, 2014.
- [10] [Étude régionale sur la féminisation des métiers dans le BTP en Île-de-France](#), Observatoire des métiers du BTP, 2024.
- [11] [Recrutement dans le bâtiment : vers un ralentissement en 2024 ?](#), Batiweb, juin 2023.
- [12] [Rénovation énergétique : des métiers en tension](#), ADEME.
- [13] [Minecraft, un vivier de talents pour le BTP ? Le pari de l'ADEME](#), La Réclame, juin 2022.
- [14] [L'écoconstruction : un atout prépondérant dans l'attractivité des métiers du bâtiment](#), Batifemmes, mars 2023.
- [15] [Attractivité du bâtiment : « L'artisanat peut être le lieu où se construit du sens »](#), Batiactu, février 2023.
- [16] [Étude régionale sur les canaux d'information du public jeune et de son environnement sur les métiers du BTP en Bourgogne-Franche-Comté](#), Observatoire des métiers du BTP, 2023.
- [17] [Enquête sur la quête de sens au travail](#), Audencia, mars 2023.
- [18] [Sondage : 4 actifs sur 10 envisagent de changer d'emploi pour un travail qui aurait plus de sens](#), ANACT, juin 2022.
- [19] [Les reconversions professionnelles, un vivier d'emploi pour le BTP](#), Batiweb, juin 2023.

FORMATION DANS LE BTP

Avertissement rédactionnel : cette fiche s'appuie sur un travail de recherche documentaire et des échanges avec des experts, dans une démarche prospective. Elle vise à nourrir la réflexion sur les tendances, signaux et hypothèses d'évolution. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et offre une base ouverte à discussion et approfondissements.

Rédacteurs : André Jorquera, Nicolas De Araujo

DE QUOI
PARLE-T-ON

?

Cette fiche porte sur le système de formation initiale et continue dans le secteur du BTP, destiné principalement aux jeunes de 16 à 29 ans, en formation initiale ou déjà salariés (formation continue) et résidant en France (qu'ils soient de nationalité française ou non).

TENDANCES LOURDES. UNE FILIÈRE DE FORMATION SOLIDE, FAÇONNÉE PAR L'APPRENTISSAGE ET LES BESOINS DES ENTREPRISES

L'apprentissage, une voie centrale pour le BTP

— Le BTP propose différents parcours de formation aux jeunes souhaitant s'orienter vers ses métiers, allant du CAP aux écoles d'ingénieurs. L'offre de formation BTP concernait, pour l'année 2017-2018, 197 000 élèves inscrits dans les formations professionnelles de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale. Parmi eux, 35 % étaient inscrits en CAP ou équivalent, 60 % en bac professionnel et bac technologique et 5 % en brevet professionnel. Dans l'enseignement supérieur, on dénombrait 68 000 inscrits pour l'année 2017-2018, dont 41 % en BTS, 12 % en DUT, 15 % en licence professionnelle et 32 % en formation d'ingénieur [1].

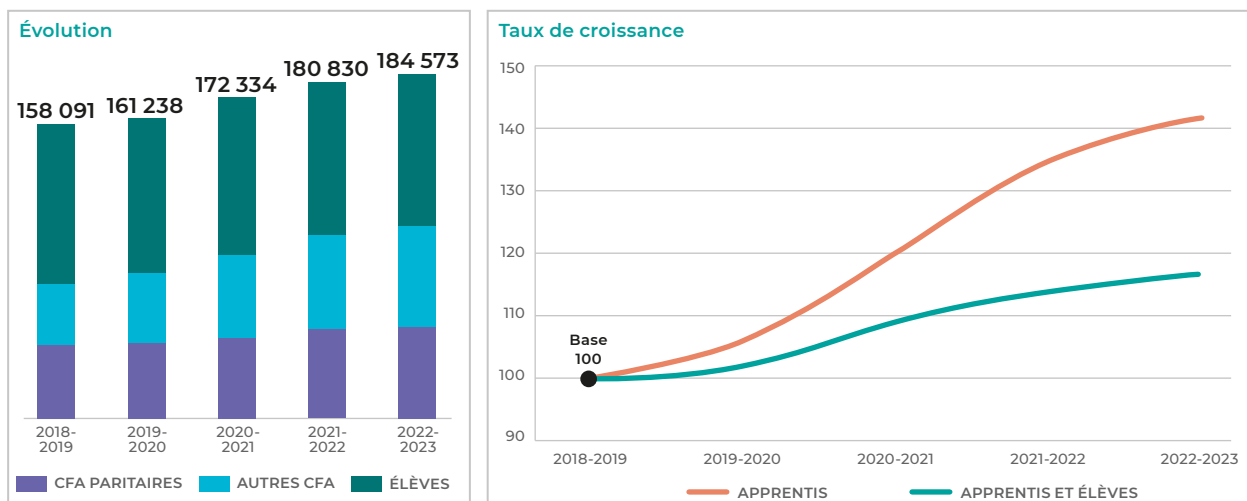
— L'apprentissage est particulièrement développé au sein des formations initiales du BTP depuis de nombreuses années. Selon l'enquête Génération du Céreq [2], 58 % des jeunes sortant d'une formation initiale du BTP en 2013 étaient en apprentissage, contre 18 % pour les formations hors BTP. Cette forte représentation de l'apprentissage est particulièrement forte au niveau CAP et Bac Pro, où l'apprentissage représentait en 2013 respectivement 79 % et 45 % des sorties de formation initiale du BTP, contre respectivement 39 % et 14 % pour les formations hors secteur.

— La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 a contribué à lever de nombreux freins pour l'apprentissage. La bataille de l'image de l'apprentissage est en train de changer, en témoigne l'ampleur de la croissance de cette pratique durant ces dernières années [3]. En 2022, en France, 837 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés. Parmi eux, près de 103 000 travaillaient dans le BTP [4]. La croissance a pourtant eu lieu principalement pour les formations de l'enseignement supérieur. Elle est demeurée tout de même soutenue mais moins en tant d'importance dans les secteurs ayant traditionnellement recours à l'apprentissage dont, en particulier, celui du BTP. Toutefois de nombreuses critiques se sont élevées pour faire observer que les financements de l'apprentissage bénéficient surtout à ceux qui n'en avaient pas besoin. En conséquence, les niveaux de prise en charge (NPEC) ont baissé, ralentissant une croissance très spectaculaire.

— L'apprentissage BTP reste prioritaire dans ce contexte. Il est devenu une voie de formation d'égale dignité avec les voies scolaires et universitaires. Par rapport à l'industrie, par exemple, le BTP utilise très largement la promotion interne quel que soit le diplôme, ce qui séduit aussi les primo-entrants.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'APPRENTIS ET D'ÉLÈVES DANS LES FORMATIONS DU BTP

Source: Repères Apprentissage, CCCA-BTP.



— Prépa-apprentissage est reconduit pour cinq ans avec le CCCA-BTP. Il accueille et accompagne des jeunes en recherche de contrats d'apprentissage, notamment des mineurs non accompagnés (MNA), avec beaucoup d'efficacité. Ce programme a fait la preuve de sa capacité à intégrer ces jeunes dans les entreprises du BTP [5, 6].

— Selon l'étude du Céreq sur le paysage de l'apprentissage après la réforme de 2018 [7], les TPE-PME (moins de 50 salariés) représentaient une large majorité des entreprises formatrices : près de sept contrats d'apprentissage sur dix sont signés dans une TPE-PME.

Une offre de formation au plus proche des besoins des entreprises

— Selon l'étude du Céreq [7], le secteur de la construction se caractérise par une structure économique spécifique, fortement polarisée. D'un côté, on trouve des grands groupes dominants en termes d'emplois et de capacités de production, et de l'autre, plus de 90 % d'entreprises comptant moins de 10 salariés. Entre ces deux extrêmes, quelques bâtisseurs régionaux tiennent un rôle intermédiaire. Cette organisation a un impact significatif sur les besoins en formation, les entreprises adoptant des choix différents en matière de niveau de formation et de certification en fonction de leur taille et de leur configuration.

— Ainsi, les PME, les TPE et les artisans se tournent majoritairement vers les jeunes diplômés d'un CAP, perçu comme un premier niveau de qualification avéré. À l'inverse, les grandes entreprises, où les activités sont souvent plus segmentées, privilégient le recrutement de titulaires d'un bac pro, ce diplôme pouvant également servir de tremplin vers une poursuite d'études en BTS.

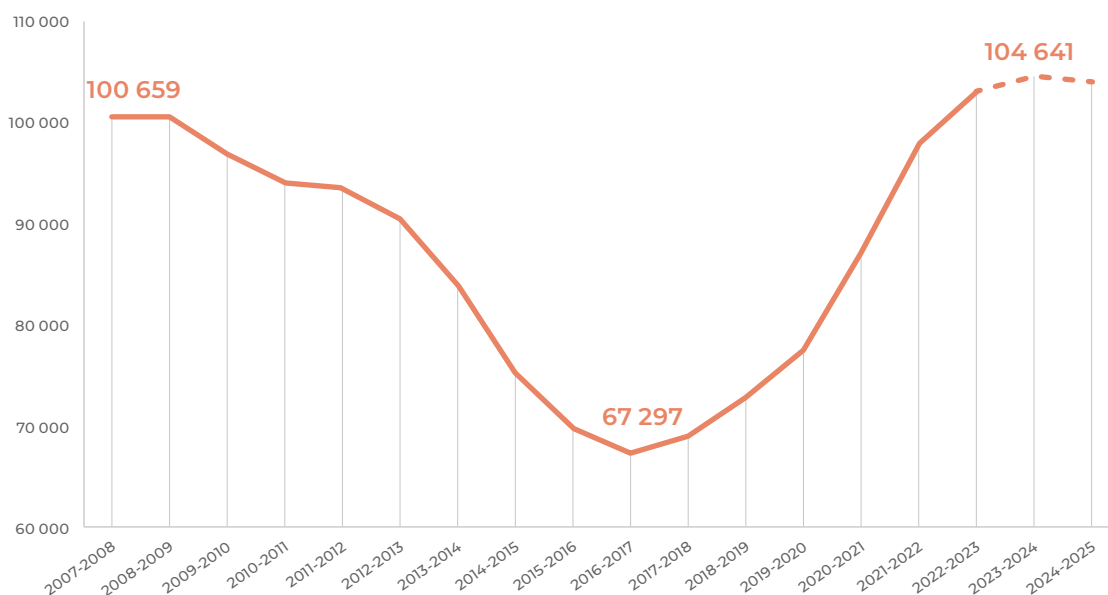
— S'agissant de l'évolution des compétences, les PME valorisent particulièrement les parcours combinant plusieurs CAP ou ceux qui mènent du CAP au brevet professionnel (BP), qu'elles considèrent comme des modèles types pour développer les qualifications des salariés.

— Par ailleurs, le rythme de l'alternance accentue les différences entre entreprises. Par exemple, le nombre de semaines passées en CFA est plus élevé pour un bac pro (20 semaines) que pour un BP (12 semaines), une organisation parfois jugée contraignante par les PME.

— L'activité économique joue aussi un rôle non négligeable dans le recours à l'apprentissage. Ainsi, malgré un dynamisme certain et une image renouvelée des métiers du BTP, qui réussit de plus en plus à attirer des jeunes issus des classes intermédiaires, le poids des aides demeure très fortement incitatif pour les employeurs. La baisse des mises en chantier et les incertitudes quant à une politique du logement volontariste (face aux besoins de rénovation imposés par la transition climatique comme aux besoins en logements) risquent de ne pas favoriser le dynamisme de l'apprentissage en cas de diminution ou de disparition de ces aides aux entreprises.

ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF D'APPRENTIS FORMÉS AUX MÉTIERS DU BTP AU 31 DÉCEMBRE

Source : CCCA-BTP, à partir des données de la Direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (DEPP).



L'essor de l'apprentissage s'accompagne d'une évolution des profils des jeunes

— **Les organismes de formation par apprentissage (OFA) accueillent de plus de jeunes venant des catégories intermédiaires et moins des catégories populaires.** Les jeunes issus des classes populaires les plus paupérisées ont encore davantage de difficultés à accéder à l'apprentissage. En effet, des études ont montré qu'ils anticipent parfois tellement les discriminations dont ils sont victimes qu'ils renoncent même à présenter des candidatures à un employeur [8].

— Pour autant, et malgré leurs difficultés à accéder aux formations par alternance (dont celle de l'apprentissage BTP), cette voie de formation présente des qualités d'intégration sociales et professionnelles manifestes de catégories de public parmi les plus précarisés des quartiers prioritaires de la ville. Le renforcement comme la facilitation de l'accès à cette voie de formation pourrait compléter les mesures déjà déployées (dispositif des emplois francs) pour améliorer l'insertion de ces populations et potentiellement les accueillir dans les métiers du BTP.

Diversification des profils des recrues et des canaux de recrutements

— **De façon continue, les besoins en main-d'œuvre qualifiée du BTP sont récurrents et constants: 74 % (2023) des recrutements sont jugés difficiles par les recruteurs du secteur de la construction.** C'est pourquoi le secteur accueille volontiers des demandeurs d'emploi issus d'autres branches professionnelles et qui ont opéré une reconversion par la formation: en effet, la meilleure clef d'entrée dans les métiers du BTP demeure la formation. Le diplôme en facilite l'accès: en 2022, le taux d'insertion

des demandeurs d'emploi formés aux métiers du BTP atteint 57 %. Il est supérieur de 3 points à la moyenne, calculé sur l'ensemble des secteurs professionnels, et supérieur de 9 points en cumulant de 2020 à 2022.

— Selon une enquête de l'Observatoire des Métiers du BTP publiée en mai 2024 [9], le nombre d'entrées en formation BTP des demandeurs d'emploi est passé de 23 060 en 2018 à 26 500 en 2022, soit une progression de 15 %.

— Le portrait type d'un demandeur d'emploi en formation BTP était, en 2022, à 86 % un homme, inscrit à France Travail depuis moins d'un an (85 %), et avec un niveau de formation initiale majoritairement de niveau infra Bac (52 %) à l'entrée en formation.

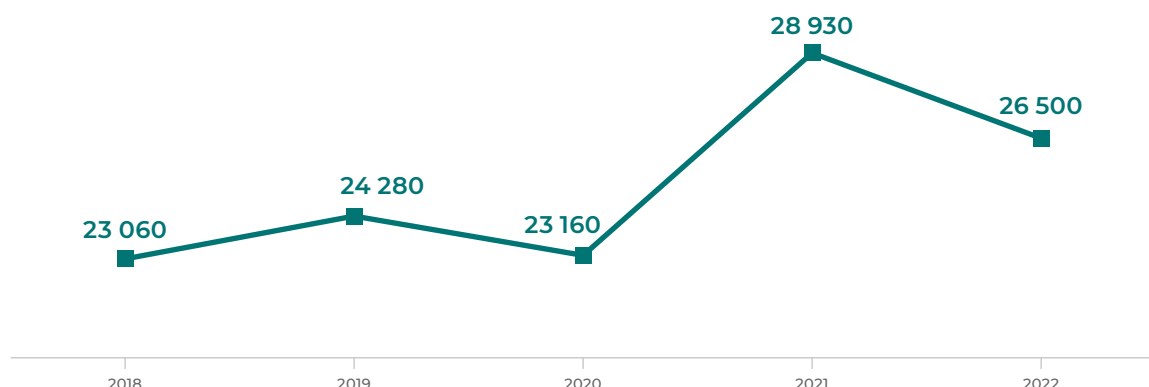
La formation continue, une pratique de plus en plus ancrée dans les entreprises du BTP

— **La formation continue dans le secteur du BTP a connu des changements significatifs au cours de la dernière décennie, en réponse aux défis économiques, technologiques et environnementaux.** En 2010, Constructys a été créé comme l'OPCA unique de la construction, rassemblant toutes les entreprises du BTP. Constructys s'est vu confier des missions élargies, notamment le développement de la formation pour faciliter l'accès des salariés à la qualification, particulièrement dans les TPE et PME.

— Au cours des dernières années, le secteur du BTP a connu une augmentation significative du nombre de professionnels formés en formation continue. En 2022, Constructys a rapporté avoir formé plus de 391 000 stagiaires [10], marquant une hausse de 6 % par rapport à l'année précédente. En 2023, ce chiffre a atteint environ 420 000 stagiaires [11], représentant une progression de 7,4 %. Cette tendance à la hausse reflète un intérêt croissant pour la formation continue dans le secteur, en réponse aux besoins

ÉVOLUTION DES ENTRÉES EN FORMATION BTP DES DEMANDEURS D'EMPLOI, 2018-2022

Source : France Travail.



évolutifs des entreprises et aux exigences du marché du travail. Les données indiquent également que les TPE ont particulièrement sollicité ces formations, soulignant l'importance de l'accès à la qualification pour un large éventail de professionnels dans le BTP.

— D'après l'enquête *Continuing Vocational Training Survey* réalisée par Eurostat et [analysée par l'OPMQ \[12\]](#) en novembre 2024, la proportion moyenne d'entreprises du secteur de la construction ayant organisé au moins une formation ou un stage pour leurs salariés en France est passée de 58 % en 2010 à près de 70 % en 2020. Les mesures de soutien à la formation des employés mises en place durant la crise sanitaire, telles que le Fonds national de l'emploi-formation (FNE Formation) visant à accompagner les entreprises face aux transformations économiques, ont contribué à ces progrès. En 2020, la France se positionne ainsi au-dessus

de la moyenne européenne. Cependant, la durée moyenne de formation par employé dans les entreprises du secteur de la construction au sein de l'Union européenne a connu une baisse continue entre 2010 et 2020, passant de 31 heures à 18 heures en moyenne. La France a suivi cette tendance: la durée moyenne par salarié était de 28 heures en 2010, avant de descendre à 25 heures en 2015 et finalement à 23 heures en 2020. Globalement, les efforts de la France en matière de formation continue dans le secteur de la construction semblent s'être renforcés entre 2010 et 2020. Cependant, l'année 2020 reste marquée par le contexte exceptionnel de la crise sanitaire. Il sera donc pertinent d'examiner les données de la prochaine enquête (portant sur 2025) pour vérifier si ces résultats se confirment et comment ils se comparent à ceux des autres pays européens.

TENDANCES ÉMERGENTES.

Vers une diversification des acteurs de la formation

— **La réforme de 2018 a profondément impacté le marché de la formation professionnelle, comme en témoigne l'étude France compétences publiée en décembre 2024 sur les stratégies économiques des OFA [13].**

— La digitalisation, illustrée par l'apparition de CFA 100 % e-learning, et la libéralisation du marché de l'apprentissage avec le financement au « coût contrat » ont marqué un tournant majeur. Ces transformations ont entraîné un triplement du nombre d'opérateurs, passant d'un marché verrouillé à un environnement concurrentiel et au financement « décontingenté ». Selon [une étude du Céreq publiée en décembre 2024 \[7\]](#), en 2021, 41 % des contrats d'apprentissage signés se réalisaient dans le cadre de formations non identifiées en 2018.

— Pour les OFA, cela implique une transition d'un modèle basé sur les subventions publiques à une logique d'investissement. Ce nouveau contexte a attiré de nombreux acteurs, diversifiant considérablement les profils d'OFA, depuis les « pure players » spécialisés dans l'apprentissage jusqu'aux opérateurs multiactivités ou inter-professionnels.

— Cette dynamique a favorisé la modernisation des pratiques, mais aussi intensifié la concurrence, créant un paradoxe: les OFA, tout en rivalisant, doivent renforcer leurs partenariats et leur mutualisation pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché.

— Dans le secteur du BTP, si les acteurs traditionnels de la formation restent très majoritaires dans les effectifs formés, de nouveaux acteurs disruptifs ont émergé ces dernières années. C'est le cas par exemple de l'École Gustave, créée en 2021, une école qui forme demandeurs d'emploi de 18 à 50 ans aux métiers du bâtiment en tension, sans diplôme requis. De son côté, La Solive, fondée en avril 2021, propose des formations courtes et intensives pour permettre aux adultes en reconversion professionnelle de se former aux métiers de la rénovation énergétique. Déjà présente dans trois villes en France, elle ambitionne d'ouvrir huit à dix nouveaux campus en 2025 et 2026. D'autres organismes de formation se distinguent par leurs approches pédagogiques. C'est le cas par exemple d'Hupso, un centre de formation dédié à la formation aux métiers en tension (tous secteurs confondus), mais qui propose des formations 100 % en ligne, accessibles via une plateforme digitale. Dans le secteur du BTP, Hupso propose entre autres des formations diplômantes aux métiers de conducteur de travaux, de chef de chantier, de BIM modelleur ou encore de dessinateur projeteur.

INCERTITUDES MAJEURES.

Quelles sont les grandes questions concernant les évolutions possibles de la variable à l'horizon 2035-2040 ?

- Une nouvelle réforme de l'apprentissage ?
- Vers une plus grande fluidité entre formation initiale et formation continue ?

— Avec les dispositifs européens inspirés des directives de la formation tout au long de la vie (FTLV), les frontières entre la formation professionnelle initiale (FPI) et la formation continue (FC) tendent à s'estomper.

— En Allemagne, près de la moitié des cadres sont issus des cursus, les élèves de la « *Realschule* » ou de la « *Hauptschule* » (qui ouvrent à l'apprentissage), complété ensuite par la formation continue avec des diplômes de « technicien » (*Techniker*) ou de « maître professionnel » (*Industriemeister*). Ils sont ainsi plus nombreux que les 39 % de cadres issus d'une formation académique (c'est-à-dire ayant validé au minimum un niveau Licence).

— Le modèle allemand pourrait s'imposer en combinant des périodes de formation initiale, l'apprentissage, la FC et des formations académiques.

HYPOTHÈSES À L'HORIZON 2035-2040

Hypothèse 1

Priorité à l'apprentissage

— **Les financements publics et les formations sont de plus en plus centrés sur l'apprentissage.**

— La fusion des contrats pro et d'apprentissage conduit à une réorientation des financements au bénéfice des demandeurs d'emploi. Une partie de la taxe d'apprentissage pourrait être détournée pour le SPE. Les partenaires sociaux du BTP réussissent à faire valoir leur besoin de l'apprentissage dans un contexte de tension récurrente de l'emploi. Autrement dit, ils réussissent à faire passer le message aux autorités que la construction n'est pas une industrie comme les autres. Des ressources spécifiques à l'apprentissage sont préservées pour les formations par apprentissage du BTP (notamment niveaux 3 et 4 qui conduisent à la haute qualification ouvrière). Réorientation des lycées pro vers l'apprentissage.

Hypothèse 2

Baisse des financements publics, explosion des offres de nouveaux acteurs privés

— **Réduction de la prime à l'apprentissage. Les filières sont mobilisées pour financer les formations.**

— Révision du CPF, hausse du reste à charge pour les élèves.

— Diversification des offres de formation initiale et continue de la part de nouveaux acteurs (y compris gros acteurs du BTP et *pure players*). Recours aux formations en ligne pour faciliter l'accès à la FTLV. La qualité des formations devient de plus en plus variable.

Hypothèse 3

Formations réglementées, assurées par les acteurs du BTP

— **Baisse des financements publics consacrés à la formation.** L'État renforce les critères d'encadrement des formations et des organismes de formation. Renforcement de la qualité et du contrôle. Les formations sont majoritairement assurées par les acteurs traditionnels du secteur. De nouveaux acteurs innovants et de qualité émergent en parallèle.

RÉFÉRENCES

- [1] [Construire les compétences de demain dans le BTP](#), Céreq BREF, mars 2020.
- [2] [Génération 2013 : enquête 2016](#), Céreq, février 2024.
- [3] [Les chiffres de l'apprentissage en 2022](#), ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, novembre 2024.
- [4] [Rentrée 2022-2023 : près de 103 000 apprentis en formation à un métier du BTP](#), CCCA-BTP.
- [5] [Évolution de l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville entre la génération 2010 et la génération 2017](#), Céreq, avril 2024.
- [6] [L'alternance, un plus pour les jeunes des QPV, à condition d'y accéder](#), Céreq BREF, août 2024.
- [7] [L'apprentissage après la réforme de 2018 : nouveaux acteurs, nouveaux défis](#), Céreq BREF, décembre 2024.
- [8] [Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage](#), Céreq, juin 2017.
- [9] [Les demandeurs d'emploi formés au BTP](#), Observatoire des métiers du BTP, mai 2024.
- [10] [Rapport d'activité : en 2022, Constructys a formé plus de 391 000 stagiaires](#), Constructys, octobre 2023.
- [11] [Rapport d'activité 2023 : Constructys présente des résultats en hausse et réaffirme sa volonté de devenir l'Opco n° 1 de la transition écologique](#), Constructys, septembre 2024.
- [12] [Évolution de la formation continue dans les entreprises de la construction en Union européenne](#), Observatoire des métiers du BTP, novembre 2024.
- [13] [Étude sur les modèles économiques des OFA : évolution des charges, stratégies d'économie d'échelle et utilisation des bénéfices](#), France compétences, septembre 2024.

BÂTIR L'AVENIR.

ASPIRATIONS DES JEUNES
ET BESOINS DES ENTREPRISES
À L'HORIZON

2035-2040