Accord collectif national du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans le Bâtiment

PREAMBULE :

Le présent accord est conclu conformément au souhait des partenaires sociaux de renouveler l'accord relatif au contrat de génération dans le Bâtiment du 19 septembre 2013.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1er mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics,
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors,
- tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l'emploi des salariés âgés ;
- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la Profession pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.

SOMMAIRE

Titre 1 – Diagnostic actualisé (décembre 2016)

Titre 2 – Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur

Titre 3 – Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

En accord entre les parties, les présentes ont été reliées par le procédé ASSEMBLACT R.C. empêchant toute substitution ou addition et sont seulement signées à la dernière page.

Titre 4 – Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Titre 5 – Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Titre 6 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Titre 7 – Actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Titre 8 – Suivi de l'accord

Titre 9 – Cadre juridique

TITRE 1 - DIAGNOSTIC ACTUALISE

ARTICLE 1.1 - OUTILS DU DIAGNOSTIC

Le renouvellement de l'accord du 19 septembre 2013 a nécessité l'actualisation du diagnostic réalisé préalablement à la négociation de l'accord initial. Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données fournies par l'Observatoire des Métiers du BTP. Il figure en annexe du présent accord.

ARTICLE 1.2 - CONTENU DU DIAGNOSTIC

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- A la pyramide des âges ;
- Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- Aux prévisions de départ à la retraite ;
- Aux perspectives de recrutement ;
- Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites " compétences clés " ;
- Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE 2 - LES TRANCHES D'AGE DES JEUNES ET DES SALARIES AGES CONCERNES PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR

Mesures	Aides contrat de génération	Tranches d'âges concernées par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	Tranches d'âges concernées par les engagements en faveur des salariés âgés
Tranches d'âge	– Jeunes de moins de 26 ans – Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés – Salariés de 57 ans ou plus – Salariés d'au moins 55 ans au moment de leur recrutement – Salariés d'au moins 55 ans reconnus travailleurs handicapés	– Jeunes de moins de 26 ans – Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés	– Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés : • Maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus • Augmentation du nombre de salariés de 55 ans et plus – Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés : • Salariés de plus de 45 ans – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : • Salariés de plus de 45 ans – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : bilan de réorientation dans le cadre d'un bilan de compétences : • Salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail

TITRE 3 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GENERATION

ARTICLE 3.1- OBJECTIF CHIFFRE EN MATIERE D'EMBAUCHE DE JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2015) font apparaître une légère hausse de l'âge moyen dans le BTP puisqu'il est passé de 39,4 ans en 2013 à 39,9 ans en 2015. Cette hausse de l'âge moyen est due à la diminution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 10,2% en 2013 à 8,7% en 2015.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent néanmoins l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique qui reste incertain et fragile, sur un objectif global de 12% de recrutements en CDI de jeunes visés au titre 2 du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, mise à disposition de ressources pédagogiques innovantes à destination de l'éducation nationale, opérations telles que « Coulisses du Bâtiment », concours « Batissiel », opération « Conjuguer au féminin les métiers du Bâtiment »), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

ARTICLE 3.2 – MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GENERATION

3.2.1 - L'accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation, et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics pourront être utilisés.

3.2.2 - La désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics. Cela s'est traduit par la mise en place de l'Ordre des tuteurs des Travaux Publics et du titre de Maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le Bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3 - L'entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maitrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4 - Mobilisation des outils des secteurs du BTP pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics ont mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...) notamment par le biais des organismes de branche PRO BTP et l'APAS BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en en assurant la promotion notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics s'engagent à poursuivre la promotion du guide de bonnes pratiques, établi en 2012, relatif au maintien et l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de Travaux Publics.

Les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics veilleront également à ce que les sites de « bourse à l'emploi » Travaux Publics ou les sites équivalents développés par les Fédérations du Bâtiment et celle des SCOP du BTP soient effectivement alimentés par les entreprises.

3.2.5 - Le développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le Bâtiment et les Travaux Publics et du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés des secteurs du BTP ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance notamment en revalorisant leurs salaires et en leurs accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et lui permettre une bonne intégration, les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics ont renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats, et de maintenir l'objectif de 5% d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs Ouvriers mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des Travaux Publics, celles du Bâtiment ou celles des SCOP BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6 – Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers. Il constitue également un vecteur d'intégration dans l'entreprise. La branche des Travaux Publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant notamment des autorisations d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

TITRE 4 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

ARTICLE 4.1 - OBJECTIF CHIFFRE EN MATIERE D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2015) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 278 930 salariés, dont 135 527 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent qu'au titre de l'année 2015 :

- les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 24 % de l'ensemble des salariés du BTP ainsi définis,

- la répartition de ces salariés par tranche d'âge s'opère comme suit :
  - salariés âgés de 50 à 54 ans : 12,3 %
  - salariés âgés de 55 ans et plus : 11,6 %

- le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est supérieur à 5% sur les deux dernières années.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans les branches du Bâtiment et des Travaux Publics grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la Profession. Les parties signataires s'accordent sur la poursuite de l'objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur l'objectif d'augmentation de 1% du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une nouvelle période de trois ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5%.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

ARTICLE 4.2 - AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTP.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif :

1) L'amélioration des conditions de manutention des charges lourdes,

- par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.
  A cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions.

- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention.

- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrages et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.

Cette action se traduira par la signature, au niveau national, sous l'égide de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional.

- par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

A cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTP une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs,

- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP) qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe,

- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

2) La diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation,

- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations,

- par la conduite d'une action en direction des fabricants pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques,

- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

A cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'Aide à la Démarche d'Amélioration des situations et des Postes de Travail mis en place par l'OPPBTP. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différés. À partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances : le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur la mise en œuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne....) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3) Le développement des installations sanitaires sur les chantiers :

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier, et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAMTS dans le cadre de la Convention Nationale d'Objectifs Bâtiment 2014-2017 aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBTP et de la CNAMTS.

Les parties signataires s'engagent à transmettre le présent accord à l'OPPBTP afin qu'il ait connaissance des dispositions le concernant et qu'il puisse en dresser le bilan à l'issue de sa durée.

ARTICLE 4.3 – MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la Profession.

Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

- Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu à l'article D. 1242-2 du Code du travail ainsi que le contrat de génération visé à l'article L.5121-17 du Code du travail et le contrat de professionnalisation.

  Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une formation qualifiante dans la limite des budgets dédiés de l'OPCA de la Construction - Constructys.

  Les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics ont pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

- Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

- En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutement des salariés de plus de 50 ans.

ARTICLE 4.4 - ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

➢ Afin d'aider les entreprises à mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'Observatoire des Métiers du BTP a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjointes du BTP.
Composé en deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics dans leur ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce guide comporte en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP,
- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l'Observatoire des métiers du BTP (http://www.guide-seniors-btp.fr/).

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par le présent accord, ont intérêt à engager elles-aussi, dès à présent, une réflexion sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

➢ Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective de l'entretien professionnel tel qu'issu de la loi du 5 mars 2014 relative à la réforme de la formation professionnelle. Bien que cet entretien ne concerne pas de catégorie d'âge spécifique, il constitue un élément important de l'anticipation de l'évolution des carrières des salariés seniors.

- Conformément aux dispositions législatives et règlementaires en vigueur, l'employeur informe chaque salarié lors de son embauche qu'il bénéficie dans l'entreprise d'un entretien professionnel tous les deux ans.

- Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur

l'évaluation du travail du salarié et doit être distinct de l'éventuel entretien d'évaluation.

- L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit faire l'objet d'un bilan tous les six ans, cette durée s'appréciant par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan écrit dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels obligatoires et de s'assurer qu'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

- Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens. Celles qui le souhaitent pourront utilement se référer au kit de l'entretien professionnel développé par l'OPCA de la Construction – Constructys (Kit entretien professionnel - Constructys).

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

ARTICLE 4.5 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

- Afin de permettre aux salariés de développer un projet professionnel de poursuite de carrière, il est proposé par l'employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et de cinq ans de salariat, un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan peut être proposée par l'employeur à l'issue de l'entretien professionnel visé à l'article 4.4 lorsque des besoins spécifiques ont été identifiés.
Cette mesure tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétence peuvent être assurés par le FONGECIF lorsqu'ils font suite à une demande du salarié ou par l'OPCA de la Construction - Constructys lorsque l'entreprise en fait la demande.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la Construction - Constructys doit progresser de 10% par an pendant la durée de l'accord sous réserve que l'OPCA de la Construction – Constructys dispose des fonds nécessaires.

- Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la Construction - Constructys.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10% par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la Construction - Constructys dispose des fonds nécessaires.

- Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, et en particulier de celle acquise par les salariés âgés.

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

ARTICLE 4.6 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

- Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens professionnels prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les deux ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

- Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

  Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

  La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

  Par ailleurs, les entreprises sont incitées à réaliser une information à destination des salariés sur le dispositif de retraite progressive.

TITRE 5 - ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âge mixte et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le Bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et ses avenants du 7 décembre 2011, et du 26 novembre 2013 et du 17 juin 2015 relatif à l'ordre des tuteurs des Travaux Publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la Banque Nationale de Données de Compétences (BNDC) de l'OPCA de la Construction - Constructys.

TITRE 6 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE DES EMPLOIS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image des Professions du Bâtiment et des Travaux Publics.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

TITRE 7 - ACTIONS VISANT A AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES A METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES AGES

Les parties signataires ont confié à l'Observatoire des Métiers du BTP le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4 qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L.5121-10 et L.5121-12 du code du travail.

Ce guide a fait l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.
Ce diagnostic[1] est une aide pour les entreprises dans leur gestion et fait l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

[1] http://www.diagnostic-contrat-generation.fr/diagnostic.php

TITRE 8 – SUIVI, EVALUATION ET CALENDRIER PREVISIONNEL DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

TITRE 9 - CADRE JURIDIQUE

ARTICLE 9.1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOMTOM :

- Pour le Bâtiment, aux employeurs relevant respectivement

- de la convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (Code IDCC 1597),
- de la convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), (Code IDCC 1596),
- ou de la convention collective nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006, (Code IDCC 2609),
- ou de la convention collective nationale des Cadres du Bâtiment du 1er juin2004, (Codes IDCC 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

En application de l'article L.5121-8 du Code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de Bâtiment occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de Bâtiment appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

ARTICLE 9.2 - PORTEE DE L'ACCORD

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées dans l'article 9.1 ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L.5121-8 du Code du travail, le présent accord permet, à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action.
Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du Code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

ARTICLE 9.3 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur, telle que visée ci-dessus.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

ARTICLE 9.4 - DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la Direction Générale du Travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

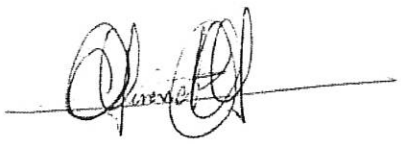
ARTICLE 9.5 – DEPOT ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord national sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du code du travail.

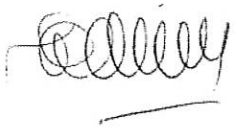
Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 janvier 2017
En 14 exemplaires

La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)

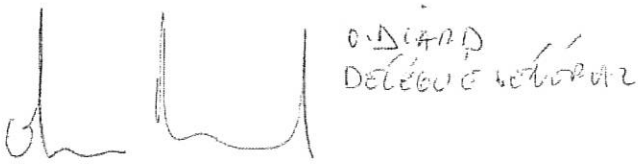


La Fédération Française du Bâtiment (FFB)



La Fédération Française des Entreprises de Génie Electrique et Energétique (FFIE)

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Bâtiment,



Le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC – BTP)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT)

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

En accord entre les parties, les présentes ont été reliées par le procédé ASSEMBLACT R.C. empêchant toute substitution ou addition et sont seulement signées à la dernière page.

ACTUALISATION DU DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES JEUNES ET DES SENIORS DANS LES BRANCHES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Contrat de génération

Décembre 2016

Source – Observatoire des métiers du BTP

Sommaire

1.La pyramide des âges 4

2.Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et évolution de leur place respective dans la branche 12

3. Prévisions de départ à la retraite 19

4. Perspectives de recrutement 23

5. Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche - compétences clés 29

6. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité 32

7. Métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée 35

8. Synthèse de la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP issues de l'accord relatif au Contrat de génération du 19 septembre 2013 37

- Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus 39
- Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés 39
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles 40
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation 41

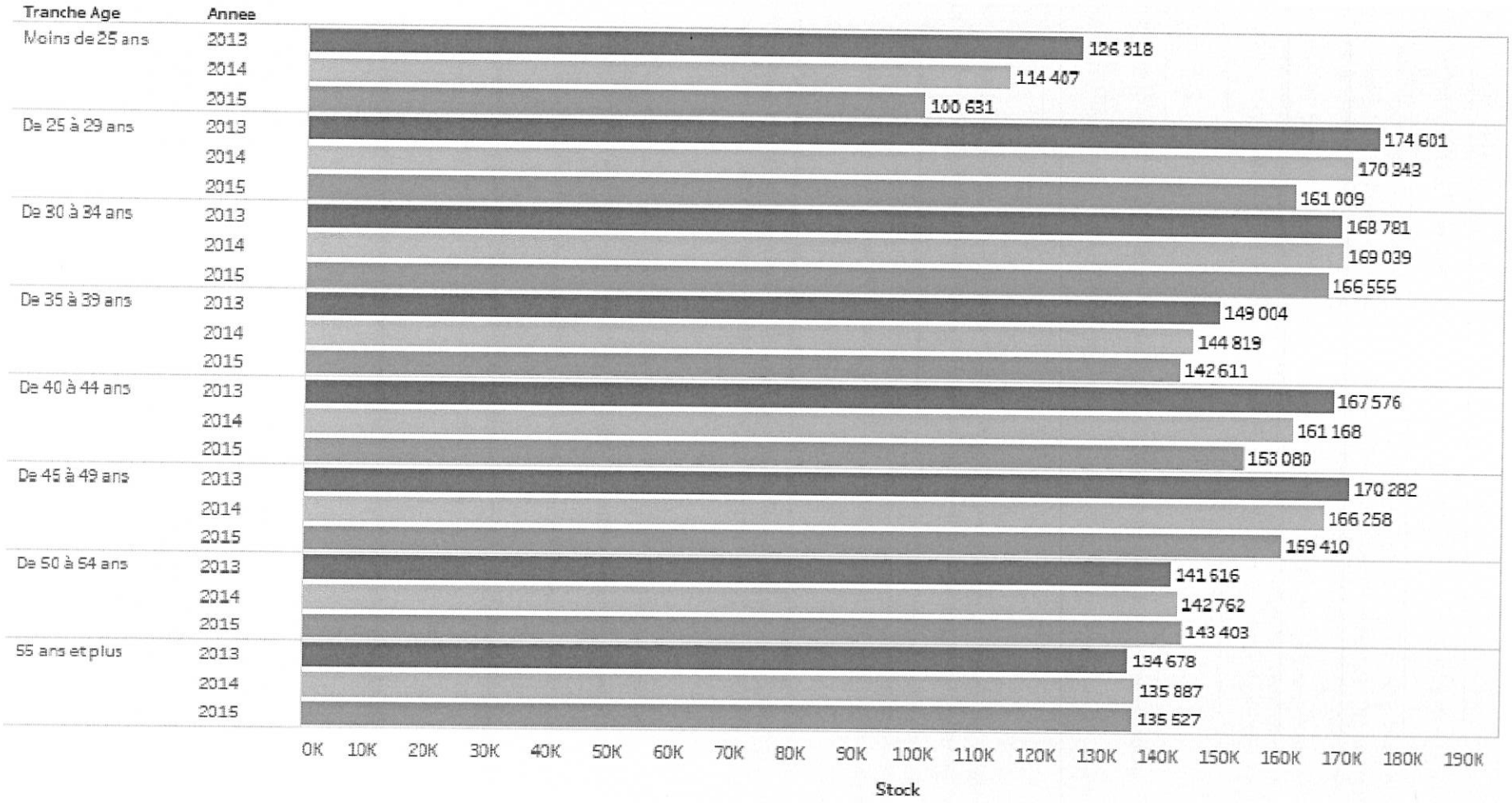
Source – Observatoire des métiers du BTP

LA PYRAMIDE DES AGES

Source – Observatoire des métiers du BTP

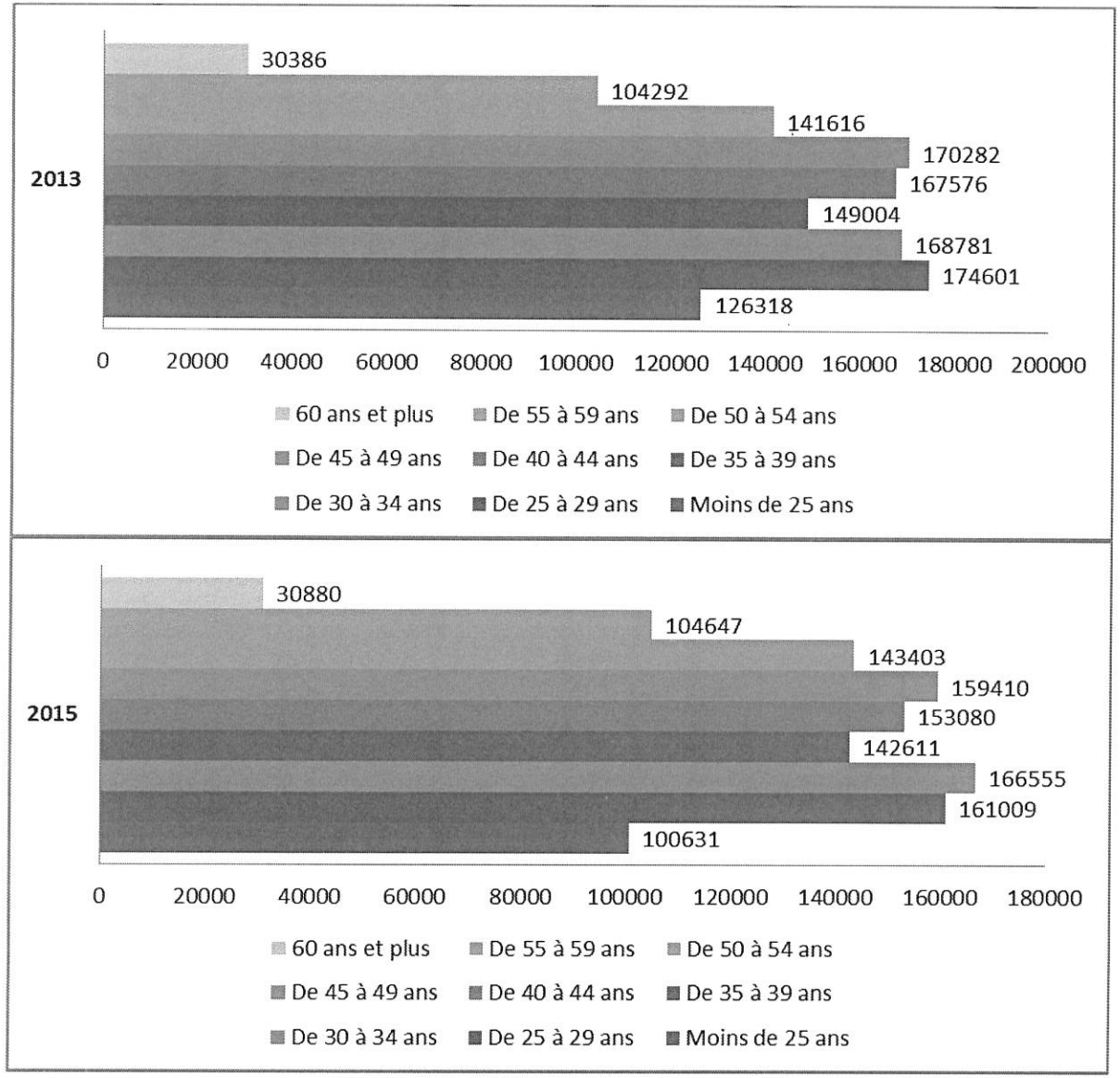
1. La pyramide des âges

Pyramide des âges dans les branches du bâtiment et des travaux publics en 2013 - 2015



Source – Observatoire des métiers du BTP

Effectif par tranches d'âge des salariés du BTP en 2013 et 2015



2013

Âge moyen = 39,4 ans

% de moins de 25 ans = 10,2%

2015

Âge moyen = 39,9 ans

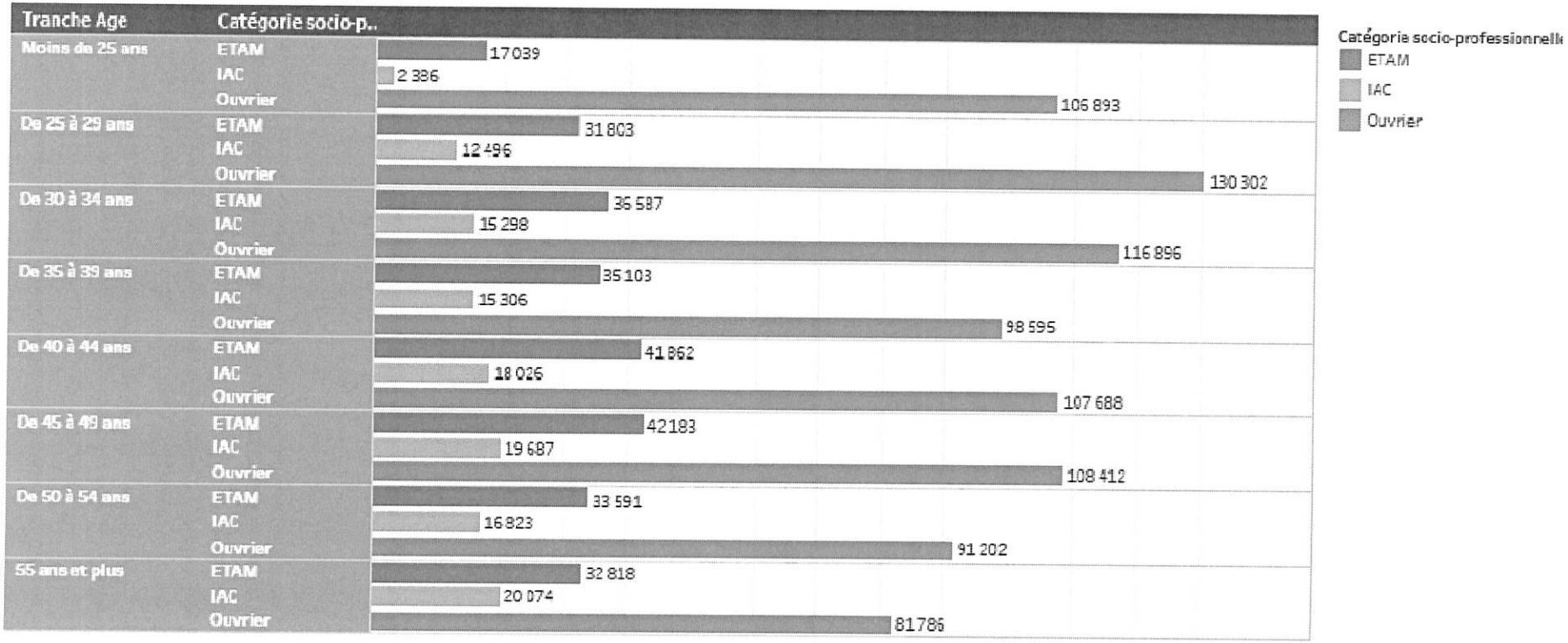
% de moins de 25 ans = 8,7%

Source – Observatoire des métiers du BTP

Les Pyramides d'âges par catégorie professionnelle dans le BTP en 2013

Tranche Age	ETAM	IAC	Ouvrier	Total général
Moins de 25 ans	17 039	2 386	106 893	126 318
De 25 à 29 ans	31 803	12 496	130 302	174 601
De 30 à 34 ans	36 587	15 298	116 896	168 781
De 35 à 39 ans	35 103	15 306	98 595	149 004
De 40 à 44 ans	41 862	18 026	107 688	167 576
De 45 à 49 ans	42 183	19 687	108 412	170 282
De 50 à 54 ans	33 591	16 823	91 202	141 616
55 ans et plus	32 818	20 074	81 786	134 678
Total général	270 986	120 096	841 774	1 232 856

Répartition par catégorie professionnelle et tranches d'âge des salariés du BTP en 2013 (en effectif)

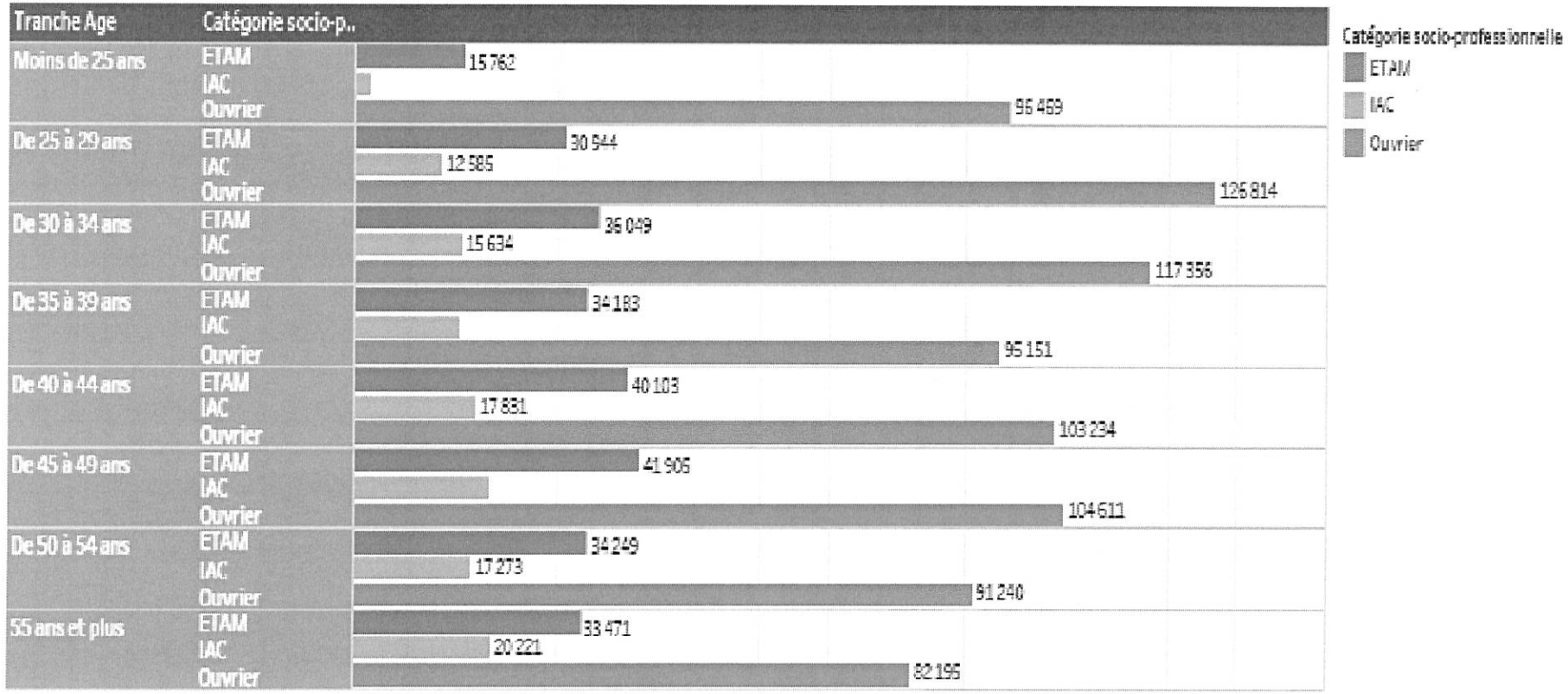


Source – Observatoire des métiers du BTP

Les Pyramides d'âges par catégorie professionnelle dans le BTP en 2014

Tranche Age	ETAM	IAC	Ouvrier	Total général
Moins de 25 ans	15 762	2 176	96 469	114 407
De 25 à 29 ans	30 944	12 585	126 814	170 343
De 30 à 34 ans	36 049	15 634	117 356	169 039
De 35 à 39 ans	34 183	15 485	95 151	144 819
De 40 à 44 ans	40 103	17 831	103 234	161 168
De 45 à 49 ans	41 905	19 742	104 611	166 258
De 50 à 54 ans	34 249	17 273	91 240	142 762
55 ans et plus	33 471	20 221	82 195	135 887
Total général	266 666	120 947	817 070	1 204 683

Répartition par catégorie professionnelle et tranches d'âge des salariés du BTP en 2014 (en effectif)

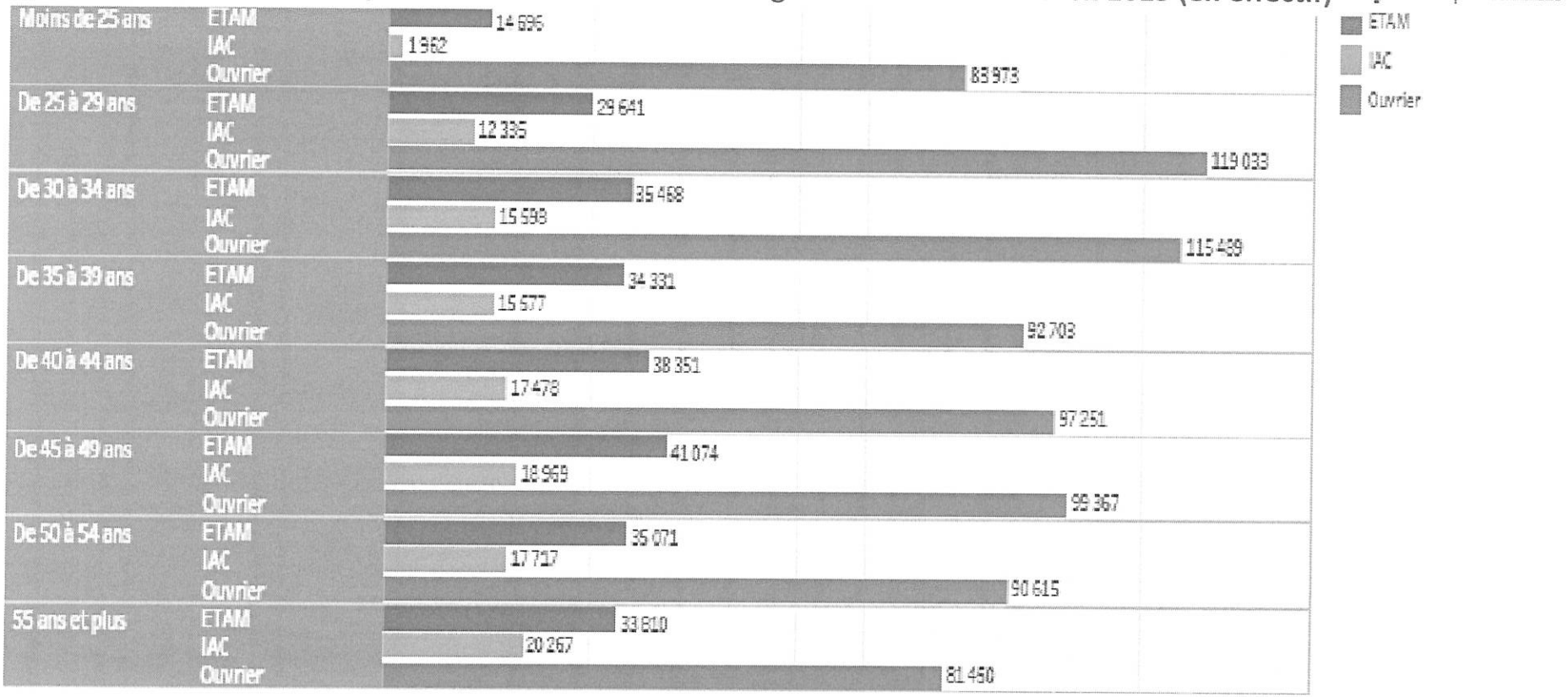


Source – Observatoire des métiers du BTP

Les Pyramides d'âges par catégorie professionnelle dans le BTP en 2015

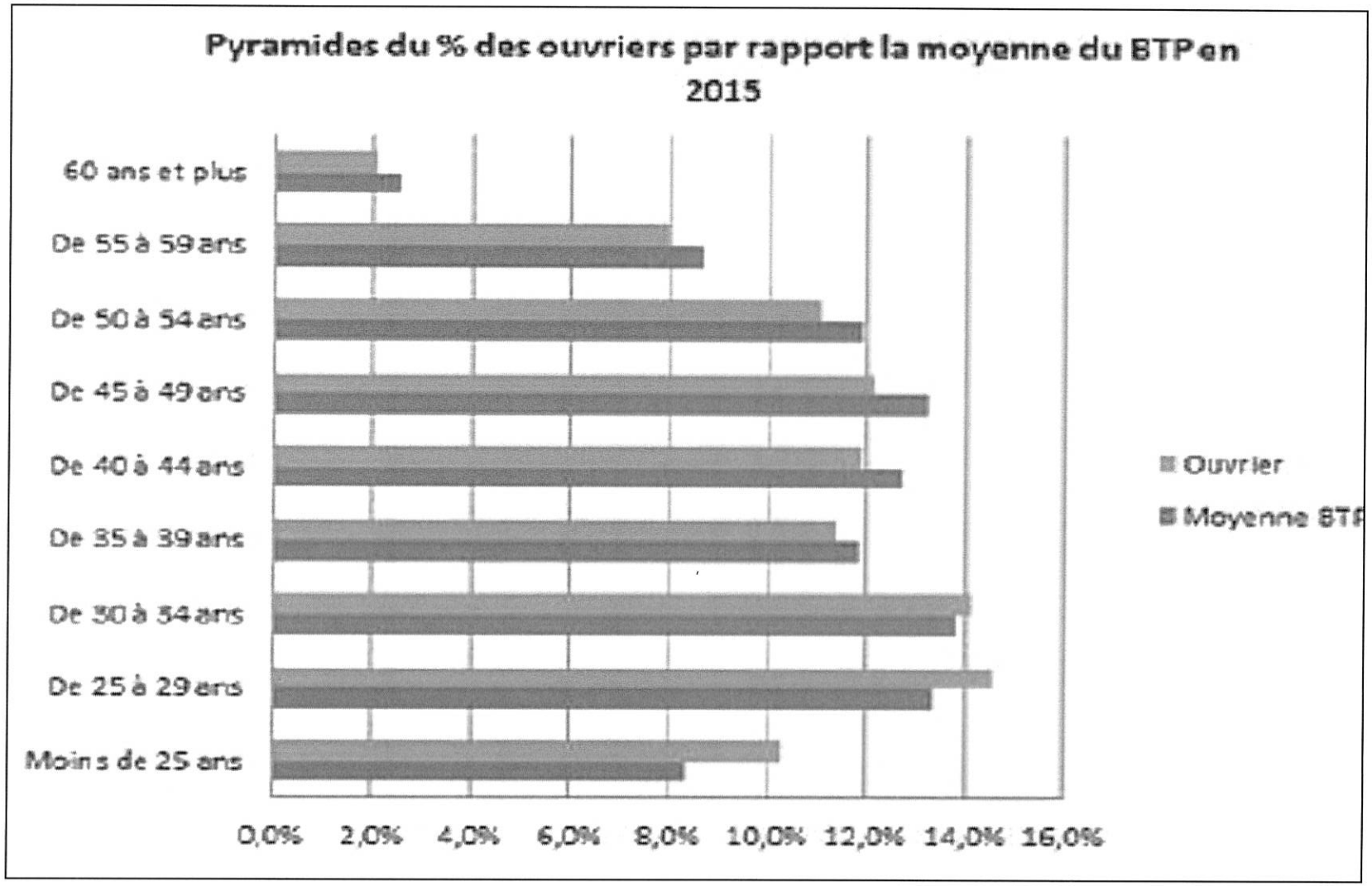
Tranche Age	ETAM	IAC	Ouvrier	Total général
Moins de 25 ans	14 696	1 962	83 973	100 631
De 25 à 29 ans	29 641	12 335	119 033	161 009
De 30 à 34 ans	35 468	15 598	115 489	166 555
De 35 à 39 ans	34 331	15 577	92 703	142 611
De 40 à 44 ans	38 351	17 478	97 251	153 080
De 45 à 49 ans	41 074	18 969	99 367	159 410
De 50 à 54 ans	35 071	17 717	90 615	143 403
55 ans et plus	33 810	20 267	81 450	135 527
Total général	262 442	119 903	779 881	1 162 226

Répartition par catégorie professionnelle et tranches d'âge des salariés du BTP en 2015 (en effectif)



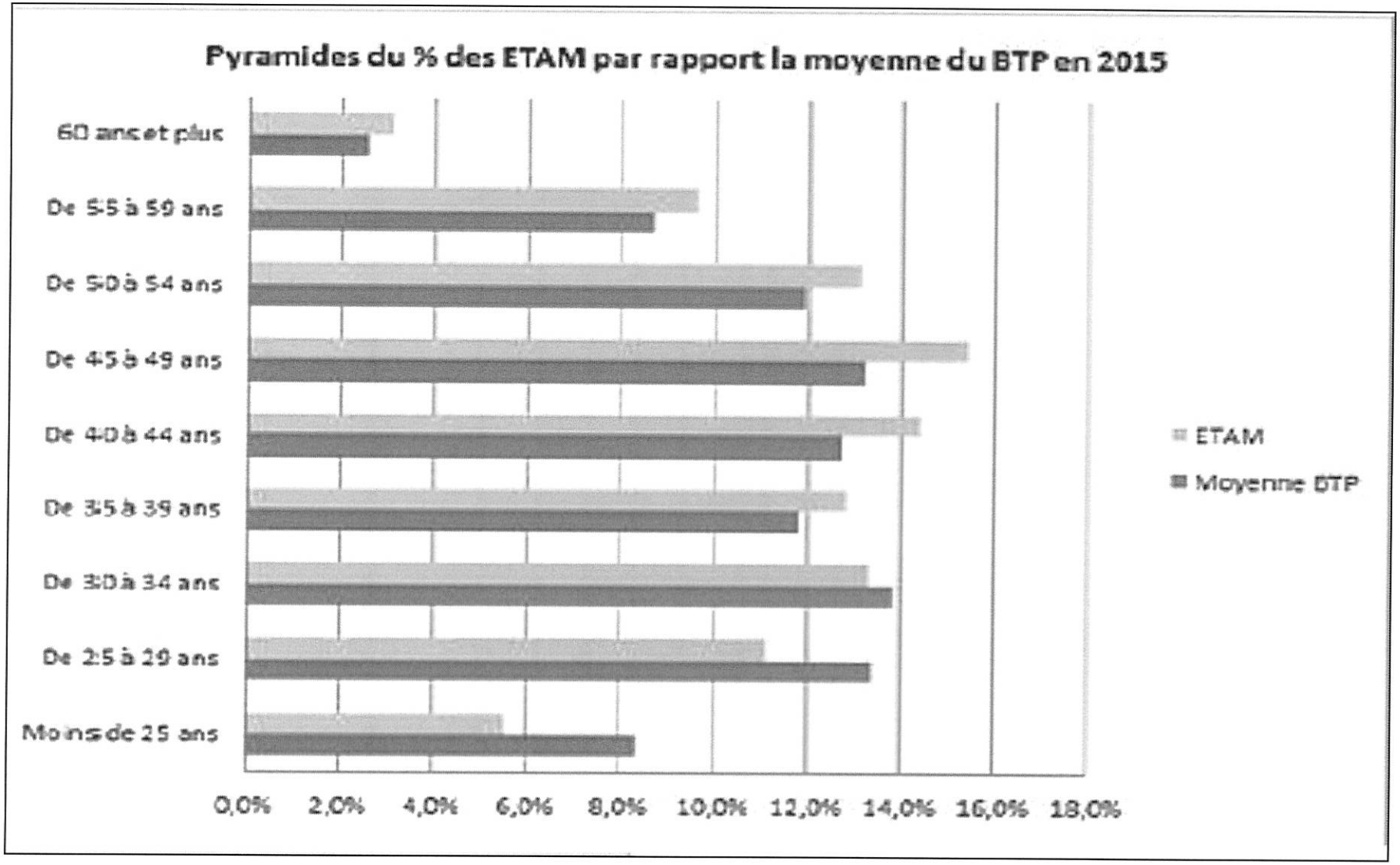
Source – Observatoire des métiers du BTP

Comparaison des âges par rapport la moyenne du BTP par catégorie professionnelle (1/3)



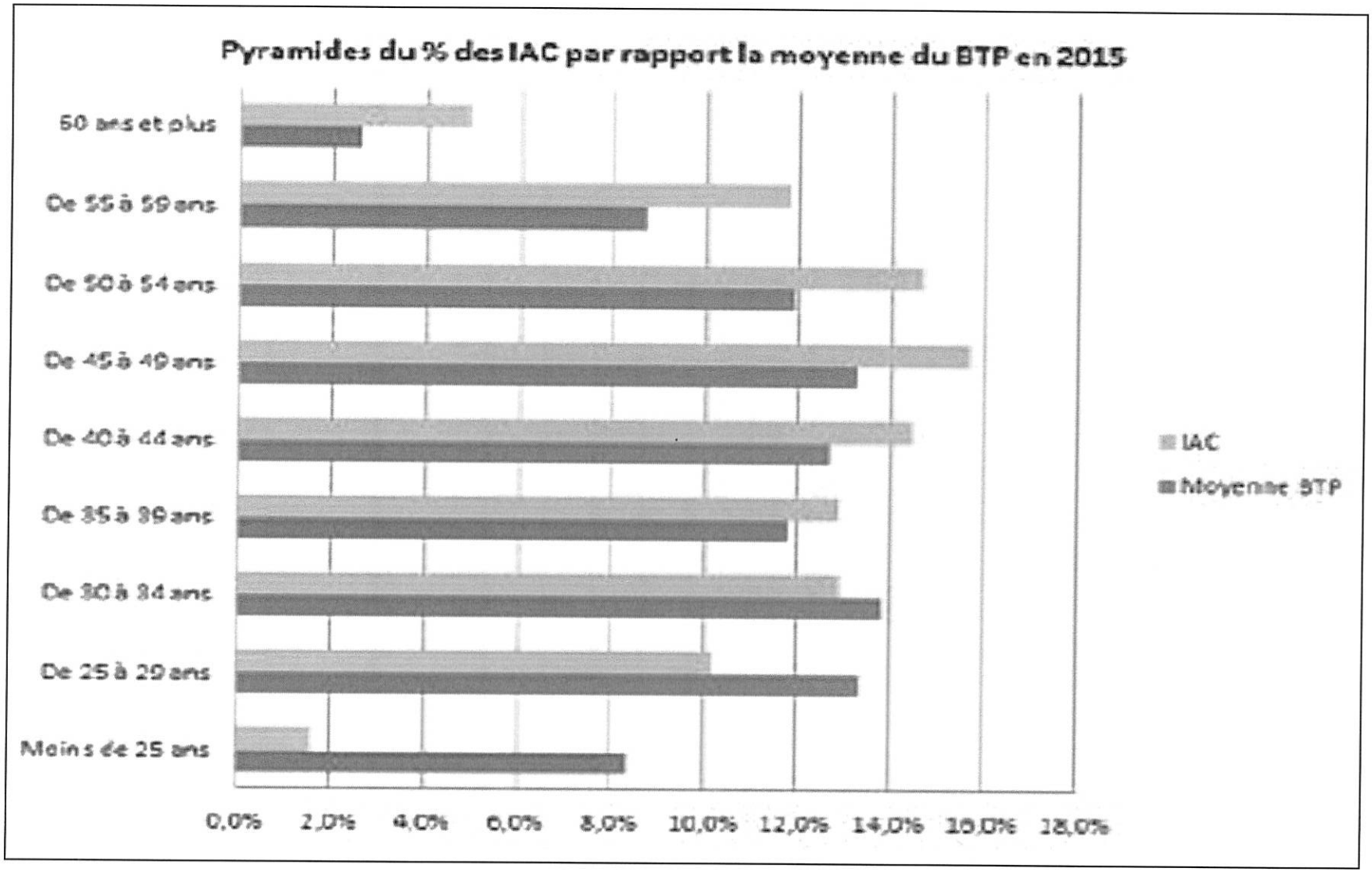
Source – Observatoire des métiers du BTP

Comparaison des âges par rapport la moyenne du BTP par catégorie professionnelle (2/3)



Source – Observatoire des métiers du BTP

Comparaison des âges par rapport la moyenne du BTP par catégorie professionnelle (3/3)



Source – Observatoire des métiers du BTP

CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET DES SALARIES AGES ET EVOLUTION DE LEUR PLACE RESPECTIVE DANS LES BRANCHES

Source – Observatoire des métiers du BTP

2. Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et évolution de leur place respective dans la branche

Répartition par métier et tranches d'âge des salariés du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en effectif)

Fonction Metier	Groupe Metier	2013				2014				2015			
		Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Administratif et commercial	Administratif	7 864	25 674	28 286	61 824	7 155	26 128	28 784	62 067	6 739	26 712	28 823	62 274
	Commercial	1 063	2 451	2 614	6 128	877	2 471	2 686	6 034	877	2 578	2 749	6 204
	Divers	193	841	993	2 027	167	921	1 035	2 123	154	784	966	1 904
	Total	9 120	28 966	31 893	69 979	8 199	29 520	32 505	70 224	7 770	30 074	32 538	70 382
Production	Canalisateur	633	476	364	1 473	593	462	386	1 441	543	478	386	1 407
	Carreleur	2 218	1 352	1 169	4 739	1 906	1 371	1 187	4 464	1 600	1 372	1 202	4 174
	Charpentier	4 043	1 773	1 384	7 200	3 824	1 701	1 458	6 983	3 387	1 696	1 455	6 538
	Chauffagiste	4 684	2 620	2 347	9 651	4 290	2 614	2 353	9 257	3 840	2 595	2 337	8 772
	Conducteur d'engins	3 148	5 134	5 193	13 475	2 955	5 114	5 201	13 270	2 633	5 023	5 058	12 714
	Constructeur d'ouvrag..	764	1 416	1 425	3 605	697	1 536	1 543	3 776	513	1 560	1 462	3 535
	Constructeur de route	368	409	361	1 138	287	427	371	1 095	272	423	352	1 047
	Couvreur	6 120	3 754	2 635	12 509	5 895	3 845	2 808	12 548	5 452	3 830	2 942	12 224
	Divers production	28 675	22 632	20 551	71 858	25 717	22 572	20 749	69 038	22 183	22 204	20 529	64 916
	Electricien	7 807	5 043	4 554	17 404	6 946	5 055	4 678	16 679	6 050	5 034	4 665	15 749
	Maçon	16 888	16 826	15 130	48 844	15 131	16 931	14 898	46 960	12 811	16 599	14 494	43 904
	Mécanicien d'engins	389	536	494	1 419	326	518	514	1 358	278	480	461	1 219
	Menuisier	8 152	6 787	5 414	20 353	7 189	6 386	5 523	19 598	6 351	6 825	5 640	18 816
	Métallier	2 891	3 624	3 027	9 542	2 573	3 633	3 062	9 268	2 250	3 666	2 953	8 879
	Monteur de réseau	1 581	2 528	2 515	6 624	1 415	2 385	2 470	6 270	1 212	2 286	2 408	5 906
	Ouvrier VRD	3 135	3 363	2 960	9 458	3 073	3 516	3 133	9 722	2 817	4 222	3 776	10 815
	Peintre	7 209	7 989	7 436	22 634	6 491	8 083	7 451	22 025	5 772	8 052	7 364	21 188
	Plâtrier	3 318	2 471	1 940	7 729	2 970	2 498	1 918	7 386	2 589	2 441	1 890	6 920
	Plombier	4 160	2 246	2 530	8 936	3 740	2 289	2 535	8 564	3 193	2 206	2 401	7 800
	Terrassier	350	285	357	992	318	302	353	973	252	324	309	895
	Total	106 533	91 264	81 786	279 583	96 346	91 738	82 591	270 675	84 018	91 316	82 084	257 418
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	1 203	6 230	5 580	13 013	1 175	6 429	5 672	13 276	1 014	6 837	6 004	13 855
	Conducteur de travaux	2 136	4 141	4 108	10 385	2 094	3 823	3 836	9 753	1 828	3 822	3 728	9 378
	Dessinateur métreur	1 240	914	911	3 065	1 045	904	873	2 822	951	934	860	2 745
	Divers technique	364	1 265	1 242	2 871	316	1 250	1 183	2 749	295	1 286	1 183	2 764
	Géomètre topographe	181	87	104	372	164	93	100	357	127	85	100	312
	Ingénieur	741	1 407	1 664	3 812	647	1 337	1 583	3 567	588	1 341	1 584	3 513
	Technicien	4 800	7 342	7 390	19 532	4 421	7 668	7 544	19 633	4 040	7 708	7 446	19 194
	Total	10 665	21 386	20 999	53 050	9 862	21 504	20 791	52 157	8 843	22 013	20 905	51 761
Total général		126 318	141 616	134 678	402 612	114 407	142 762	135 887	393 056	100 631	143 403	135 527	379 561

Source – Observatoire des métiers du BTP

Répartition par métier et tranches d'âge des salariés du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en %)

Fonction Metier	Groupe Metier	2013				2014				2015			
		Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Administratif et commercial	Administratif	4,17%	13,61%	15,00%	100,00%	3,85%	14,07%	15,50%	100,00%	3,69%	14,63%	15,79%	100,00%
	Commercial	4,95%	11,41%	12,16%	100,00%	4,21%	11,86%	12,89%	100,00%	4,13%	12,15%	12,96%	100,00%
	Divers	3,97%	17,30%	20,43%	100,00%	3,13%	17,25%	19,39%	100,00%	3,60%	18,35%	22,61%	100,00%
	Total	**4,24%**	**13,48%**	**14,84%**	**100,00%**	**3,87%**	**13,93%**	**15,34%**	**100,00%**	**3,74%**	**14,46%**	**15,64%**	**100,00%**
Production	Canalisateur	13,96%	10,51%	8,04%	100,00%	13,35%	10,40%	8,69%	100,00%	12,45%	10,96%	8,85%	100,00%
	Carreleur	14,96%	9,12%	7,89%	100,00%	13,46%	9,68%	8,38%	100,00%	11,87%	10,17%	8,91%	100,00%
	Charpentier	19,77%	8,67%	6,77%	100,00%	19,01%	8,46%	7,25%	100,00%	17,69%	8,86%	7,60%	100,00%
	Chauffagiste	15,70%	8,78%	7,86%	100,00%	14,54%	8,86%	7,97%	100,00%	13,20%	8,92%	8,03%	100,00%
	Conducteur d'engins	7,76%	12,66%	12,80%	100,00%	7,42%	12,84%	13,06%	100,00%	7,04%	13,42%	13,52%	100,00%
	Constructeur d'ouvrages d'art	6,82%	12,64%	12,72%	100,00%	5,97%	13,16%	13,22%	100,00%	4,80%	14,59%	13,68%	100,00%
	Constructeur de route	9,80%	10,89%	9,61%	100,00%	8,19%	11,77%	10,23%	100,00%	8,07%	12,54%	10,44%	100,00%
	Couvreur	15,96%	9,79%	6,87%	100,00%	15,31%	9,99%	7,29%	100,00%	14,44%	10,14%	7,79%	100,00%
	Divers production	13,23%	10,44%	9,48%	100,00%	12,31%	10,80%	9,93%	100,00%	11,16%	11,17%	10,33%	100,00%
	Electricien	14,57%	9,41%	8,50%	100,00%	13,28%	9,67%	8,94%	100,00%	12,07%	10,04%	9,30%	100,00%
	Maçon	11,63%	11,58%	10,42%	100,00%	10,81%	12,09%	10,64%	100,00%	9,81%	12,71%	11,10%	100,00%
	Mécanicien d'engins	10,71%	14,75%	13,60%	100,00%	9,15%	14,54%	14,43%	100,00%	8,54%	14,75%	14,17%	100,00%
	Menuisier	13,15%	10,95%	8,73%	100,00%	11,90%	11,40%	9,15%	100,00%	10,91%	11,72%	9,69%	100,00%
	Métallier	10,27%	12,87%	10,75%	100,00%	9,52%	13,44%	11,33%	100,00%	8,79%	14,27%	11,49%	100,00%
	Monteur de réseau	8,10%	12,96%	12,89%	100,00%	7,63%	12,86%	13,31%	100,00%	6,89%	12,99%	13,68%	100,00%
	Ouvrier VRD	10,47%	11,24%	9,89%	100,00%	10,09%	11,55%	10,29%	100,00%	8,33%	12,48%	11,16%	100,00%
	Peintre	11,07%	12,26%	11,41%	100,00%	10,20%	12,70%	11,71%	100,00%	9,45%	13,18%	12,05%	100,00%
	Plâtrier	13,06%	9,73%	7,64%	100,00%	11,93%	10,03%	7,70%	100,00%	10,95%	10,33%	8,00%	100,00%
	Plombier	16,21%	8,75%	9,86%	100,00%	14,80%	9,06%	10,03%	100,00%	13,43%	9,28%	10,10%	100,00%
	Terrassier	11,97%	9,74%	12,21%	100,00%	11,09%	10,53%	12,31%	100,00%	9,76%	12,07%	11,51%	100,00%
	Total	**12,66%**	**10,85%**	**9,72%**	**100,00%**	**11,75%**	**11,19%**	**10,07%**	**100,00%**	**10,71%**	**11,64%**	**10,46%**	**100,00%**
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	3,19%	16,53%	14,81%	100,00%	3,12%	17,09%	15,08%	100,00%	2,64%	17,80%	15,63%	100,00%
	Conducteur de travaux	6,13%	11,89%	11,79%	100,00%	6,31%	11,53%	11,57%	100,00%	5,81%	12,15%	11,85%	100,00%
	Dessinateur métreur	9,84%	7,25%	7,23%	100,00%	8,55%	7,40%	7,14%	100,00%	7,94%	7,80%	7,18%	100,00%
	Divers technique	3,97%	13,81%	13,56%	100,00%	3,72%	14,71%	13,92%	100,00%	3,58%	15,59%	14,34%	100,00%
	Géomètre topographe	12,17%	5,85%	6,99%	100,00%	10,70%	6,07%	6,52%	100,00%	9,12%	6,10%	7,18%	100,00%
	Ingénieur	5,12%	9,72%	11,50%	100,00%	4,56%	9,42%	11,15%	100,00%	4,15%	9,46%	11,18%	100,00%
	Technicien	7,21%	11,04%	11,11%	100,00%	6,69%	11,59%	11,41%	100,00%	6,26%	11,94%	11,54%	100,00%
	Total	**6,03%**	**12,10%**	**11,88%**	**100,00%**	**5,69%**	**12,41%**	**11,99%**	**100,00%**	**5,20%**	**12,93%**	**12,28%**	**100,00%**
Total général		10,24%	11,48%	10,92%	100,00%	9,49%	11,85%	11,28%	100,00%	8,65%	12,33%	11,65%	100,00%

Source – Observatoire des métiers du BTP

Répartition par métier et tranches d'âge des femmes salariées du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en effectif)

Fonction Metier	Groupe Metier	2013				2014				2015			
		Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Administratif et commercial	Administratif	4892	15059	14919	34870	4477	15211	15466	35154	4118	15684	15702	35504
	Commercial	242	252	214	708	194	240	236	670	228	246	239	713
	Divers	49	462	623	1134	55	491	636	1182	42	439	621	1102
	Total	5183	15763	15766	36712	4726	15942	16338	37006	4388	16369	16562	37319
Production	Canalisateur	3	2	1	6	3	1	1	5	2	3	1	6
	Carreleur	22	9	7	38	18	11	7	36	12	9	11	32
	Charpentier	20	3	2	25	15	3	6	24	16	5	6	27
	Chauffagiste	11	8	13	32	12	6	17	35	15	12	17	44
	Conducteur d'engins	21	24	14	59	20	20	16	56	14	13	14	41
	Constructeur d'ouvrages d'art	4		2	6	4	1	3	8	5	1	3	9
	Constructeur de route	1			1	0			0				
	Couvreur	26	10	6	42	31	11	10	52	23	10	10	43
	Divers production	392	1058	1342	2792	345	993	1343	2681	322	989	1363	2674
	Electricien	47	31	22	100	50	41	27	118	37	46	27	110
	Maçon	46	26	24	96	35	33	21	89	53	27	24	104
	Mécanicien d'engins		1	2	3	2	2	2	6	1	0	0	1
	Menuisier	81	53	44	178	74	62	46	182	75	57	50	182
	Métallier	11	28	22	61	17	38	24	79	21	36	22	79
	Monteur de réseau	12	24	12	48	18	25	14	57	14	25	18	57
	Ouvrier VRD	20	25	19	64	16	19	17	52	22	18	22	62
	Peintre	550	96	45	691	538	107	56	701	533	106	69	708
	Plâtrier	22	11	3	36	16	7	2	25	14	3	7	24
	Plombier	16	4	8	28	11	8	10	29	8	4	11	23
	Terrassier	0	3	3	6	0	4	4	8	1	3	6	10
	Total	1305	1416	1591	4312	1225	1392	1626	4243	1188	1367	1681	4236
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	39	10	10	59	39	18	10	67	50	24	10	84
	Conducteur de travaux	231	35	27	293	241	46	18	305	210	40	19	269
	Dessinateur métreur	188	92	70	350	175	106	75	356	179	109	81	369
	Divers technique	65	255	263	583	70	246	247	563	61	233	228	522
	Géomètre topographe	15	1	2	18	22	2	2	26	13	2		15
	Ingénieur	158	184	182	524	165	185	170	520	156	192	208	566
	Technicien	412	394	397	1203	405	424	414	1243	336	483	442	1311
	Total	1108	971	951	3030	1117	1027	936	3080	1065	1083	988	3136
Total général		7596	18150	18308	44054	7068	18361	18900	44329	6641	18819	19231	44691

Source – Observatoire des métiers du BTP

Répartition par métier et tranches d'âge des femmes salariées du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en %)

Fonction Metier	Groupe Metier	2013				2014				2015			
		Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Administratif et commercial	Administratif	4,4%	13,4%	13,3%	100,0%	4,0%	13,7%	14,0%	100,0%	3,8%	14,4%	14,5%	100,0%
	Commercial	7,9%	8,2%	7,0%	100,0%	6,5%	8,1%	7,9%	100,0%	7,6%	8,2%	7,9%	100,0%
	Divers	2,3%	21,3%	29,8%	100,0%	2,5%	22,0%	28,5%	100,0%	2,1%	22,4%	31,7%	100,0%
	Total	**4,4%**	**13,4%**	**13,4%**	100,0%	**4,1%**	**13,8%**	**14,1%**	100,0%	**3,9%**	**14,4%**	**14,6%**	100,0%
Production	Canalisateur	14,3%	9,5%	4,8%	100,0%	17,6%	5,9%	5,9%	100,0%	9,1%	13,6%	4,5%	100,0%
	Carreleur	12,2%	5,0%	3,9%	100,0%	10,7%	6,5%	4,1%	100,0%	7,9%	5,9%	7,2%	100,0%
	Charpentier	28,2%	4,2%	2,8%	100,0%	22,1%	4,4%	8,8%	100,0%	23,2%	7,2%	8,7%	100,0%
	Chauffagiste	9,3%	6,8%	11,0%	100,0%	7,1%	3,6%	10,1%	100,0%	8,4%	6,7%	9,6%	100,0%
	Conducteur d'engins	11,2%	12,8%	7,5%	100,0%	10,6%	10,6%	8,5%	100,0%	9,5%	8,8%	9,5%	100,0%
	Constructeur d'ouvrages d'art	19,0%		9,5%	100,0%	16,0%	4,0%	12,0%	100,0%	21,7%	4,3%	13,0%	100,0%
	Constructeur de route	14,3%			100,0%	0,0%			100,0%				100,0%
	Couvreur	21,1%	8,1%	4,9%	100,0%	21,4%	7,6%	6,9%	100,0%	17,6%	7,6%	7,6%	100,0%
	Divers production	6,3%	17,0%	21,5%	100,0%	5,9%	17,0%	22,9%	100,0%	5,5%	17,0%	23,4%	100,0%
	Electricien	13,7%	9,0%	6,4%	100,0%	12,3%	10,0%	6,6%	100,0%	10,4%	12,9%	7,6%	100,0%
	Maçon	13,0%	7,3%	6,8%	100,0%	10,2%	9,6%	6,1%	100,0%	14,6%	7,5%	6,6%	100,0%
	Mécanicien d'engins		16,7%	33,3%	100,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%	20,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Menuisier	12,3%	8,1%	6,7%	100,0%	11,3%	9,5%	7,1%	100,0%	12,1%	9,2%	8,1%	100,0%
	Métallier	5,2%	13,3%	10,4%	100,0%	8,1%	18,1%	11,4%	100,0%	10,7%	18,3%	11,2%	100,0%
	Monteur de réseau	7,2%	14,5%	7,2%	100,0%	10,3%	14,4%	8,0%	100,0%	7,9%	14,0%	10,1%	100,0%
	Ouvrier VRD	18,0%	22,5%	17,1%	100,0%	15,0%	17,8%	15,9%	100,0%	17,2%	14,1%	17,2%	100,0%
	Peintre	25,1%	4,4%	2,1%	100,0%	24,8%	4,9%	2,6%	100,0%	23,7%	4,7%	3,1%	100,0%
	Plâtrier	16,8%	8,4%	2,3%	100,0%	13,8%	6,0%	1,7%	100,0%	13,3%	2,9%	6,7%	100,0%
	Plombier	18,8%	4,7%	9,4%	100,0%	12,1%	8,8%	11,0%	100,0%	9,4%	4,7%	12,9%	100,0%
	Terrassier	0,0%	16,7%	16,7%	100,0%	0,0%	14,8%	14,8%	100,0%	3,3%	10,0%	20,0%	100,0%
	Total	**11,6%**	**12,6%**	**14,2%**	100,0%	**11,2%**	**12,7%**	**14,9%**	100,0%	**10,5%**	**12,6%**	**15,5%**	100,0%
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	17,2%	4,4%	4,4%	100,0%	17,5%	8,1%	4,5%	100,0%	19,3%	9,3%	3,9%	100,0%
	Conducteur de travaux	18,1%	2,7%	2,1%	100,0%	18,0%	3,4%	1,3%	100,0%	16,3%	3,1%	1,5%	100,0%
	Dessinateur métreur	9,3%	4,5%	3,5%	100,0%	8,6%	5,2%	3,7%	100,0%	8,8%	5,4%	4,0%	100,0%
	Divers technique	3,5%	13,9%	14,4%	100,0%	4,3%	15,0%	15,0%	100,0%	3,9%	15,0%	14,7%	100,0%
	Géomètre topographe	9,5%	0,5%	1,3%	100,0%	13,1%	1,2%	1,2%	100,0%	9,9%	1,5%		100,0%
	Ingénieur	7,4%	8,5%	8,5%	100,0%	7,6%	8,6%	7,9%	100,0%	7,0%	8,1%	8,8%	100,0%
	Technicien	7,9%	7,5%	7,6%	100,0%	7,8%	8,1%	7,9%	100,0%	7,1%	8,9%	8,1%	100,0%
	Total	**8,6%**	**7,5%**	**7,4%**	100,0%	**8,7%**	**8,0%**	**7,3%**	100,0%	**8,1%**	**8,3%**	**7,5%**	100,0%

Source – Observatoire des métiers du BTP

Répartition par métier et tranches d'âge des hommes salariés du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en effectif)

Fonction Metier	Groupe Metier	2013				2014				2015			
		Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Administratif et commercial	Administratif	2 972	10 615	13 367	26 954	2 678	10 917	13 318	26 913	2 621	11 028	13 121	26 770
	Commercial	821	2 199	2 400	5 420	683	2 231	2 450	5 364	649	2 332	2 510	5 491
	Divers	144	389	360	893	112	430	399	941	112	345	345	802
	Total	3 937	13 203	16 127	33 267	3 473	13 578	16 167	33 218	3 382	13 705	15 976	33 063
Production	Canalisateur	630	474	363	1 467	590	461	385	1 436	541	475	385	1 401
	Carreleur	2 196	1 343	1 162	4 701	1 888	1 360	1 180	4 428	1 588	1 363	1 191	4 142
	Charpentier	4 023	1 770	1 382	7 175	3 809	1 698	1 452	6 959	3 371	1 691	1 449	6 511
	Chauffagiste	4 673	2 612	2 334	9 619	4 278	2 608	2 336	9 222	3 825	2 583	2 320	8 728
	Conducteur d'engins	3 127	5 110	5 179	13 416	2 935	5 094	5 185	13 214	2 619	5 010	5 044	12 673
	Constructeur d'ouvrag.	760	1 416	1 423	3 599	693	1 535	1 540	3 768	508	1 559	1 459	3 526
	Constructeur de route	367	409	361	1 137	297	427	371	1 095	272	423	352	1 047
	Couvreur	6 094	3 744	2 629	12 467	5 864	3 834	2 798	12 496	5 429	3 820	2 932	12 181
	Divers production	28 283	21 574	19 209	69 066	25 372	21 579	19 406	66 357	21 861	21 215	19 166	62 242
	Electricien	7 760	5 012	4 532	17 304	6 896	5 014	4 651	16 561	6 013	4 988	4 638	15 639
	Maçon	16 842	16 800	15 106	48 748	15 096	16 898	14 877	46 871	12 758	16 572	14 470	43 800
	Mécanicien d'engins	389	535	492	1 416	324	516	512	1 352	277	480	461	1 218
	Menuisier	8 071	6 734	5 370	20 175	7 115	6 824	5 477	19 416	6 276	6 768	5 590	18 634
	Métallier	2 880	3 596	3 005	9 481	2 556	3 595	3 038	9 189	2 239	3 630	2 931	8 800
	Monteur de réseau	1 569	2 504	2 503	6 576	1 397	2 360	2 456	6 213	1 198	2 261	2 390	5 849
	Ouvrier VRD	3 115	3 333	2 941	9 394	3 057	3 497	3 116	9 670	2 795	4 204	3 754	10 753
	Peintre	6 659	7 893	7 391	21 943	5 953	7 976	7 395	21 324	5 239	7 946	7 295	20 480
	Plâtrier	3 296	2 460	1 937	7 693	2 954	2 491	1 916	7 361	2 575	2 438	1 883	6 896
	Plombier	4 144	2 242	2 522	8 908	3 729	2 281	2 525	8 535	3 185	2 202	2 390	7 777
	Terrassier	350	282	354	986	318	298	349	965	261	321	303	885
	Total	105 228	89 848	80 195	275 271	95 121	90 346	80 965	266 432	82 830	89 949	80 403	253 182
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	1 154	6 220	5 570	12 954	1 136	6 411	5 662	13 209	964	6 813	5 994	13 771
	Conducteur de travaux	1 905	4 106	4 081	10 092	1 853	3 777	3 818	9 448	1 618	3 782	3 709	9 109
	Dessinateur métreur	1 052	822	841	2 715	870	798	798	2 466	772	825	779	2 376
	Divers technique	299	1 010	979	2 288	246	1 004	936	2 186	234	1 053	955	2 242
	Géomètre topographe	166	86	102	354	142	91	98	331	114	83	100	297
	Ingénieur	583	1 223	1 482	3 288	482	1 152	1 413	3 047	422	1 149	1 376	2 947
	Technicien	4 388	6 948	6 993	18 329	4 016	7 244	7 130	18 390	3 654	7 225	7 004	17 883
	Total	9 557	20 415	20 048	50 020	8 745	20 477	19 855	49 077	7 778	20 930	19 917	48 625
Total général		118 722	123 466	116 370	358 558	107 339	124 401	116 987	348 727	93 990	124 584	116 296	334 870

Source – Observatoire des métiers du BTP

Répartition par métier et tranches d'âge des hommes salariés du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en %)

Fonction Metier	Groupe Metier	2013				2014				2015			
		Moins d..	De 50 à ..	55 ans e..	Total	Moins d..	De 50 à 5..	55 ans e..	Total	Moins d..	De 50 à ..	55 ans e..	Total
Administratif et commercial	Administratif	3,90%	13,91%	17,52%	100,00%	3,57%	14,55%	17,75%	100,00%	3,54%	14,91%	17,74%	100,00%
	Commercial	4,46%	11,94%	13,03%	100,00%	3,82%	12,49%	13,71%	100,00%	3,56%	12,81%	13,78%	100,00%
	Divers	5,27%	14,23%	13,17%	100,00%	3,60%	13,83%	12,83%	100,00%	4,84%	14,92%	14,92%	100,00%
	Total	**4,04%**	**13,55%**	**16,55%**	100,00%	**3,62%**	**14,14%**	**16,84%**	100,00%	**3,58%**	**14,50%**	**16,91%**	100,00%
Production	Canalisateur	13,98%	10,51%	8,05%	100,00%	13,33%	10,42%	8,70%	100,00%	12,47%	10,94%	8,87%	100,00%
	Carreleur	15,00%	9,17%	7,94%	100,00%	13,49%	9,72%	8,43%	100,00%	11,91%	10,22%	8,93%	100,00%
	Charpentier	19,74%	8,68%	6,78%	100,00%	19,00%	8,47%	7,24%	100,00%	17,67%	8,86%	7,59%	100,00%
	Chauffagiste	15,72%	8,79%	7,85%	100,00%	14,58%	8,89%	7,96%	100,00%	13,23%	8,93%	8,02%	100,00%
	Conducteur d'engins	7,75%	12,66%	12,83%	100,00%	7,41%	12,85%	13,08%	100,00%	7,03%	13,44%	13,53%	100,00%
	Constructeur d'ouvrages d'art	6,80%	12,66%	12,73%	100,00%	5,95%	13,18%	13,22%	100,00%	4,75%	14,61%	13,68%	100,00%
	Constructeur de route	9,79%	10,91%	9,63%	100,00%	8,20%	11,78%	10,24%	100,00%	8,08%	12,56%	10,45%	100,00%
	Couvreur	15,94%	9,80%	5,88%	100,00%	15,29%	10,00%	7,30%	100,00%	14,43%	10,15%	7,79%	100,00%
	Divers production	13,43%	10,25%	9,12%	100,00%	12,49%	10,62%	9,55%	100,00%	11,33%	11,00%	9,93%	100,00%
	Electricien	14,57%	9,41%	8,51%	100,00%	13,29%	9,66%	8,96%	100,00%	12,08%	10,02%	9,32%	100,00%
	Maçon	11,62%	11,59%	10,42%	100,00%	10,81%	12,10%	10,65%	100,00%	9,79%	12,72%	11,11%	100,00%
	Mécanicien d'engins	10,73%	14,75%	13,56%	100,00%	9,12%	14,52%	14,41%	100,00%	8,53%	14,77%	14,19%	100,00%
	Menuisier	13,16%	10,98%	8,76%	100,00%	11,91%	11,42%	9,17%	100,00%	10,90%	11,75%	9,70%	100,00%
	Métallier	10,31%	12,87%	10,75%	100,00%	9,53%	13,40%	11,32%	100,00%	8,78%	14,24%	11,49%	100,00%
	Monteur de réseau	8,11%	12,95%	12,94%	100,00%	7,60%	12,84%	13,36%	100,00%	6,88%	12,98%	13,72%	100,00%
	Ouvrier VRD	10,45%	11,19%	9,86%	100,00%	10,08%	11,53%	10,27%	100,00%	8,29%	12,47%	11,14%	100,00%
	Peintre	10,58%	12,54%	11,74%	100,00%	9,68%	12,97%	12,03%	100,00%	8,90%	13,50%	12,39%	100,00%
	Plâtrier	13,04%	9,74%	7,67%	100,00%	11,92%	10,05%	7,73%	100,00%	10,94%	10,36%	8,00%	100,00%
	Plombier	16,20%	8,77%	9,86%	100,00%	14,81%	9,06%	10,03%	100,00%	13,45%	9,30%	10,09%	100,00%
	Terrassier	12,04%	9,70%	12,18%	100,00%	11,19%	10,49%	12,28%	100,00%	9,83%	12,09%	11,41%	100,00%
	Total	**12,67%**	**10,82%**	**9,66%**	100,00%	**11,76%**	**11,17%**	**10,01%**	100,00%	**10,70%**	**11,62%**	**10,39%**	100,00%
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	3,11%	16,60%	14,87%	100,00%	3,04%	17,15%	15,14%	100,00%	2,53%	17,86%	15,71%	100,00%
	Conducteur de travaux	5,68%	12,23%	12,16%	100,00%	5,82%	11,87%	12,00%	100,00%	5,36%	12,53%	12,29%	100,00%
	Dessinateur métreur	9,94%	7,77%	7,95%	100,00%	8,53%	7,83%	7,83%	100,00%	7,76%	8,30%	7,83%	100,00%
	Divers technique	4,08%	13,78%	13,36%	100,00%	3,59%	14,65%	13,65%	100,00%	3,50%	15,73%	14,27%	100,00%
	Géomètre topographe	12,49%	6,47%	7,67%	100,00%	10,40%	6,67%	7,18%	100,00%	9,03%	6,58%	7,92%	100,00%
	Ingénieur	4,73%	9,91%	12,01%	100,00%	4,01%	9,57%	11,74%	100,00%	3,53%	9,73%	11,66%	100,00%
	Technicien	7,16%	11,33%	11,40%	100,00%	6,59%	11,89%	11,71%	100,00%	6,18%	12,22%	11,85%	100,00%
	Total	**5,83%**	**12,45%**	**12,23%**	100,00%	**5,45%**	**12,75%**	**12,37%**	100,00%	**4,95%**	**13,32%**	**12,67%**	100,00%

Source – Observatoire des métiers du BTP

PREVISIONS DE DEPARTS A LA RETRAITE

Source – Observatoire des métiers du BTP

3. Prévisions de départ à la retraite

Prévisions du nombre de départ en retraite dans les secteurs du BTP (en l'état actuel de la législation)

Ensemble des salariés du BTP	Nombre de départs en retraite
2013	20 548
2014	20 067
2015	20 489
2016*	***≈20 420****
2017*	***≈22 470****
2018*	***≈22 910****

Ouvriers du BTP	Nombre de départs en retraite
2013	12 765
2014	12 857
2015	12 654
2016*	***≈12 340****
2017*	***≈13 580****
2018*	***≈13 850****

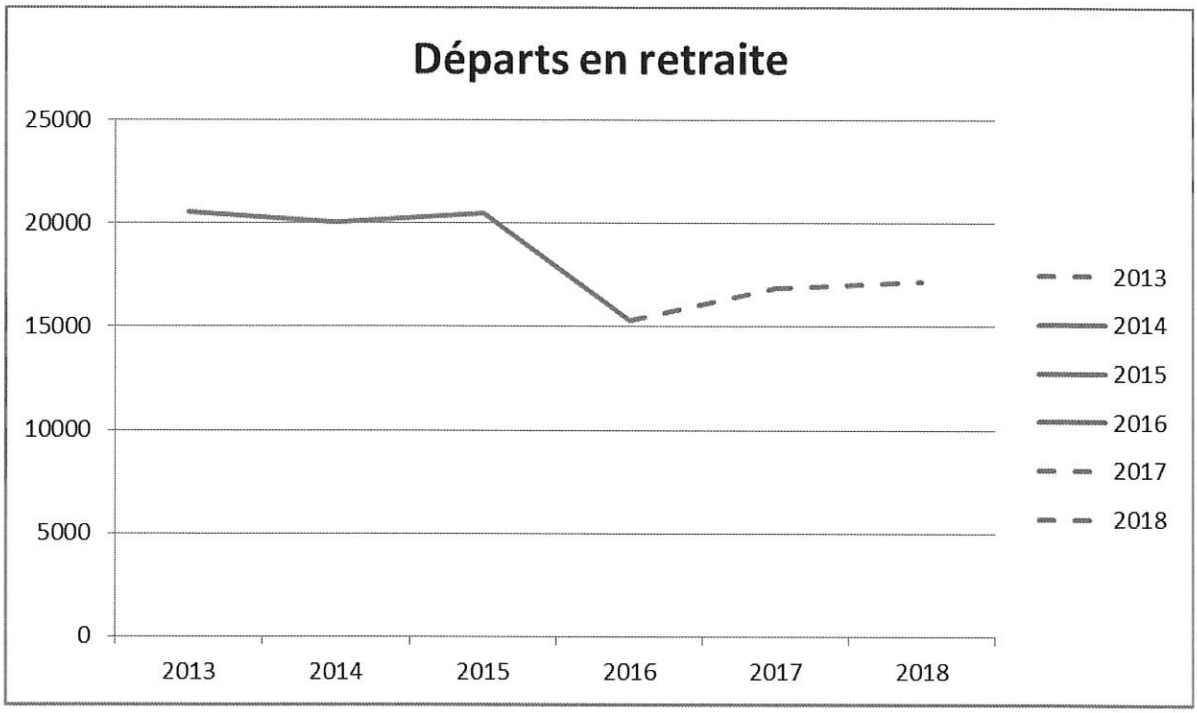
Etam du BTP	Nombre de départs en retraite
2013	3 951
2014	3 842
2015	4 154
2016*	***≈4 010****
2017*	***≈4 410****
2018*	***≈4 500****

Cadres du BTP	Nombre de départs en retraite
2013	3 832
2014	3 368
2015	3 681
2016*	***≈4 070****
2017*	***≈4 480****
2018*	***≈4 560****

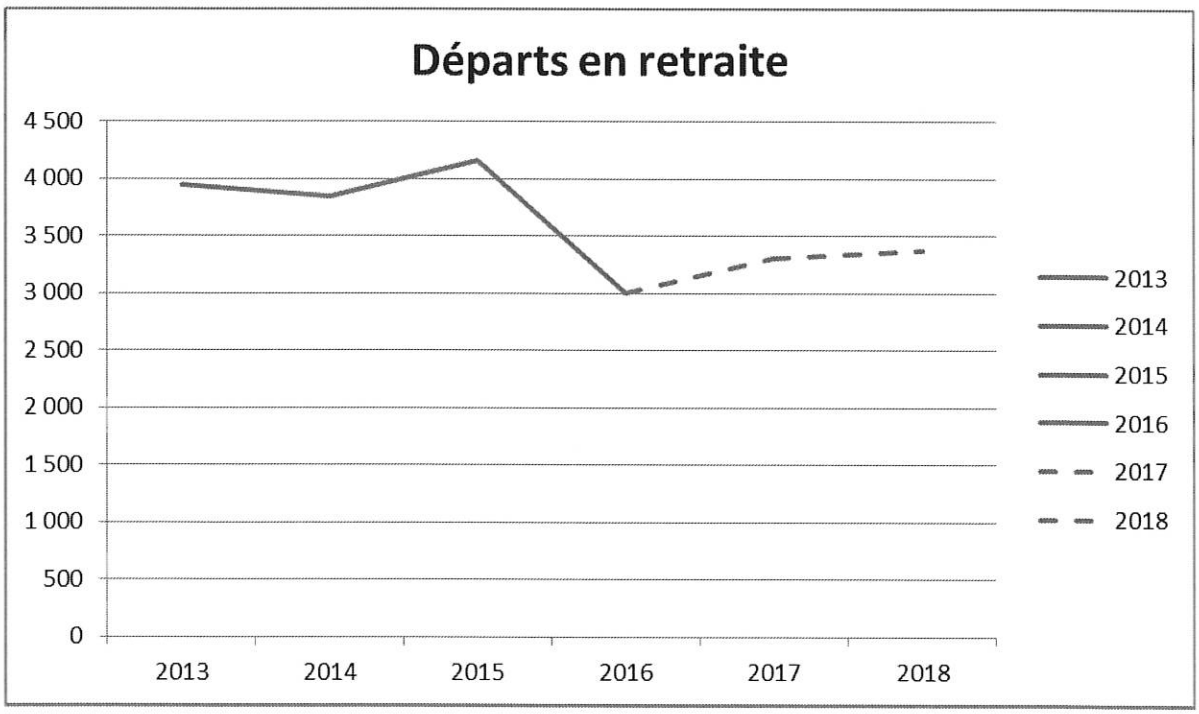
**L'année 2016 n'étant pas consolidée à la date de réalisation du présent diagnostic, ce sont les données disponibles pour les 3 premiers trimestres de l'année 2016 qui sont fournies. Les estimations pour 2017 et 2018 sont également basées sur ce chiffre. Une estimation annuelle a ensuite été réalisée sur ces bases.*

Source – Observatoire des métiers du BTP

Prévisions du nombre de départ en retraite dans les secteurs du BTP – Toutes catégories

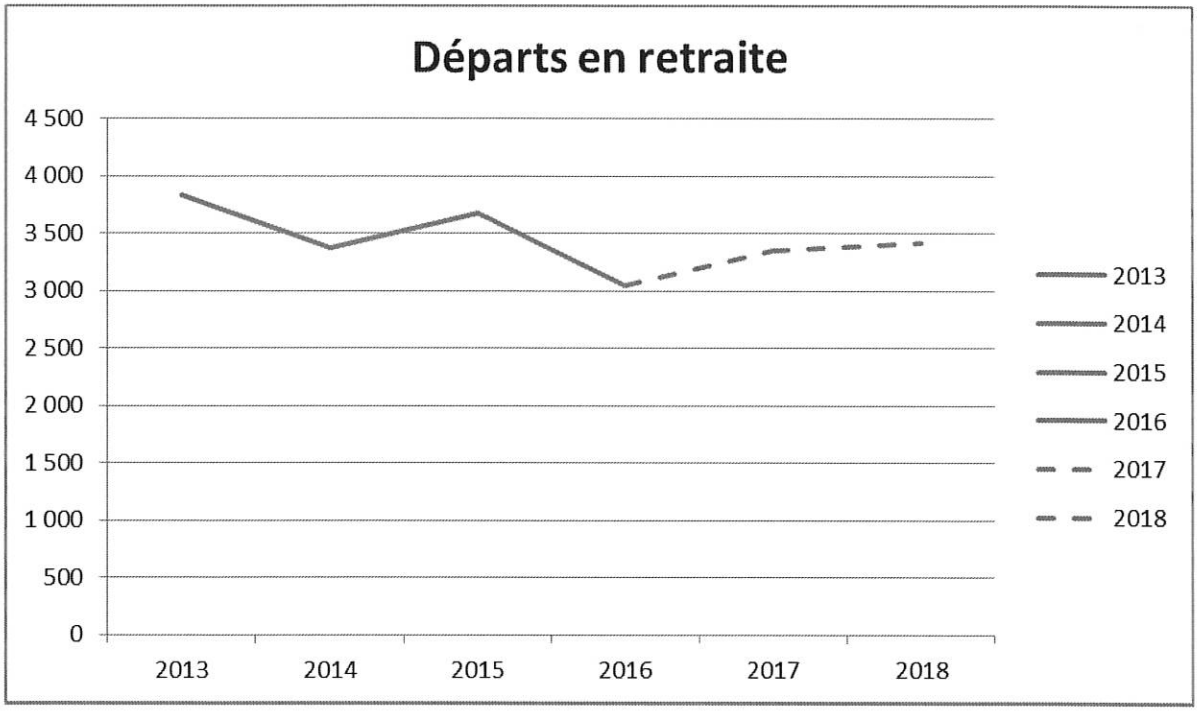


Prévisions du nombre de départ en retraite dans les secteurs du BTP – ETAM

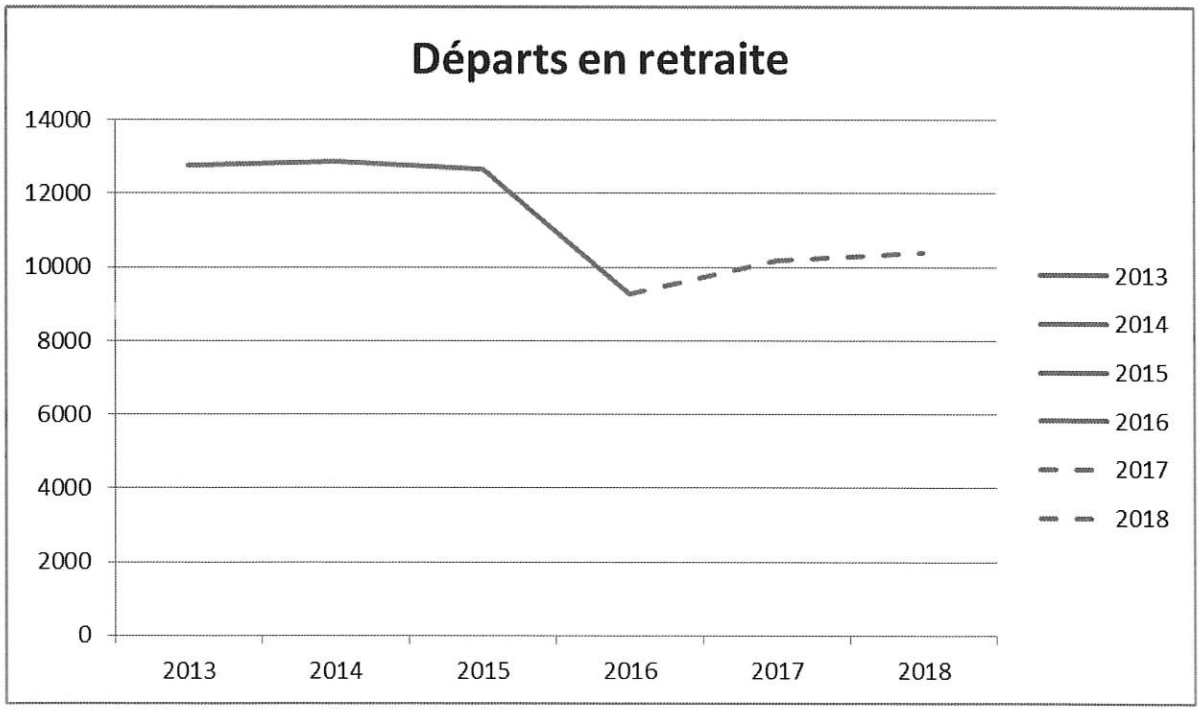


Source – Observatoire des métiers du BTP

Prévisions du nombre de départ en retraite dans les secteurs du BTP – Cadres



Prévisions du nombre de départ en retraite dans les secteurs du BTP – Ouvriers



Source – Observatoire des métiers du BTP

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS

Source – Observatoire des métiers du BTP

4. Perspectives de recrutement

Les effectifs totaux et les entrants dans les métiers du BTP en 2013, 2014 et 2015

Fonction Metier	Groupe Metier	2013		2014		2015	
		Effectifs salariés to..	Nombre d'entrants	Effectifs salariés to..	Nombre d'entrants	Effectifs salariés to..	Nombre d'entrants
Administratif et commercial	Administratif	188 578	29 848	185 726	28 813	182 524	28 925
	Commercial	21 490	4 609	20 838	4 243	21 216	4 673
	Divers	4 860	1 047	5 338	825	4 273	795
Production	Canalisateur	4 529	516	4 443	571	4 362	453
	Carreleur	14 823	3 574	14 160	3 392	13 485	3 211
	Charpentier	20 454	4 490	20 113	4 352	19 149	3 978
	Chauffagiste	29 843	6 176	29 510	5 903	29 092	5 664
	Conducteur d'engins	40 555	5 189	39 816	5 484	37 420	4 956
	Constructeur d'ouvrages d'art	11 203	945	11 675	1 015	10 691	740
	Constructeur de route	3 757	324	3 628	293	3 372	257
	Couvreur	38 344	8 125	38 499	8 488	37 762	8 197
	Divers production	216 773	62 195	208 966	59 141	198 745	56 356
	Electricien	53 597	11 008	52 300	9 983	50 143	9 724
	Maçon	145 256	30 928	140 012	30 188	130 616	27 440
	Mécanicien d'engins	3 633	451	3 563	464	3 254	498
	Menuisier	61 988	10 786	60 388	10 551	58 224	10 196
	Métallier	28 156	4 924	27 036	4 638	25 697	4 222
	Monteur de réseau	19 508	2 013	18 551	1 904	17 601	1 786
	Ouvrier VRD	29 931	4 342	30 447	4 850	33 833	4 067
	Peintre	65 147	16 900	63 654	16 363	61 107	15 617
	Plâtrier	25 399	6 314	24 893	6 157	23 639	5 843
	Plombier	25 660	4 987	25 272	4 475	23 771	4 226
	Terrassier	2 925	575	2 868	630	2 685	509
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	37 686	2 486	37 611	2 715	38 414	2 562
	Conducteur de travaux	34 842	3 836	33 160	3 919	31 465	3 790
	Dessinateur métreur	12 603	1 994	12 220	1 782	11 973	1 664
	Divers technique	9 159	1 066	8 500	864	8 247	929
	Géomètre topographe	1 487	186	1 533	172	1 393	151
	Ingénieur	14 472	1 564	14 193	1 770	14 170	1 685
	Technicien	66 529	7 898	66 132	7 634	64 549	7 284
Total général		1 233 187	240 296	1 205 045	231 579	1 162 872	220 398

Source – Observatoire des métiers du BTP

Les entrants de moins de 25 ans et de plus de 55 ans dans les métiers du BTP en 2013 (1/2)

Fonction Metier	Groupe Metier	2013								
		Total			Moins de 25 ans			55 ans et plus		
		salariés totaux	Flux entrant	% entrant total	salariés totaux	Flux entrant	% entrant	salariés totaux	Flux entrant	% entrant
Administratif et commercial	Administratif	188 578	29 848	15,8%	7 864	5 747	19,3%	28 286	2 301	7,7%
	Commercial	21 490	4 609	21,4%	1 063	726	15,8%	2 614	406	8,8%
	Divers	4 860	1 047	21,5%	193	170	16,2%	993	130	12,4%
	Total	214 928	35 504	16,5%	9 120	6 643	18,7%	31 893	2 837	8,0%
Production	Canalisateur	4 529	516	11,4%	633	199	38,6%	364	8	1,6%
	Carreleur	14 823	3 574	24,1%	2 218	1 066	29,8%	1 169	181	5,1%
	Charpentier	20 454	4 490	22,0%	4 043	2 163	48,2%	1 384	150	3,3%
	Chauffagiste	29 843	6 176	20,7%	4 684	2 300	37,2%	2 347	301	4,9%
	Conducteur d'engins	40 555	5 189	12,8%	3 148	1 128	21,7%	5 193	451	8,7%
	Constructeur d'ouvrages d'art	11 203	945	8,4%	764	196	20,7%	1 425	74	7,8%
	Constructeur de route	3 757	324	8,6%	368	106	32,7%	361	14	4,3%
	Couvreur	38 344	8 125	21,2%	6 120	2 960	36,4%	2 635	368	4,5%
	Divers production	216 773	63 195	29,2%	28 675	21 493	34,0%	20 551	3 261	5,2%
	Electricien	53 597	11 008	20,5%	7 807	4 296	39,0%	4 554	465	4,2%
	Maçon	145 256	30 928	21,3%	16 888	8 765	28,3%	15 130	1 971	6,4%
	Mécanicien d'engins	3 633	451	12,4%	389	148	32,8%	494	32	7,1%
	Menuisier	61 988	10 786	17,4%	8 152	4 151	38,5%	5 414	499	4,6%
	Métallier	28 156	4 924	17,5%	2 891	1 648	33,5%	3 027	251	5,1%
	Monteur de réseau	19 508	2 013	10,3%	1 581	646	32,1%	2 515	88	4,4%
	Ouvrier VRD	29 931	4 342	14,5%	3 135	1 538	35,4%	2 960	202	4,7%
	Peintre	65 147	16 900	25,9%	7 209	4 617	27,3%	7 436	1 070	6,3%
	Plâtrier	25 399	6 314	24,9%	3 318	1 751	27,7%	1 940	287	4,5%
	Plombier	25 660	4 987	19,4%	4 160	1 915	38,4%	2 530	248	5,0%
	Terrassier	2 925	575	19,7%	350	183	31,8%	357	38	6,6%
	Total	841 481	185 762	22,1%	106 533	61 269	33,0%	81 786	8 959	5,4%
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	37 686	2 486	6,6%	1 203	385	15,5%	5 580	356	14,3%
	Conducteur de travaux	34 842	3 836	11,0%	2 136	917	23,9%	4 108	290	7,6%
	Dessinateur métreur	12 603	1 994	15,8%	1 240	578	29,0%	911	77	3,9%
	Divers technique	9 159	1 066	11,6%	364	161	17,0%	1 242	95	8,9%
	Géomètre topographe	1 487	186	12,5%	181	74	39,8%	104	4	2,2%
	Ingénieur	14 472	1 564	10,8%	741	458	29,3%	1 664	98	6,3%
	Technicien	66 529	7 898	11,9%	4 800	2 163	27,4%	7 390	499	6,3%
	Total	176 778	19 030	10,8%	10 665	4 756	25,0%	20 999	1 419	7,5%
Total général		1 233 187	240 296	19,5%	126 318	72 668	30,2%	134 678	14 215	5,9%

Source – Observatoire des métiers du BTP

Les entrants de moins de 25 ans et de plus de 55 ans dans les métiers du BTP en 2014 et 2015 (2/2)

Fonction Metier	Groupe Metier	2014									2015								
		Total			Moins de 25 ans			55 ans et plus			Total			Moins de 25 ans			55 ans et plus		
		salariés totaux	Flux entrant	% entrant total	salariés totaux	Flux entrant	% entrant	salariés totaux	Flux entrant	Flux entrant	salariés totaux	Flux entrant	% entrant total	salariés totaux	Flux entrant	% entrant	salariés totaux	Flux entrant	% entrant
Administratif et commercial	Administratif	185 726	28 813	15,5%	7 155	5 207	18,1%	28 784	2 364	8,2%	182 524	28 925	15,8%	8 739	4 979	17,2%	28 823	2 507	8,7%
	Commercial	20 838	4 243	20,4%	877	552	13,0%	2 686	439	10,3%	21 216	4 673	22,0%	877	622	18,3%	2 749	434	9,3%
	Divers	5 338	825	15,5%	167	116	14,1%	1 035	107	13,0%	4 273	795	18,6%	154	109	13,7%	968	101	12,7%
	Total	211 902	33 881	16,0%	8 199	5 875	17,3%	32 505	2 910	8,6%	208 013	34 393	16,5%	7 770	5 710	16,6%	32 538	3 042	8,8%
Production	Canalisateur	4 443	571	12,9%	593	216	37,8%	386	22	3,9%	4 362	453	10,4%	543	187	41,3%	386	12	2,6%
	Carreleur	14 160	3 392	24,0%	1 906	907	26,7%	1 187	188	5,5%	13 485	3 211	23,8%	1 600	612	25,3%	1 202	176	5,5%
	Charpentier	20 113	4 352	21,6%	3 624	1 839	42,3%	1 458	150	3,4%	19 149	3 978	20,8%	3 387	1 654	41,6%	1 455	147	3,7%
	Chauffagiste	29 510	5 903	20,0%	4 260	1 949	33,0%	2 353	288	4,9%	29 092	5 664	19,5%	3 840	1 786	31,5%	2 337	319	5,6%
	Conducteur d'engins	39 816	5 484	13,8%	2 955	1 110	20,2%	5 201	557	10,2%	37 420	4 956	13,2%	2 633	945	19,1%	5 058	535	10,8%
	Constructeur d'ouvrages d'art	11 675	1 015	8,7%	697	206	20,3%	1 543	94	9,3%	10 691	740	6,9%	513	135	18,2%	1 462	68	9,2%
	Constructeur de route	3 628	293	8,1%	297	71	24,2%	371	14	4,8%	3 372	257	7,6%	272	73	28,4%	352	10	3,9%
	Couvreur	38 499	8 486	22,0%	5 855	2 865	33,8%	2 808	354	4,2%	37 762	8 197	21,7%	5 452	2 615	31,9%	2 942	402	4,9%
	Divers production	208 966	59 141	28,3%	25 717	18 618	31,5%	20 749	3 196	5,4%	198 745	56 356	28,4%	22 183	16 615	29,5%	20 529	3 337	5,9%
	Electricien	52 300	9 983	19,1%	6 946	3 615	36,2%	4 678	475	4,8%	50 143	9 724	19,4%	6 050	3 243	33,4%	4 665	514	5,3%
	Maçon	140 012	30 188	21,6%	15 131	7 732	25,6%	14 898	1 996	6,6%	130 616	27 440	21,0%	12 811	6 498	23,7%	14 494	1 966	7,2%
	Mécanicien d'engins	3 563	464	13,0%	328	100	21,8%	514	35	7,5%	3 254	498	15,3%	278	121	24,3%	461	38	7,2%
	Menuisier	60 388	10 551	17,5%	7 189	3 683	34,7%	5 523	548	5,2%	58 224	10 196	17,5%	6 351	3 377	33,1%	5 640	596	5,8%
	Métallier	27 036	4 638	17,2%	2 573	1 414	30,5%	3 062	277	6,0%	25 697	4 222	16,4%	2 260	1 314	31,1%	2 953	245	5,8%
	Monteur de réseau	18 551	1 504	10,3%	1 415	577	30,3%	2 470	99	5,2%	17 601	1 786	10,1%	1 212	458	25,7%	2 408	89	5,0%
	Ouvrier VRD	30 447	4 850	15,9%	3 073	1 512	31,2%	3 133	269	5,5%	33 833	4 067	12,0%	2 817	1 214	29,9%	3 776	248	6,1%
	Peintre	63 654	16 363	25,7%	6 491	3 990	24,4%	7 451	1 056	6,5%	61 107	15 617	25,6%	5 772	3 632	23,3%	7 364	1 025	6,6%
	Plâtrier	24 893	6 157	24,7%	2 970	1 439	24,2%	1 916	273	4,4%	23 639	5 843	24,7%	2 569	1 315	22,5%	1 890	302	5,2%
	Plombier	25 272	4 475	17,7%	3 740	1 620	36,2%	2 535	224	5,0%	23 771	4 226	17,8%	3 133	1 413	33,4%	2 401	251	5,9%
	Terrassier	2 868	630	22,0%	318	166	26,3%	353	43	7,6%	2 685	509	19,0%	262	133	26,1%	309	47	9,2%
	Total	819 794	178 842	21,8%	96 346	53 659	30,0%	82 591	10 164	5,7%	784 648	167 940	21,4%	84 018	47 541	28,3%	82 084	10 325	6,1%
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	37 611	2 715	7,2%	1 175	414	15,2%	5 672	373	13,7%	38 414	2 562	6,7%	1 014	345	13,5%	6 004	379	14,8%
	Conducteur de travaux	33 160	3 919	11,8%	2 094	969	24,7%	3 836	325	8,3%	31 465	3 790	12,0%	1 828	874	23,1%	3 728	266	7,0%
	Dessinateur métreur	12 220	1 782	14,6%	1 045	462	25,9%	873	69	3,9%	11 973	1 664	13,9%	951	467	28,1%	860	70	4,2%
	Divers technique	8 500	864	10,2%	316	148	17,1%	1 183	71	8,2%	8 247	929	11,3%	295	140	15,1%	1 183	92	9,9%
	Géomètre topographe	1 533	172	11,2%	164	51	29,7%	100	9	5,2%	1 393	151	10,8%	127	54	35,8%	100	9	6,0%
	Ingénieur	14 193	1 770	12,5%	847	432	24,4%	1 583	92	5,2%	14 170	1 685	11,9%	588	402	23,9%	1 584	81	4,8%
	Technicien	68 132	7 834	11,5%	4 421	1 999	26,2%	7 544	448	5,9%	64 549	7 284	11,3%	4 040	1 849	25,4%	7 446	418	5,7%
	Total	173 349	18 856	10,9%	9 862	4 475	23,7%	20 791	1 387	7,4%	170 211	18 065	10,6%	8 843	4 131	22,9%	20 905	1 315	7,3%
Total général		1 205 045	231 579	19,2%	114 407	64 009	27,6%	135 887	14 461	6,2%	1 162 872	220 398	19,0%	100 631	57 382	26,0%	135 527	14 682	6,7%

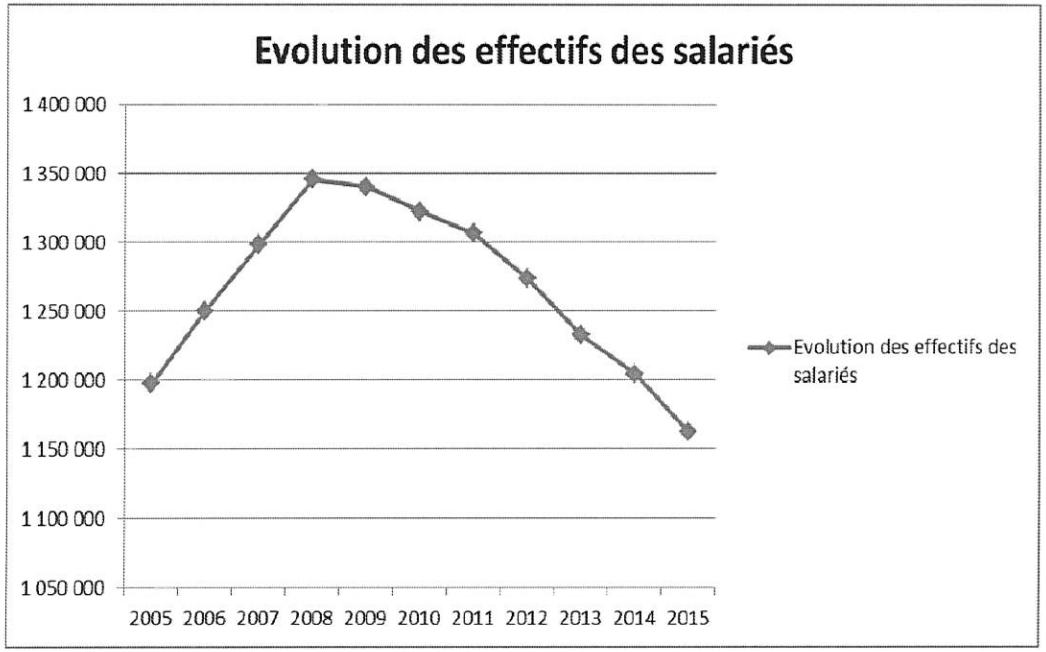
Source – Observatoire des métiers du BTP

Evolution des effectifs des salariés

Annee	Ouvrier		ETAM		IAC		Total général	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
2005	860 572	71,87%	231 928	19,37%	104 947	8,76%	1 197 447	100,00%
2006	896 769	71,73%	244 056	19,52%	109 429	8,75%	1 250 254	100,00%
2007	930 375	71,66%	254 947	19,64%	113 076	8,71%	1 298 398	100,00%
2008	958 307	71,20%	270 212	20,08%	117 406	8,72%	1 345 925	100,00%
2009	944 819	70,48%	275 283	20,54%	120 411	8,98%	1 340 513	100,00%
2010	921 483	69,69%	278 831	21,09%	122 039	9,23%	1 322 353	100,00%
2011	909 956	69,65%	276 253	21,14%	120 323	9,21%	1 306 532	100,00%
2012	878 177	68,93%	274 842	21,57%	120 922	9,49%	1 273 941	100,00%
2013	841 774	68,28%	270 986	21,98%	120 096	9,74%	1 232 856	100,00%
2014	817 070	67,82%	266 666	22,14%	120 947	10,04%	1 204 683	100,00%
2015	779 881	67,10%	262 442	22,58%	119 903	10,32%	1 162 226	100,00%

Evolution des effectifs des salariés

Annee	Stock	Evolution en effectif	Evolution par rapport à l'année précédent en %
2005	1 197 447		
2006	1 250 254	52 807	4,41%
2007	1 298 398	48 144	3,85%
2008	1 345 925	47 527	3,66%
2009	1 340 513	-5 412	-0,40%
2010	1 322 353	-18 160	-1,35%
2011	1 306 532	-15 821	-1,20%
2012	1 273 941	-32 591	-2,49%
2013	1 232 856	-41 085	-3,23%
2014	1 204 683	-28 173	-2,29%
2015	1 162 226	-42 457	-3,52%

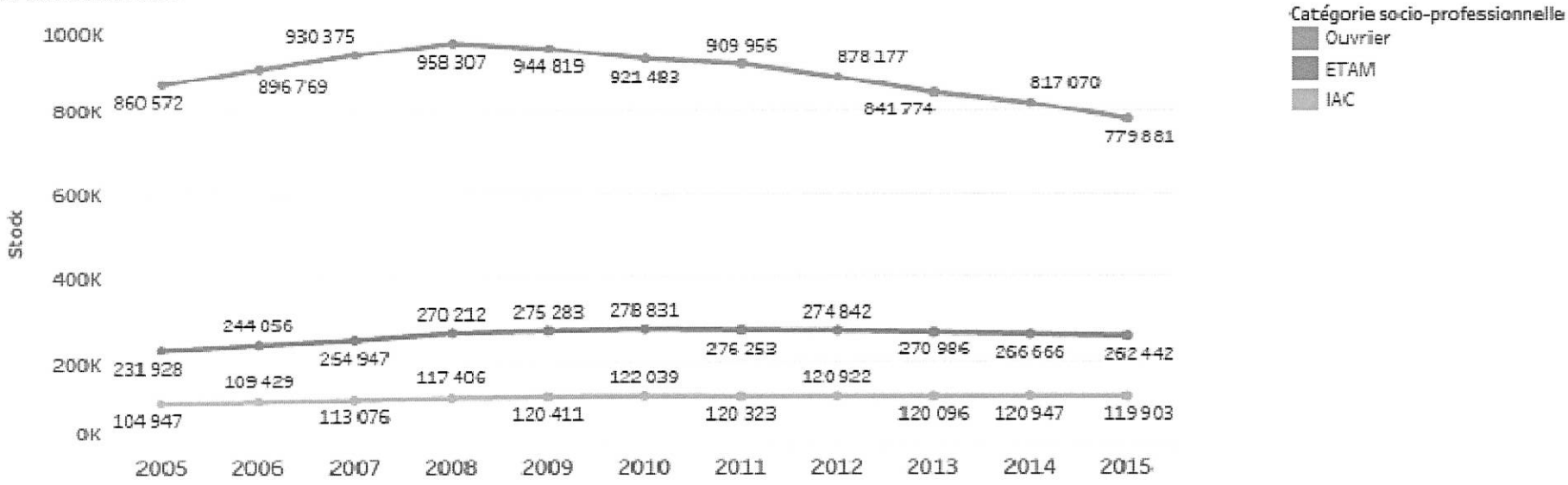


Source – Observatoire des métiers du BTP

Evolution des effectifs des salariés par catégorie par rapport à l'année précédente

Annee	Ouvrier			ETAM			IAC		
	Effectif	Evolution en effectif	Evolution par rapport à l'année précédent e..	Effectif	Evolution en effectif	Evolution par rapport à l'année précédent e..	Effectif	Evolution en effectif	Evolution par rapport à l'année précédent e..
2005	860 572			231 928			104 947		
2006	896 769	36 197	4,21%	244 056	12 128	5,23%	109 429	4 482	4,27%
2007	930 375	33 606	3,75%	254 947	10 891	4,46%	113 076	3 647	3,33%
2008	958 307	27 932	3,00%	270 212	15 265	5,99%	117 406	4 330	3,83%
2009	944 819	-13 488	-1,41%	275 283	5 071	1,88%	120 411	3 005	2,56%
2010	921 483	-23 336	-2,47%	278 831	3 548	1,29%	122 039	1 628	1,35%
2011	909 956	-11 527	-1,25%	276 253	-2 578	-0,92%	120 323	-1 716	-1,41%
2012	878 177	-31 779	-3,49%	274 842	-1 411	-0,51%	120 922	599	0,50%
2013	841 774	-36 403	-4,15%	270 986	-3 856	-1,40%	120 096	-826	-0,68%
2014	817 070	-24 704	-2,93%	266 666	-4 320	-1,59%	120 947	851	0,71%
2015	779 881	-37 189	-4,55%	262 442	-4 224	-1,58%	119 903	-1 044	-0,86%

Evolution des effectifs des salariés par catégorie par rapport à l'année précédente



Source – Observatoire des métiers du BTP

COMPETENCES DONT LA PRESERVATION EST CONSIDEREE COMME ESSENTIELLE POUR LES BRANCHES - COMPETENCES CLES

Source – Observatoire des métiers du BTP

5. Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour les branches - compétences clés

Toutes les compétences sont considérées comme essentielles pour notre branche d'activité.

Ainsi, dans l'optique des métiers de demain, il n'est pas possible d'écarter une seule de ces compétences qui sont toutes nécessaires aux entreprises du BTP.

En revanche, il sera laissé aux entreprises le soin de déterminer, au sein de chacune d'entre elles, les compétences qui peuvent être considérées comme essentielles.

- **Compétences commerciales, conduite de projet :**

✓ Prospection, veille commerciale
✓ Réponse aux appels d'offre
✓ Négociation de projet
✓ Achats

- **Compétences bureaux d'études & méthodes :**

✓ Maîtrise des règles de marchés
✓ Etudes techniques et normes
✓ Etudes d'exécution
✓ Veille technologique

- **Compétences encadrement :**

✓ Préparation de chantier
✓ Organisation de chantier, atelier
✓ Suivi de chantier, management
✓ Relations sur le chantier

- **Compétences production :**

✓ Connaissance des techniques, des produits
✓ Polyvalence, autonomie
✓ Maîtrise de la mise en œuvre
✓ Transmission des savoirs faire

- **Compétences maintenance, dépannage, SAV**

✓ Préparation des interventions
✓ Entretien, maintenance préventive

Source – Observatoire des métiers du BTP

- ✓ Diagnostic et dépannage
- ✓ Relation client : conseil, information

- **Compétences qualité/sécurité/environnement**

- ✓ Maîtrise réglementation et enjeux
- ✓ Elaboration des procédures QSE
- ✓ Préparation du plan sécurité
- ✓ Préparation du plan environnement

- **Compétences gestion administrative et financière**

- ✓ Accueil clientèle, gestion de documentation
- ✓ Préparation du dossier de chantier
- ✓ Tenue de la compatibilité, préparation du bilan
- ✓ Gestion de trésorerie, suivi des tableaux de bord

Source – Observatoire des métiers du BTP

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES AGES ET SITUATIONS DE PENIBILITE

Source – Observatoire des métiers du BTP

6. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité

La notion de pénibilité a été introduite par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Cette loi donne une définition juridique à un concept ancien : "*une exposition du salarié, au cours de son parcours professionnel, à un ou plusieurs facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé*".

Par ailleurs, pour que la pénibilité soit caractérisée, il est nécessaire que ces facteurs de risques soient liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé (article L. 4121-3-1 du Code du travail).

Ces facteurs sont déterminés par décret (article D. 4121-5 du Code du travail).

Lors de la négociation de l'accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic avec l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP)

Il a ainsi été constaté que dans le BTP :

- les activités sont physiquement exigeantes (aléa météorologiques, intempéries...) ;
- les tâches exercées dans le secteur sont extrêmement variées ;
- et la nature même de ces tâches est en évolution permanente pour intégrer et accompagner l'évolution permanente des méthodes, des techniques et des produits de construction.

Aussi toutes les entreprises du BTP et ce, quelle que soit leur taille, sont concernées.

De plus, face à l'allongement de la vie professionnelle, qui va entraîner un vieillissement global de la population active, l'amélioration des conditions de travail est devenue un enjeu majeur pour les entreprises. La santé et le bien-être au travail des salariés deviennent ainsi des facteurs de performance globale.

Les conditions de travail restent donc un enjeu fort pour l'ensemble des branches du Bâtiment et des Travaux Publics.

Elles jouent un rôle majeur dans :

- l'attractivité du secteur
- la productivité
- l'usure des salariés

C'est dans ce contexte et dans la continuité du plan « HORIZON 2015 » adopté en novembre 2010 par les partenaires sociaux que les parties signataires de l'accord du 20 décembre 2011 ont mis en place, en mobilisant l'ensemble des acteurs et moyens du secteur, une véritable politique de la prévention de la pénibilité.

Cette volonté vise, pour l'ensemble des salariés et des entreprises de la profession, à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie et au développement des compétences des salariés (notamment en matière de prévention) et à la réduction de la pénibilité.

Les facteurs de pénibilité retenus par l'accord sont les 6 facteurs réglementaires auxquels ont été ajoutés 4 facteurs conventionnels :

Au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

Au titre de l'environnement physique agressif :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- les températures ambiantes.

Au titre de certains rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- le travail en équipes successives ;
- les gestes répétés.

METIERS DANS LESQUELS LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES EST DESEQUILIBREE

Source – Observatoire des métiers du BTP

7. Métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée

11.8% des effectifs salariés totaux sont des femmes dans le Bâtiment et les Travaux Publics sur l'année 2015, cette proportion est en légère progression **sur la période 2013-2015**.

Les femmes représentent :

- 1.3 % parmi les ouvriers
- 40.3% parmi les ETAM
- 17.6% parmi les IAC

La grande majorité des femmes sont sur des emplois administratifs ou commerciaux.

Proportion de femmes et d'hommes salariés du BTP de 2013 à 2015

	ETAM				IAC				Ouvrier				Total général	
	Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme			
Annee	Stock	%	Stock	%	Stock	%	Stock	%	Stock	%	Stock	%	Stock	%
2013	110 977	40,95%	160 009	59,05%	19 518	16,25%	100 578	83,75%	11 064	1,31%	830 710	98,69%	1 232 856	100,00%
2014	108 635	40,74%	158 031	59,26%	20 336	16,81%	100 611	83,19%	10 628	1,30%	806 442	98,70%	1 204 683	100,00%
2015	105 888	40,35%	156 654	59,65%	21 177	17,66%	98 726	82,34%	10 373	1,33%	769 508	98,67%	1 162 226	100,00%

Source – Observatoire des métiers du BTP

SYNTHESE DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES DANS LE BTP ISSUES DE L'ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION DU 19 SEPTEMBRE 2013

Source – Observatoire des métiers du BTP

8. Synthèse de la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP issues de l'accord relatif au Contrat de génération du 19 septembre 2013

Les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics ont toujours été convaincus de la nécessité d'une présence active des seniors au sein des entreprises du BTP.

Aussi, dans le cadre de l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération, ils ont souhaité mobiliser tous les outils disponibles et les organismes de la Profession et ont travaillé sur tous les domaines d'action proposés par les pouvoirs publics. Ils ont ainsi défini des actions concrètes favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés dans le secteur.

Grâce au bilan de ces différentes mesures, il est désormais possible de constater que notre secteur met en œuvre une véritable politique et une gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la Profession.

Source – Observatoire des métiers du BTP

▪ Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus

L'objectif global fixé par le précédent accord collectif relatif au Contrat de génération dans les Branches des Travaux Publics et du Bâtiment était le maintien du taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus avec un objectif d'augmentation de 1% du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus sur une période de 3 ans.

Entre 2013 et 2015, ce taux a augmenté de 1,02 %.

Constat de l'évolution de la population des salariés âgés de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus

Tranches d'âges	2013	2015	Evolution 2013 à 2015
De 50 à 54 ans	141 616	143 403	1,26%
De 55 à 59 ans	134 678	135 527	0,63%
60 ans et plus	30 386	30 880	1,63%
Total des 50 ans et plus	306 680	309 810	1,02%

▪ Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Objectif	Réalisation
Information des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants tel que le contrat à durée déterminée seniors ou le contrat de professionnalisation.	Information réalisée, notamment par le biais du guide seniors : http://www.guide-seniors-btp.fr/

Nombre de contrats de professionnalisation conclus par des salariés de 45 ans et plus

Objectif	Réalisation				Evolutions
Conclusion de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord	**Année**	**Entreprise BTP +10**	**Entreprises BTP -10**	**Total BTP**	**Evolution 2013-2015**
	2013	81	33	114	+16,67%
	2015	100	33	133	

Source – Observatoire des métiers du BTP

▪ Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les parties signataires de l'accord ont confié à l'observatoire des métiers du BTP (le soin d'élaborer un guide méthodologique en vue d'aider les entreprises au niveau de l'évolution des carrières de leurs salariés.

Ci-dessous figure le comptage du nombre de consultations du guide observé par l'Observatoire des métiers du BTP.

Connexions sur l'espace du Guide Seniors - du 1er octobre 2013 au 30 mai 2016

Nombre de sessions	26 184
Nombre de pages vues	38 888
Référencés sur **207** sites et réseaux sociaux	

Répartition des 6 premières rubriques - du 1er octobre 2013 au 30 mai 2016

Rubriques	Nb de pages vues	%
Seniors : 55 ans et +	6 374	16%
Seniors : Accueil	5 668	15%
Seniors : Auto-diagnostic Pyramide des âges	5 645	15%
Seniors : Travailler dans le BTP	4 350	11%
Seniors : Auto-positionnement Salarié	3 623	9%
Seniors : 45 ans et +	3 401	9%
Seniors : Autres	3 197	8%
Seniors : Valoriser et transmettre les savoirs de l'expérie	2 541	7%
Seniors : Quelles compétences pour demain?	1 883	5%
Seniors : Vers des conditions de travail améliorées	1 124	3%
Seniors : Les chiffres des seniors dans le BTP	525	1%
Seniors : Quiz	186	0%
Seniors : Accord - PDF	176	0%
Seniors : Moteur de recherche	129	0%
Seniors : Mentions légales	27	0%
Seniors : Nous contacter	27	0%
Seniors : Plan du site	12	0%
Total	**38 888**	**100%**

Source – Observatoire des métiers du BTP

- **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Nombre de périodes de professionnalisation pour les salariés âgés de 45 ans et plus:

Année	Entreprise BTP+10	Entreprise BTP -10	Total BTP
2013	1 644	413	2 057
2015	16 002	65	16 067

Nombre de bilan de compétence par stagiaire âgés de plus de 45 ans et plus de 2013 à 2015 :

Année	Nombre de stagiaires
2013	91
2015	25

Source – Observatoire des métiers du BTP