



OBSERVATOIRE DES
MÉTIERS DU NÉGOCE
DES MATÉRIAUX DE
CONSTRUCTION

Rapport de branche 2023

Réalisé à la demande
de la CPNEFP du négoce
des matériaux de construction





Sommaire

01

EMPLOI

- 01 Présentation des entreprises et des effectifs de la branche
- 02 Le profil des salariés
- 03 Les conditions d'emploi
- 04 Les métiers
- 05 Recrutements, promotions et départs

02

FORMATION

- 01 Contrats de professionnalisation
- 02 Formation de tuteurs
- 03 Apprentissage
- 04 Plan de développement des compétences – entreprises de moins de 11 salariés
- 05 Plan de développement des compétences – entreprises de 11 salariés et plus
- 06 Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)
- 07 Pro-A

Sources

Ce rapport de branche a été élaboré à la demande de la CPNEFP de la Branche du Négoce des Matériaux de Construction. Il couvre deux volets distincts :

- **Un volet emploi** : principalement basé sur une enquête menée auprès des entreprises de la branche
- **Un volet formation** : portant sur les données fournies par Constructys, OPCO de la Construction

Taux de réponse à l'enquête :

La représentativité globale de l'enquête réalisée est de 63,5% des salariés, sur une base de 82 264 salariés en 2022 et de 19% des entreprises, sur une base de 4 260 entreprises.

Réponses à l'enquête 2023 pour l'exercice 2022
(base entreprises et salariés moyens 2022, source : Constructys)

Taille des entreprises	Base entreprises 2022	Base salariés 2022	Nombre d'entreprises répondantes 2022	Nombre de salariés des entreprises répondantes 2022	Taux de représentativité 2022 (entreprises)	Taux de représentativité 2022 (salariés)
Moins de 11 salariés	3 279	10 512	517 (597)	2 039 (2 441)	16%	19,5%
Entre 11 et 49 salariés	790	17 154	191 (154)	4 139 (3 124)	24%	24%
50 salariés et plus	191	54 598	105 (73)	46 084 (36 880)	55%	84,5%
Ensemble	4 260	82 264	813 (824)	52 262 (42 445)	19%	63,5%

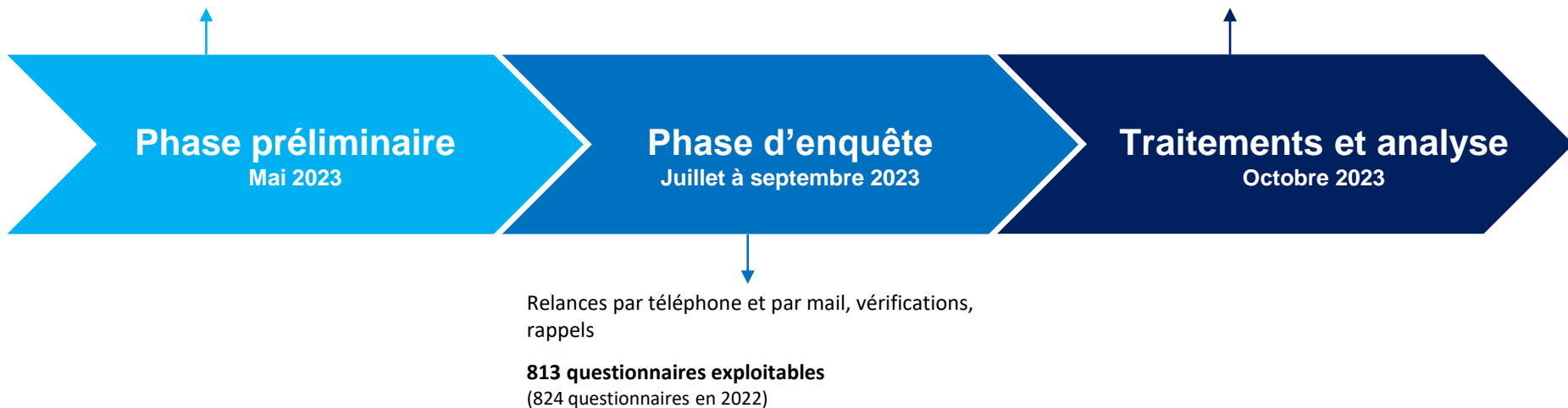
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Rappels méthodologiques

L'étude réalisée a respecté les étapes suivantes :

- Etablissement du questionnaire dans une version papier et une version online
- Envoi des questionnaires par voie postale fin mai 2023 (4 220 envois) avec la possibilité de répondre par retour de courrier ou en ligne

- Traitements statistiques des informations
- Analyse des résultats
- Rédaction du rapport d'étude
- Présentation des résultats



Rappels méthodologiques

Les différents effectifs mesurés dans le rapport

1- Effectif au 31/12/2022

Il s'agit de l'effectif présent au 31/12/2022, y compris les alternants (92 350 actifs dont 90 400 salariés – pages 12 et 13). Cet effectif a été estimé à partir des réponses collectées lors de l'enquête.

Les répartitions de l'effectif salarié selon les différentes variables du rapport de branche (sexe, âge, ancienneté, ...) sont toutes calculées sur l'effectif au 31/12/2022 qui est une estimation basée sur les réponses obtenues.

Les données présentées font référence au nombre d'individus et non d'équivalents temps plein.

2- Effectif moyen 2022

Cet effectif présenté en page 14 (82 264 salariés en 2022) est une moyenne annuelle fournie par Constructys, OPCO de la Construction.

3- Effectif au 31/12/2021

Il s'agit de l'effectif présent au 31/12/2021 fourni par les entreprises lors de la réalisation de l'enquête et qui a permis d'estimer l'évolution de l'effectif entre 2021 et 2022.

4- Effectif Formation 2022

Les données présentées dans le volet Formation (page 69 et suivantes) sont issues des bases fournies par Constructys, OPCO de la construction.

Les données sur le Plan de Développement des Compétences s'appuient uniquement sur les actions de formation financées par Constructys et ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche.



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION

01

EMPLOI





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



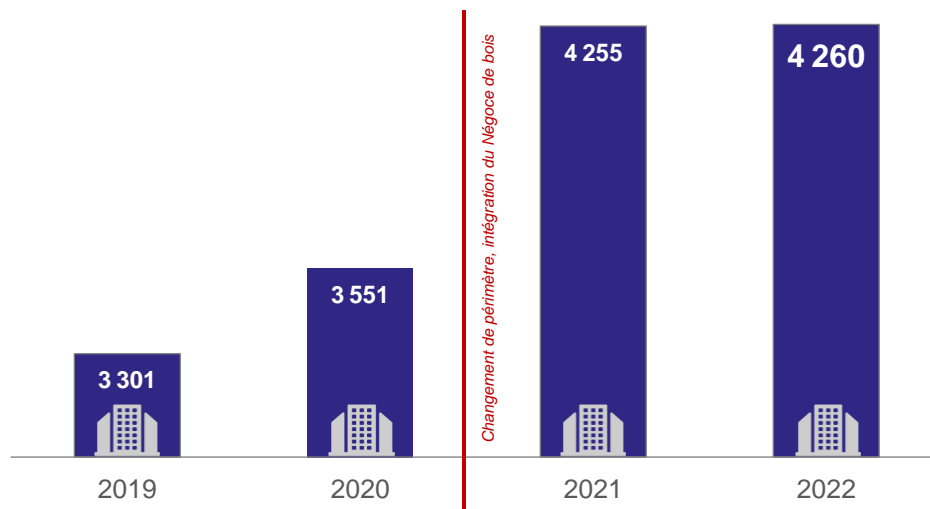
01

Présentation des
entreprises et des
effectifs de la
branche

Nombre d'entreprises dans la branche

- En 2022, la branche compte 4 260 entreprises contre 4 255 en 2021.

Evolution du nombre d'entreprises

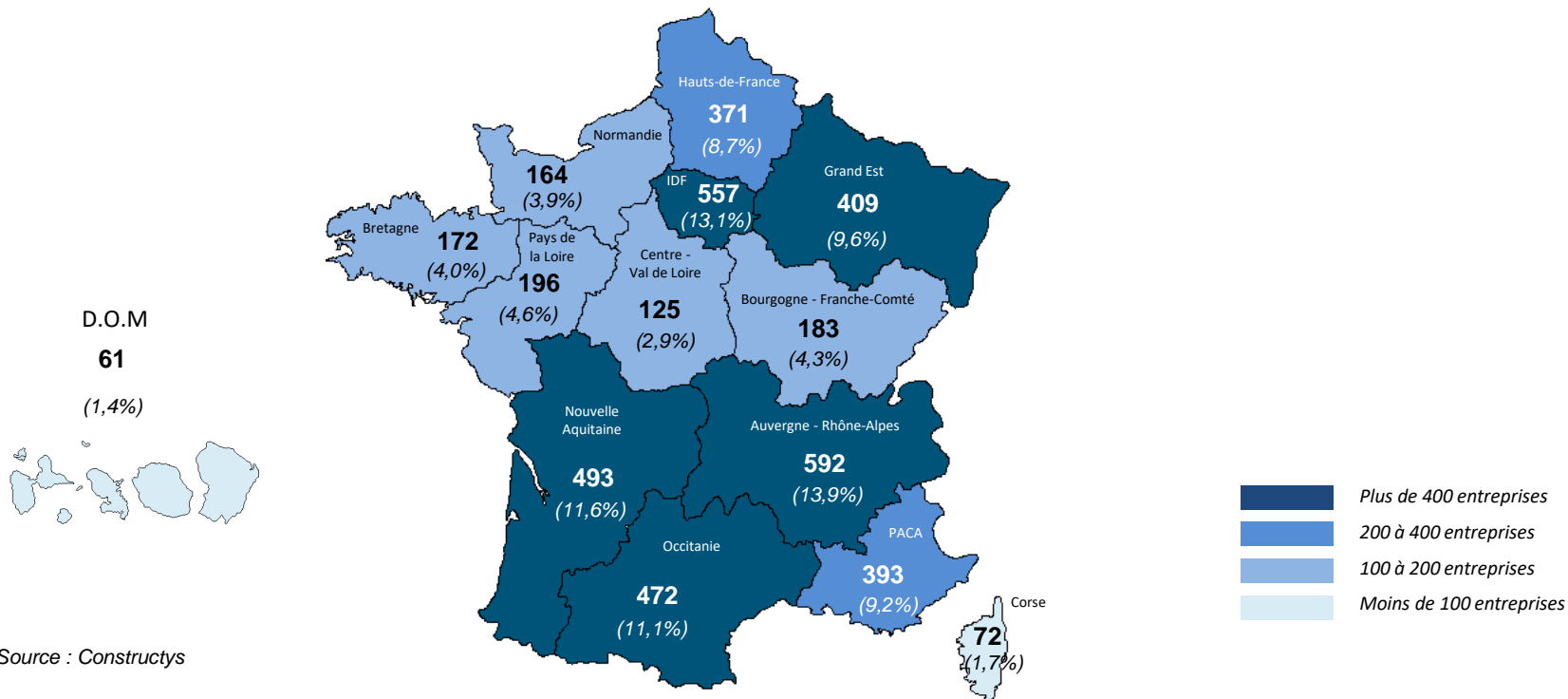


Source : Constructys

Répartition des entreprises selon les régions

- Les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Ile de France concentrent 27% des sièges d'entreprises.
- En y ajoutant l'Occitanie et la Nouvelle Aquitaine, cette part atteint près de 50%.

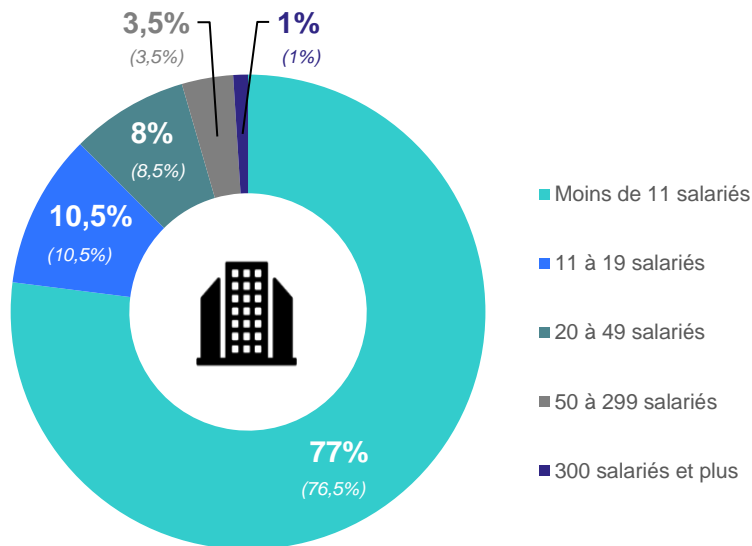
Répartition des sièges d'entreprises selon les régions



Taille des entreprises

- Plus des trois quarts des entreprises ont moins de 11 salariés (77%), soit une proportion quasi-identique à 2021.
- Seules 1% des entreprises emploient 300 salariés et plus, soit 43 au total.

Répartition des entreprises selon leur taille



Nombre d'entreprises

Tranche	Entreprises	Poids
Moins de 11 salariés	3 279 (3 242)	77% (76,5%)
11 à 19 salariés	442 (452)	10,4% (10,5%)
20 à 49 salariés	348 (367)	8,2% (8,5%)
50 à 299 salariés	148 (149)	3,5% (3,5%)
300 salariés et plus	43 (45)	1% (1%)
Ensemble	4 260 (4 255)	100%

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Nombre et taille des établissements

- En 2022, les entreprises de la branche comptent 9 589 établissements, soit en moyenne 2,3 établissements par entreprise.
- Si les structures de 300 salariés et plus ne représentent que 1% des entreprises, elles concentrent 36% des établissements.

Nombre d'entreprises et d'établissements selon la taille de l'entreprise

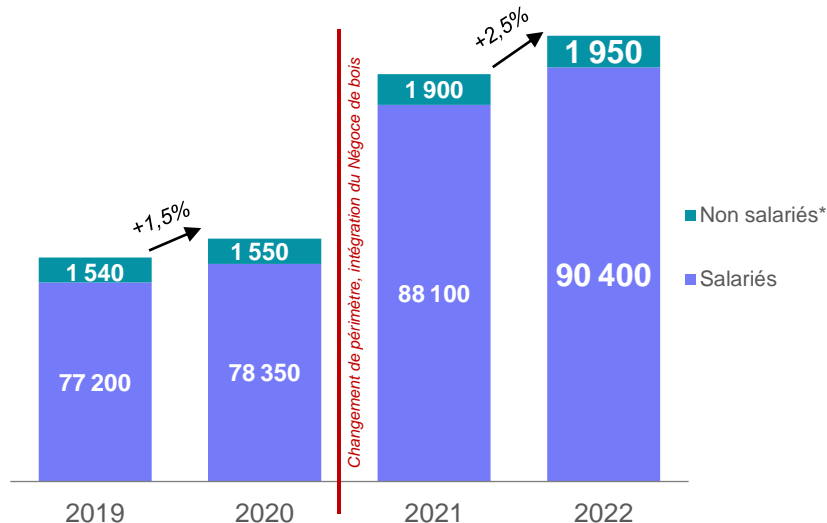
Tranche	Entreprises	Etablissements	Moyenne par entreprise	Etablissement %
Moins de 11 salariés	3 279	3 532	1,1	37%
11 à 19 salariés	442	624	1,4	6,5%
20 à 49 salariés	348	847	2,4	9%
50 à 299 salariés	148	1 126	7,6	11,5
300 salariés et plus	43	3 460	80,5	36%
Ensemble	4 260	9 589	2,3	100%

Source : Constructys

Nombre d'actifs présents au 31/12/2022

- Au 31/12/2022, l'effectif estimé à partir des réponses issues de l'enquête est de l'ordre de 92 350 actifs, soit une hausse de +2,5% comparé à 2021. 90 400 actifs sont salariés et 1 950 non salariés*.
- 47% des actifs présents au 31 décembre 2022 travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus.

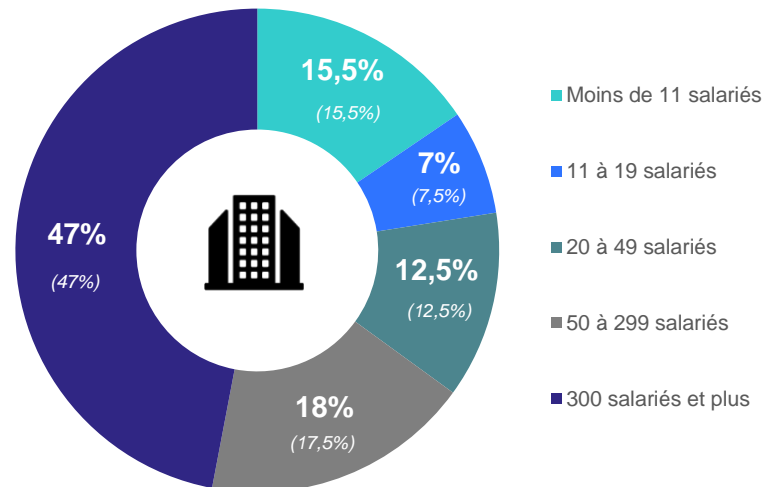
Evolution du nombre d'actifs



Source : Enquête

* Non salariés : Dirigeant non salarié, conjoint, bénévole, ...

Répartition des actifs selon la taille de l'entreprise



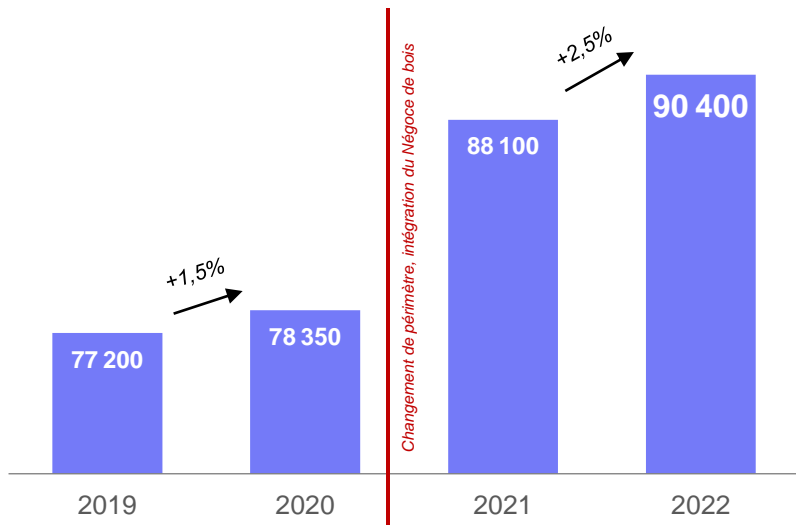
Source : Enquête

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Nombre de salariés présents au 31/12/2022

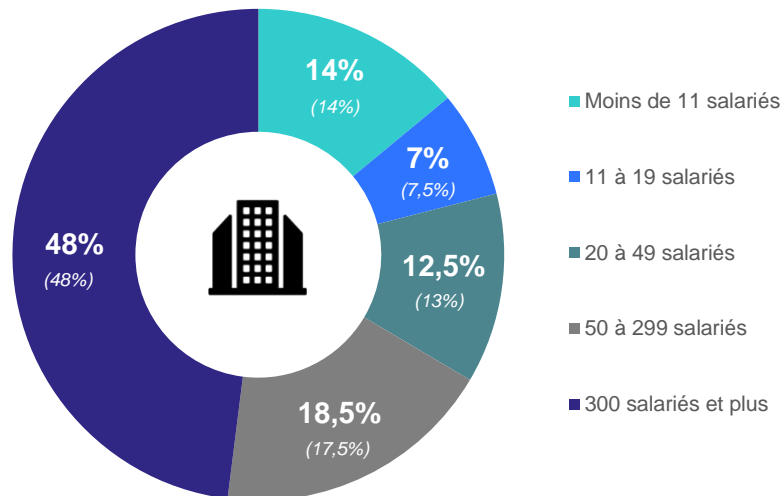
- Au 31/12/2022, l'effectif salarié estimé est de l'ordre de 90 400 salariés.
- Près de la moitié des salariés (48% exactement) travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus alors que ces structures représentent seulement 1% des entreprises de la branche.

Evolution du nombre de salariés



Source : Enquête

Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise



Source : Enquête

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Effectif salarié moyen

- Selon les données de Constructys, près de 48% de l'effectif salarié moyen travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus.

Répartition de l'effectif salarié moyen* selon la taille de l'entreprise

Tranche	Effectif salarié moyen*	Nombre d'entreprises	Nombre moyen de salariés par entreprise	Effectif salarié %
Moins de 11 salariés	10 512 (10 662)	3 279 (3 242)	3,2 (3,3)	12,8% (12,5%)
11 à 19 salariés	6 296 (6 446)	442 (452)	14,2 (14,3)	7,6% (7,5%)
20 à 49 salariés	10 858 (11 425)	348 (367)	31,2 (31,1)	13,2% (13,5%)
50 à 299 salariés	15 282 (15 548)	148 (149)	103,3 (104,3)	18,6% (18,5%)
300 salariés et plus	39 316 (40 535)	43 (45)	914,3 (900,8)	47,8% (48%)
Ensemble	82 264 (84 616)	4 260 (4 255)	19,3 (19,9)	100%

Source : Constructys

* effectif moyen annuel Constructys, OPCO de la Construction

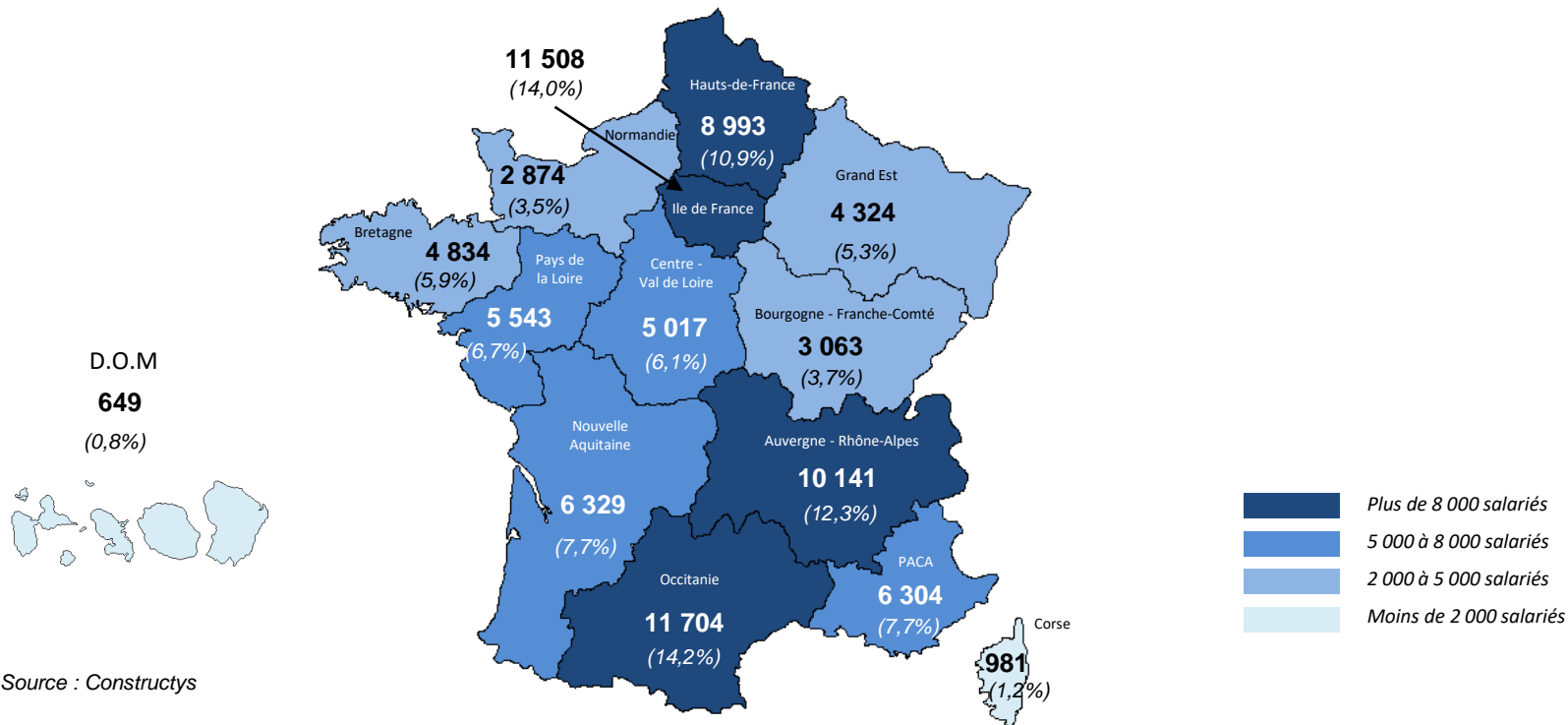
(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021



Effectif salarié moyen selon les régions

- Les régions Ile de France et Occitanie concentrent près de 30% des salariés (28,2% exactement).
- En y ajoutant l'Auvergne-Rhône-Alpes et les Hauts de France, cette part atteint plus de la moitié (51,4%).

Répartition de l'effectif salarié moyen selon les régions



Source : Constructyts



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



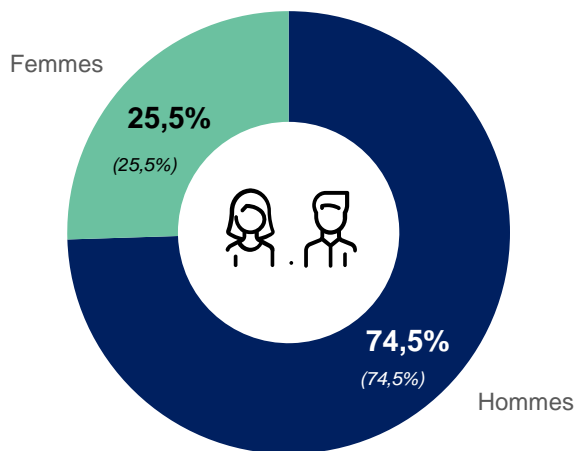
02

Le profil des salariés

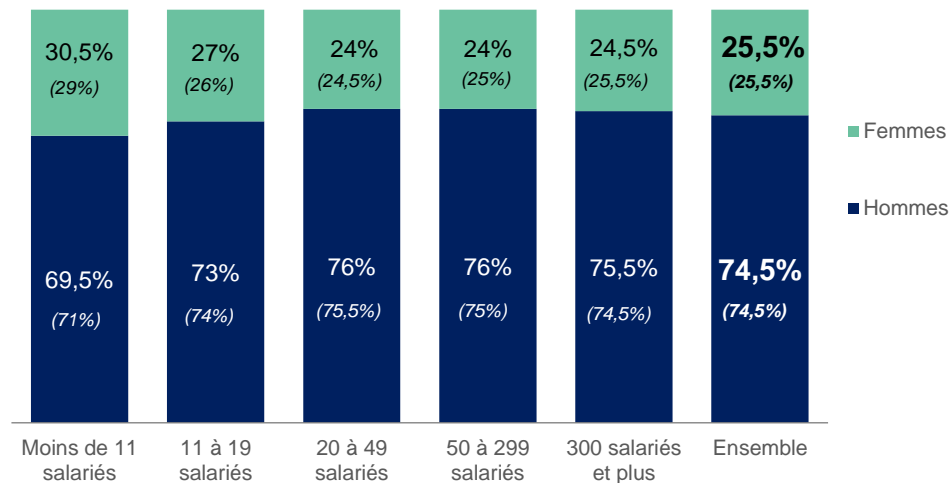
Selon le sexe

- Les hommes représentent près des trois quarts des salariés de la branche, soit une proportion identique à l'an passé.
- Cette part croît avec l'augmentation de la taille des entreprises. Ainsi elle s'établit à 69,5% pour les structures de moins de 11 salariés contre 75,5% pour celles de 300 salariés et plus.

Répartition des salariés selon le sexe



Répartition des salariés selon le sexe et la taille de l'entreprise



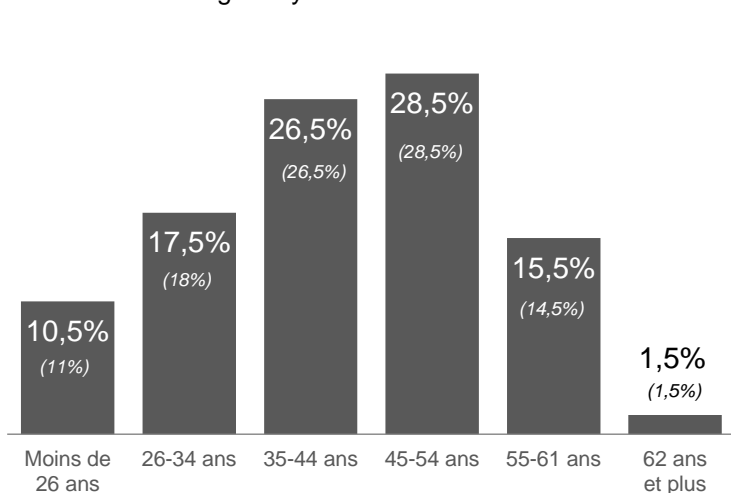
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Selon l'âge

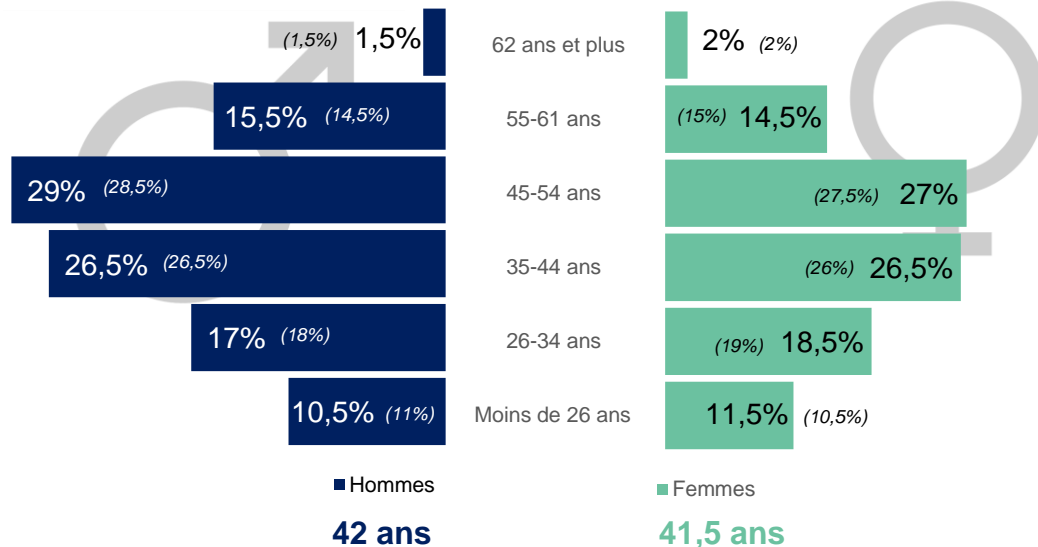
- L'âge moyen des salariés de la branche est de 42 ans contre 41,5 ans en 2021.
- Un âge moyen légèrement plus élevé pour les hommes : 42 ans contre 41,5 ans pour les femmes.

Répartition des salariés selon leur âge

Age moyen en 2022 : **42 ans**



Répartition des salariés selon l'âge et le sexe

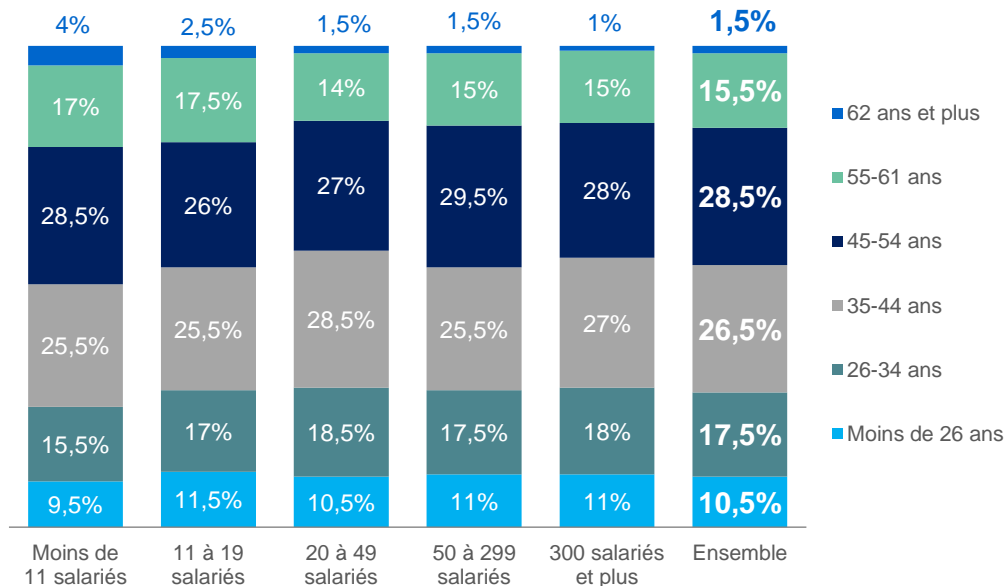


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Selon l'âge et la taille de l'entreprise

- L'âge moyen des salariés est légèrement plus élevé dans les entreprises de moins de 11 salariés : 43 ans en moyenne.
- La part des salariés de 55 ans et plus est un peu plus importante au sein des entreprises employant moins de 20 salariés.

Répartition des salariés selon l'âge et la taille de l'entreprise



Age moyen des salariés selon la taille de l'entreprise et le sexe

Tranche	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 11 salariés	43 ans (41,5 ans)	44 ans (43,5 ans)	43 ans (42 ans)
11 à 19 salariés	42 ans (41 ans)	42,5 ans (42 ans)	42 ans (41,5 ans)
20 à 49 salariés	41,5 ans (42 ans)	41,5 ans (41,5 ans)	41,5 ans (42 ans)
50 à 299 salariés	42 ans (41,5 ans)	41 ans (42 ans)	42 ans (41,5 ans)
300 salariés et plus	42 ans (42 ans)	40,5 ans (41 ans)	41,5 ans (41,5 ans)
Ensemble	42 ans (41,5 ans)	41,5 ans (41,5 ans)	42 ans (41,5 ans)

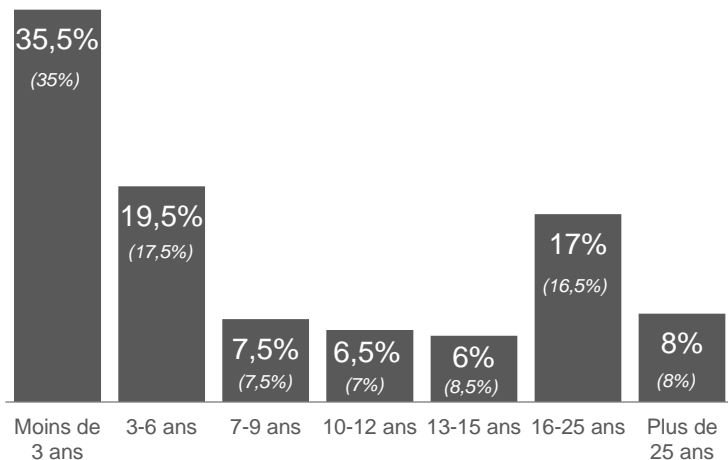
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Selon l'ancienneté

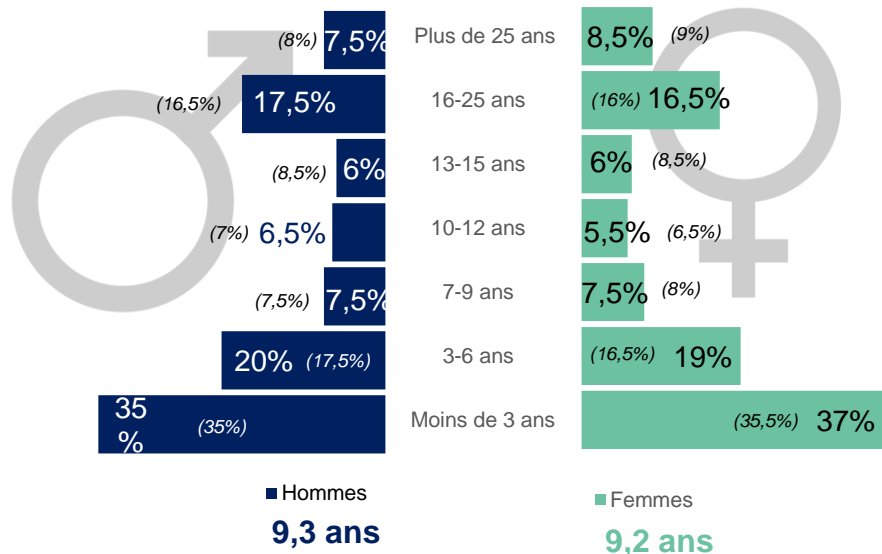
- L'ancienneté moyenne des salariés de la branche est de 9,3 ans, soit une très légère baisse comparativement à 2021 où elle s'élevait à 9,5 ans.
- L'ancienneté moyenne des hommes est de 9,3 ans, contre 9,2 pour les femmes.
- La répartition des salariés selon l'ancienneté est équivalente entre les hommes et les femmes. On notera tout de même une proportion de femmes ayant moins de 3 ans d'ancienneté plus importante que pour les hommes (37% contre 35%).

Répartition des salariés selon l'ancienneté

Ancienneté moyenne en 2022 : **9,3 ans**



Répartition des salariés selon l'ancienneté et le sexe

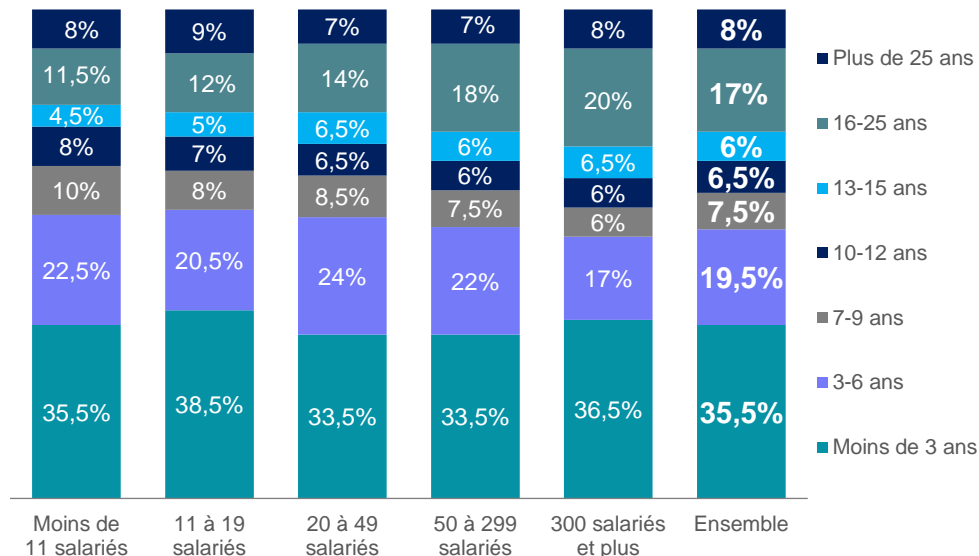


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise

- Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés ont une ancienneté moyenne inférieure aux entreprises de taille plus importante : respectivement 8,7 ans pour celles employant de 20 à 49 salariés, 8,6 ans pour les 11 à 19 salariés et 8,5 ans pour les moins de 11 salariés.
- L'ancienneté des femmes est un peu plus élevée que celle des hommes dans les entreprises de moins de 20 salariés. Le constat est inverse dans celles de 20 salariés et plus.

Répartition des salariés selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise



Ancienneté moyenne des salariés selon la taille de l'entreprise et le sexe

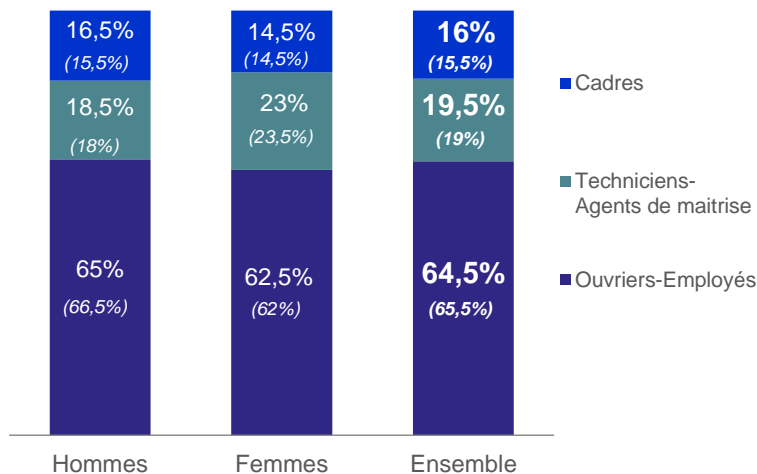
Tranche	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 11 salariés	8,3 ans (8,3 ans)	9 ans (8,9 ans)	8,5 ans (8,5 ans)
11 à 19 salariés	8,5 ans (7,9 ans)	8,8 ans (7,9 ans)	8,6 ans (7,9 ans)
20 à 49 salariés	8,8 ans (9,5 ans)	8,4 ans (8,7 ans)	8,7 ans (9,3 ans)
50 à 299 salariés	9,3 ans (9,4 ans)	9,1 ans (9,9 ans)	9,2 ans (9,5 ans)
300 salariés et plus	9,8 ans (10 ans)	9,6 ans (10,3 ans)	9,8 ans (10,1 ans)
Ensemble	9,3 ans (9,5 ans)	9,2 ans (9,6 ans)	9,3 ans (9,5 ans)

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

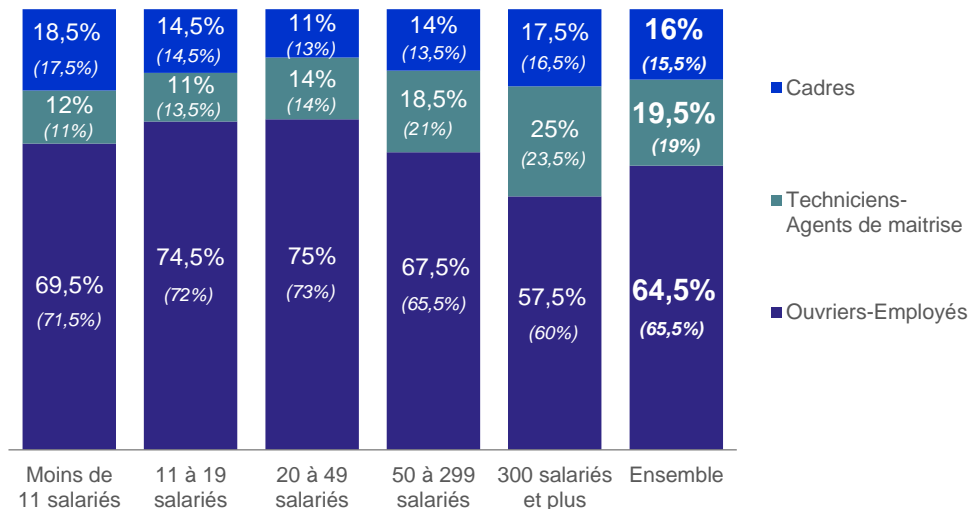
Selon les catégories socio-professionnelles

- Au 31 décembre 2022, les ouvriers-employés représentent 64,5% des salariés de la branche en baisse d'un point comparé à 2021.
- La proportion de cadres est plus élevée chez les hommes : 16,5% contre 14,5% pour les femmes. Un écart qui s'accroît comparé à 2021. En revanche, les femmes sont plus nombreuses à avoir le statut de technicien-agent de maîtrise.
- La part des techniciens-agents de maîtrise augmente avec la taille de l'entreprise.

Répartition des salariés selon le sexe et la CSP



Répartition des salariés selon la CSP et la taille de l'entreprise

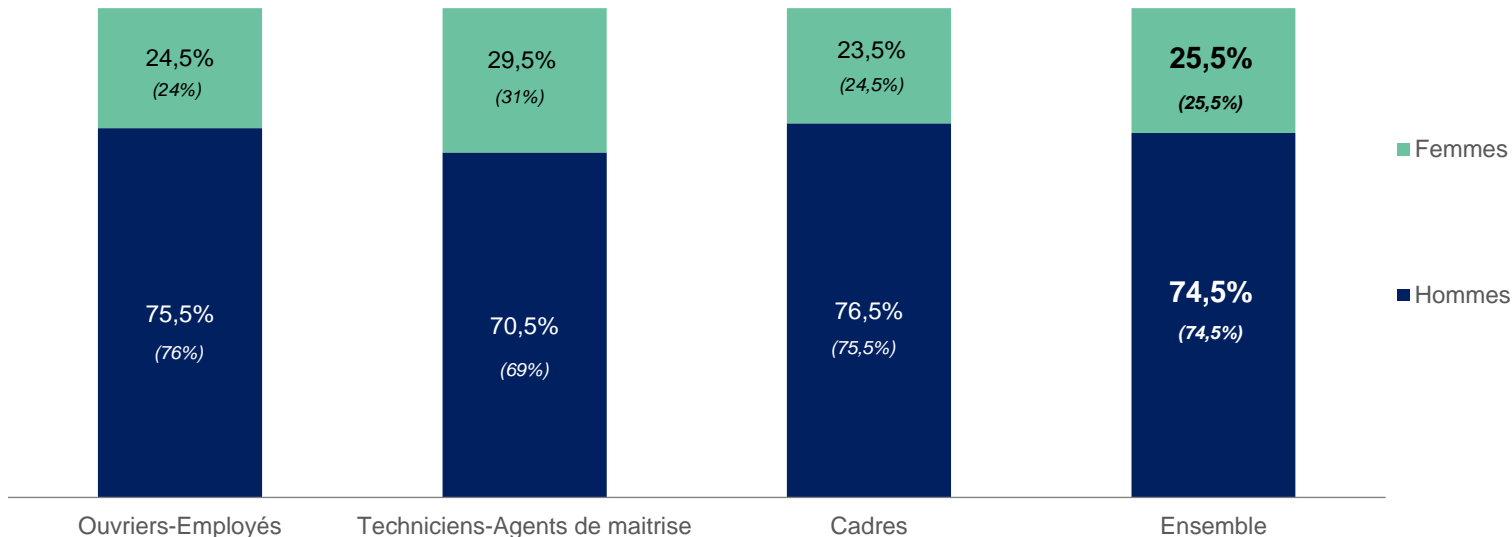


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Selon les catégories socio-professionnelles

- Les hommes représentent plus des trois quarts des ouvriers-employés et des cadres, soit une proportion légèrement supérieure à la part des hommes dans le total des salariés (74,5%).
- La proportion d'hommes reste plus faible (70,5%) pour les techniciens-agents de maîtrise mais en progression par rapport à 2021.

Répartition des salariés selon la CSP et le sexe

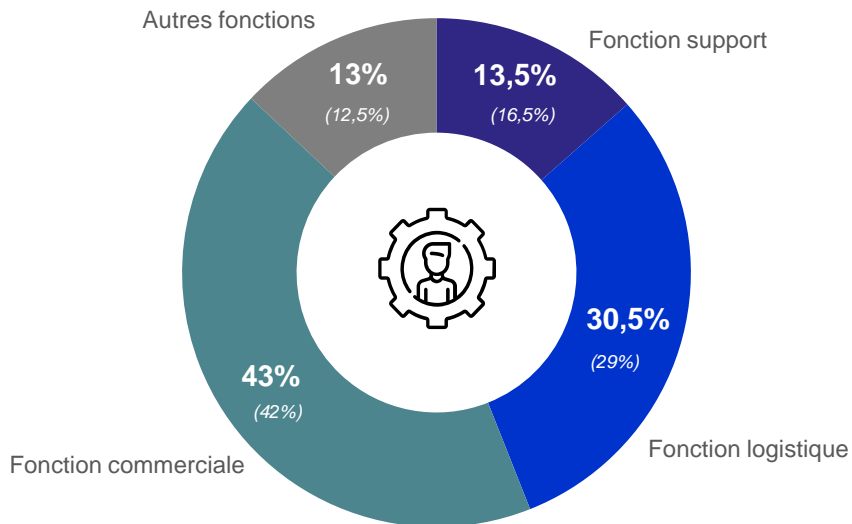


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

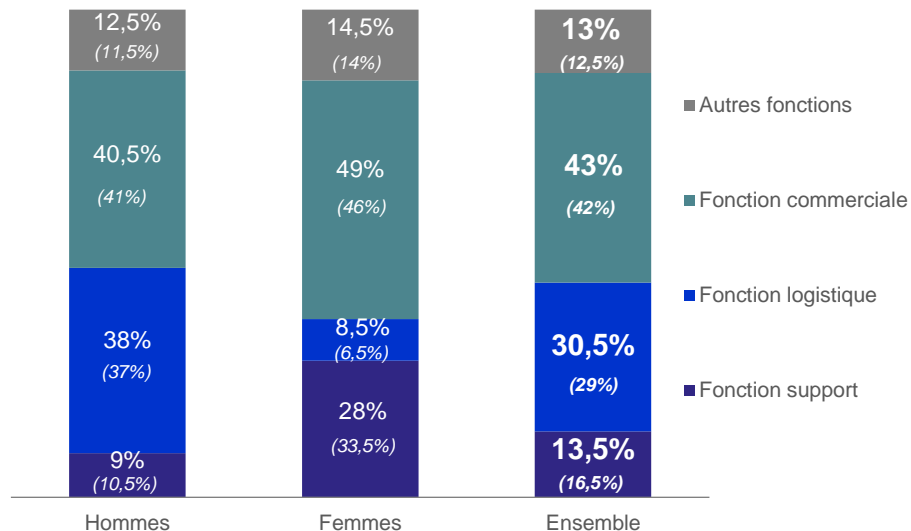
Selon les fonctions

- Près des trois quarts des salariés occupent une fonction commerciale ou logistique.
- La part des salariés occupant une fonction logistique reste plus importante parmi les hommes (38%) que parmi les femmes (8,5%). La situation s'inverse au niveau de la fonction support (28% des femmes contre 9% des hommes).

Répartition des salariés selon les fonctions



Répartition des salariés selon les fonctions et le sexe

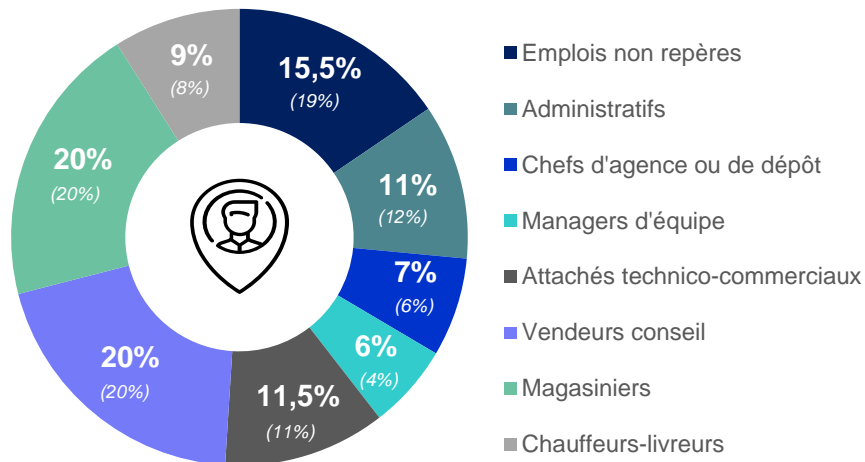


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

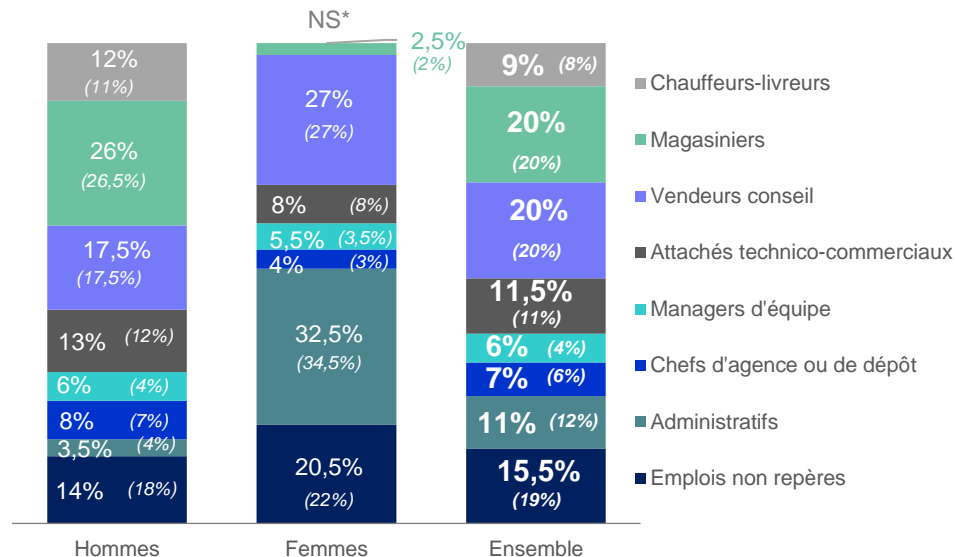
Selon les emplois repères

- Près de 85% des salariés occupent un emploi repère.
- 40% des salariés occupent un métier de vendeur conseil ou de magasinier.
- Les métiers sont toujours plus fréquents chez les hommes (86%) que chez les femmes (79,5%).
- Les hommes occupent davantage des métiers de magasiniers (26%) alors que les femmes se positionnent davantage sur des métiers administratifs (32,5%) et de vendeurs conseil (27%).

Répartition des salariés selon les emplois repères



Répartition des salariés selon les emplois repères et le sexe



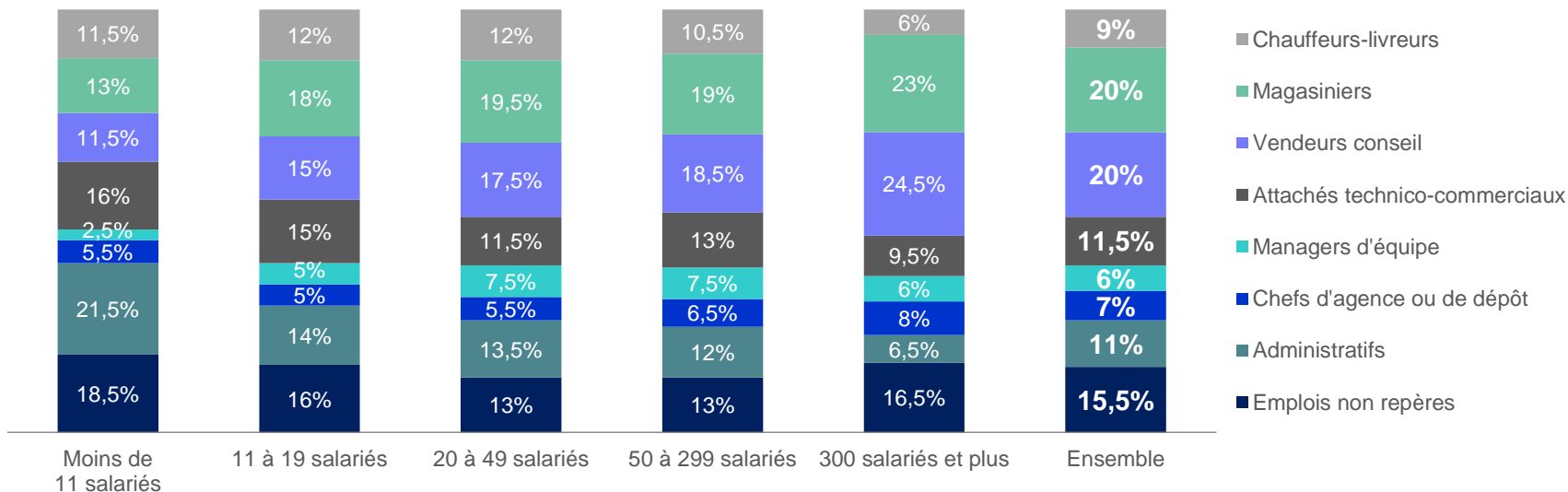
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

* NS : Non significatif

Selon les emplois repères

- La répartition des salariés selon les emplois repères reste différenciée selon la taille de l'entreprise.
- Dans les entreprises de 11 salariés à 299 salariés, l'emploi repère de magasinier constitue le premier poste. Il est également important au sein des structures de 300 salariés et plus, mais s'avère légèrement devancé par les emplois repères de vendeurs conseil (24,5% contre 23%).
- Les entreprises de moins de 11 salariés affichent un profil différent avec une domination des emplois repères administratifs (21,5%) devant les attachés technico-commerciaux (16%).

Répartition des salariés selon les emplois repères et la taille de l'entreprise





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



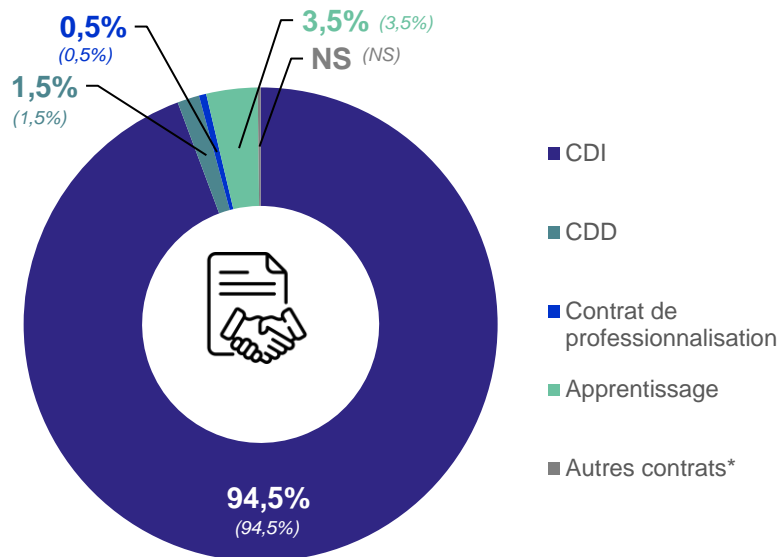
03

Les conditions d'emploi

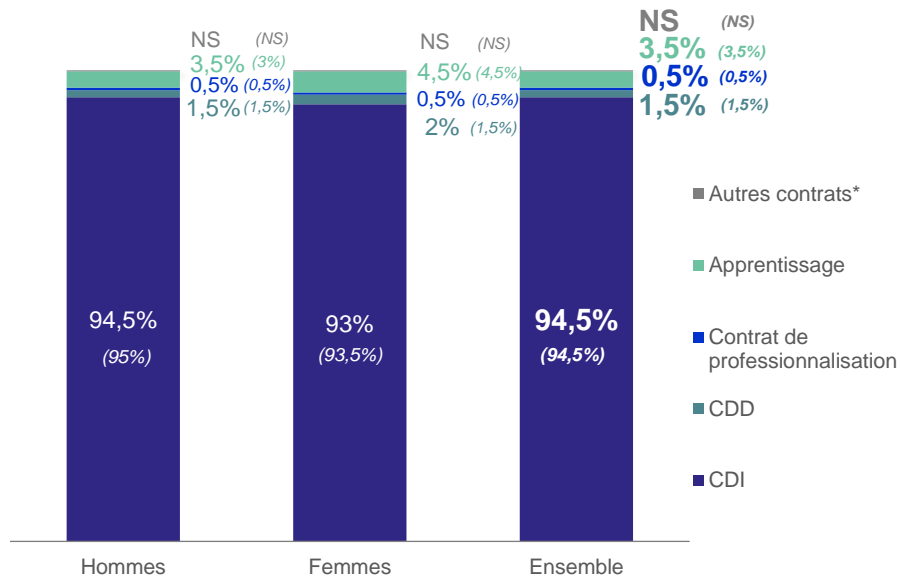
Contrats de travail

- La répartition des salariés selon les contrats de travail reste identique à l'an passé, avec près de 95% de salariés en CDI.
- La proportion de CDI demeure légèrement plus forte chez les hommes (94,5%) que chez les femmes (93%).

Répartition des salariés selon la nature du contrat de travail



Répartition des salariés selon la nature du contrat de travail et le sexe



*Contrats aidés CUI, CIE...

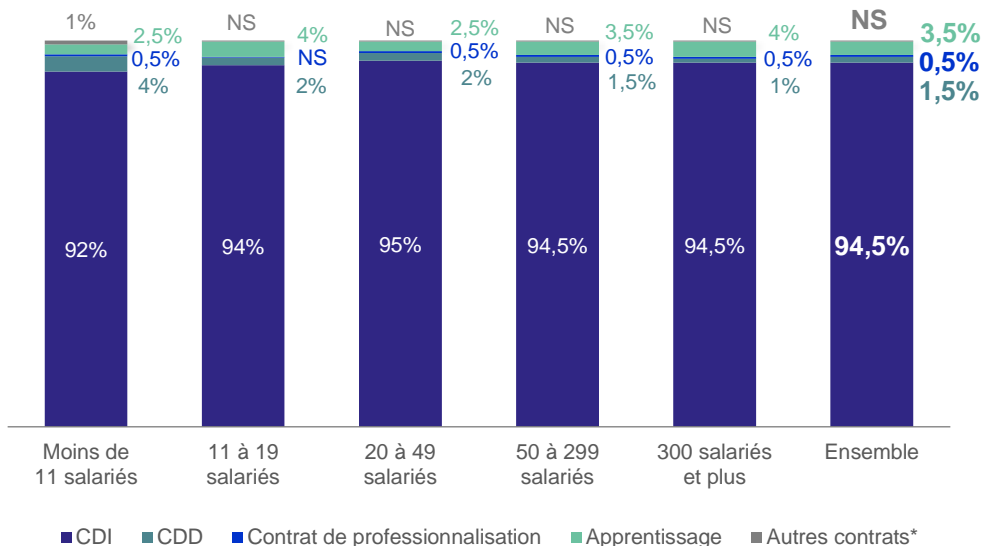
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

NS : Non significatif

Contrats de travail

- La proportion de CDI est plus faible chez les ouvriers/employés (92%). En revanche, ils sont davantage concernés par les contrats d'apprentissage (5,5%).
- Selon la taille des entreprises, la part des CDI est un peu moins importante au sein des entreprises les plus petites : 92% contre 94,5% en moyenne. En revanche, la part de CDD est plus importante (4% contre 1,5% en moyenne).

Répartition des salariés selon la nature du contrat de travail et la taille de l'entreprise



*Contrats aidés CUI, CIE...

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Répartition des salariés selon la nature du contrat de travail et la CSP

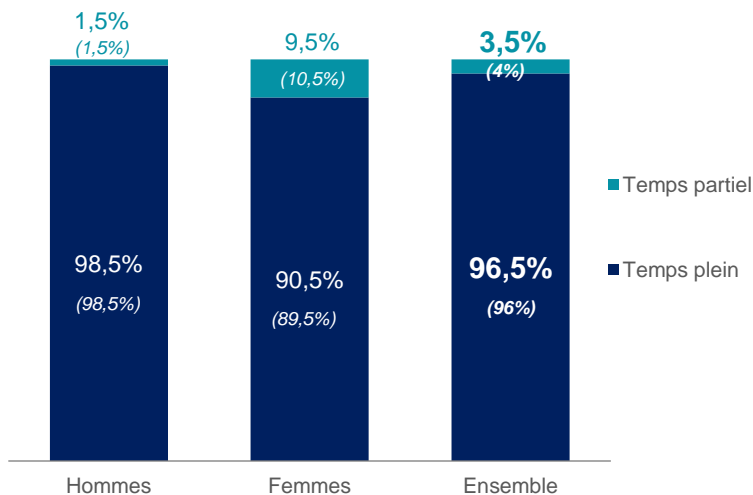
Contrat	Ouvriers/ Employés	Techniciens – Agents de maîtrise	Cadres
CDI	92% (92%)	98,5% (98,5%)	99,5% (99,5%)
CDD	2% (2%)	1% (0,5%)	0,5% (0,5%)
Contrat de professionnalisation	0,5% (0,5%)	NS (NS)	- (-)
Apprentissage	5,5% (5,5%)	0,5% (1%)	- (-)
Autres contrats*	NS (NS)	- (-)	NS (NS)
Ensemble	100%	100%	100%

NS : Non significatif

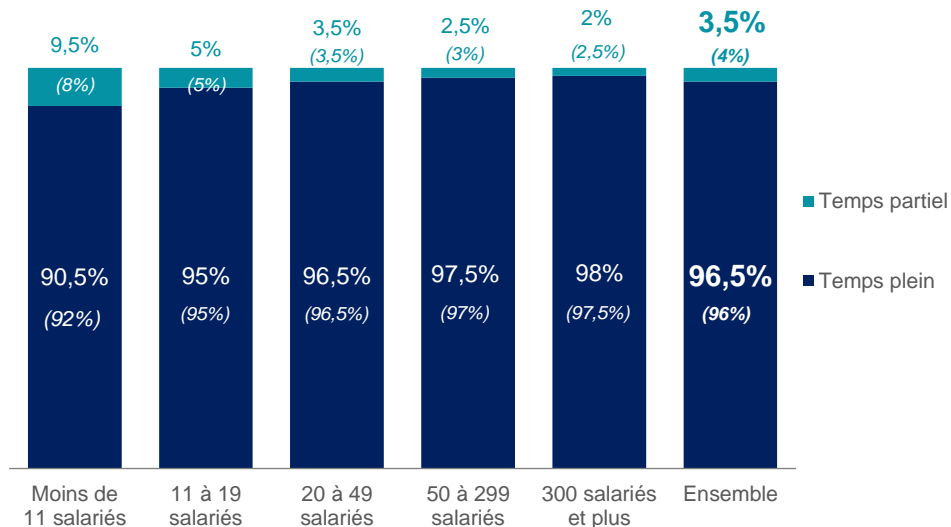
Durée du travail

- La quasi-totalité des salariés sont à temps plein (96,5%). Une part qui tend à se renforcer comparé à l'an passé (+0,5 point).
- Le travail à temps partiel est toujours plus fréquent chez les femmes (9,5%) que chez les hommes (1,5%).
- La part des salariés à temps partiel diminue avec l'augmentation de la taille des entreprises. Ainsi, les plus petites comptent 9,5% de salariés à temps partiel, en hausse par rapport à 2021, contre 2% seulement pour celles de 300 salariés et plus.

Répartition des salariés
selon la durée du travail et le sexe



Répartition des salariés
selon la durée du travail et la taille de l'entreprise

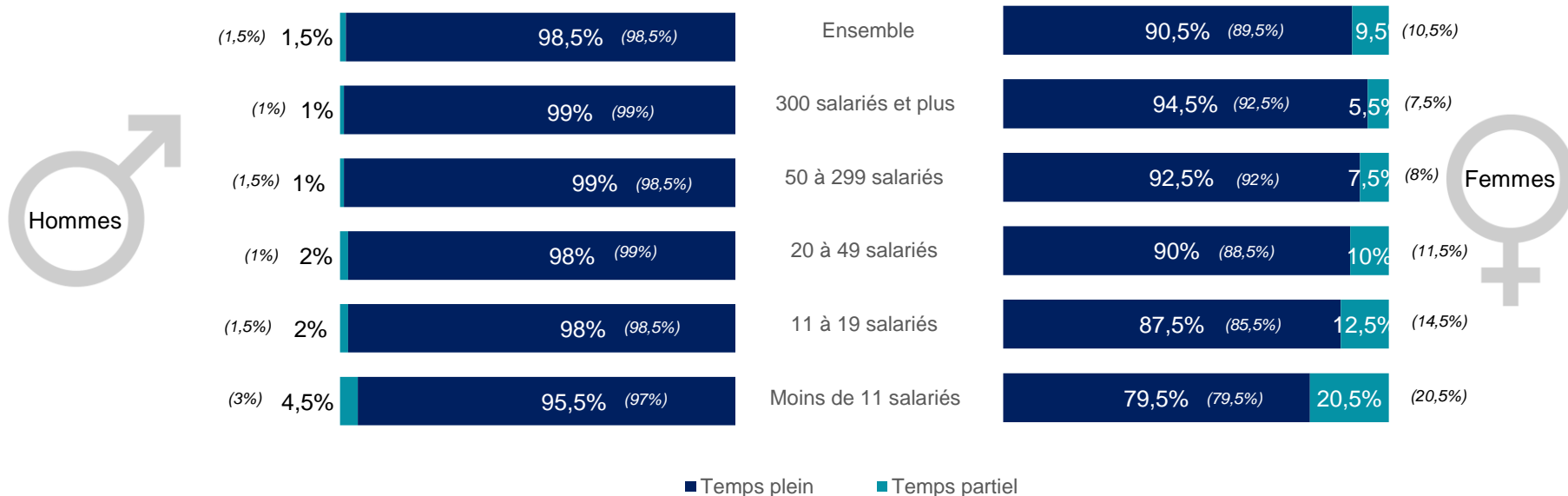


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Durée du travail

- La proportion de femmes à temps partiel est plus importante dans les entreprises de moins de 20 salariés. Cette part atteint ainsi 12,5% dans celles employant 11 à 19 salariés et 20,5% dans les structures de moins de 11 salariés.

Répartition des salariés selon la durée du travail, le sexe et la taille de l'entreprise

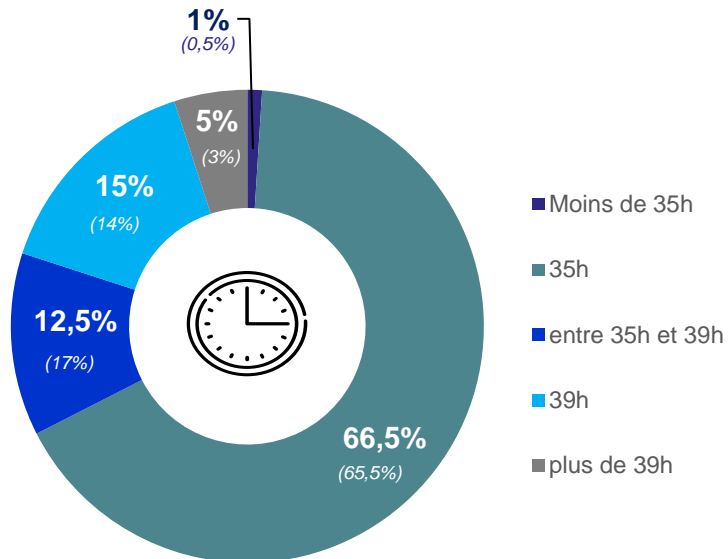


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

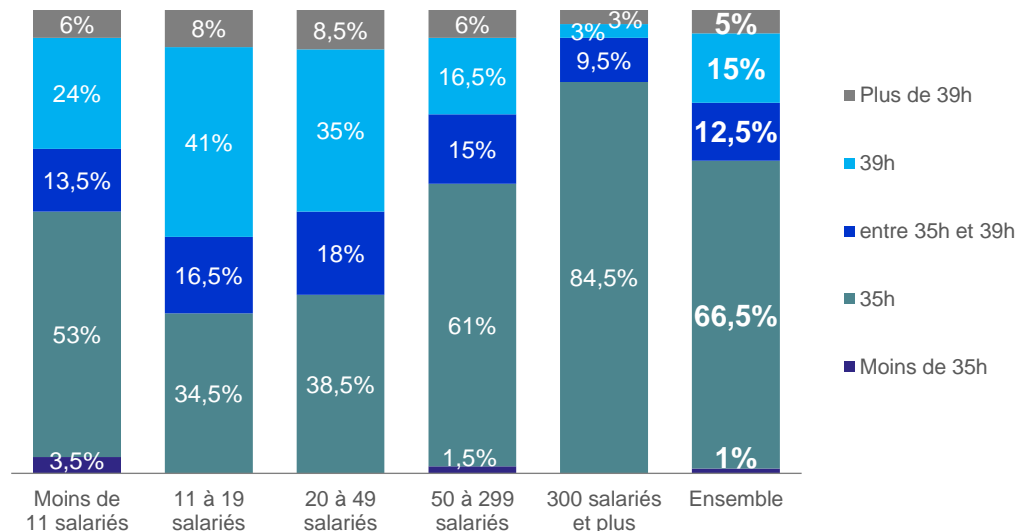
Horaire collectif hebdomadaire

- Environ deux salariés sur trois travaillent dans des entreprises appliquant les 35 heures hebdomadaires, soit une part en légère hausse comparée à 2021.
- La proportion de salariés concernés par les 35 heures est majoritaire au sein des entreprises de moins de 11 salariés et celles de 50 salariés et plus. A contrario, la part est nettement plus faible au sein des entreprises employant de 11 à 49 salariés.

Répartition des salariés à temps plein selon l'horaire collectif hebdomadaire



Répartition des salariés à temps plein selon l'horaire collectif hebdomadaire et la taille de l'entreprise

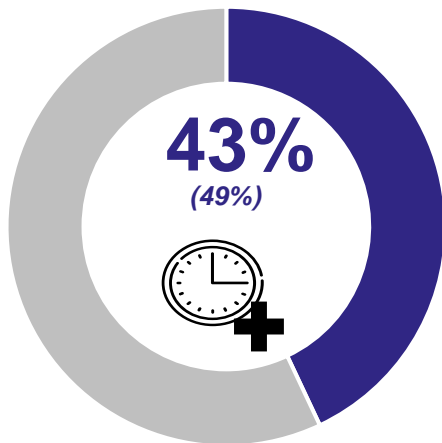


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

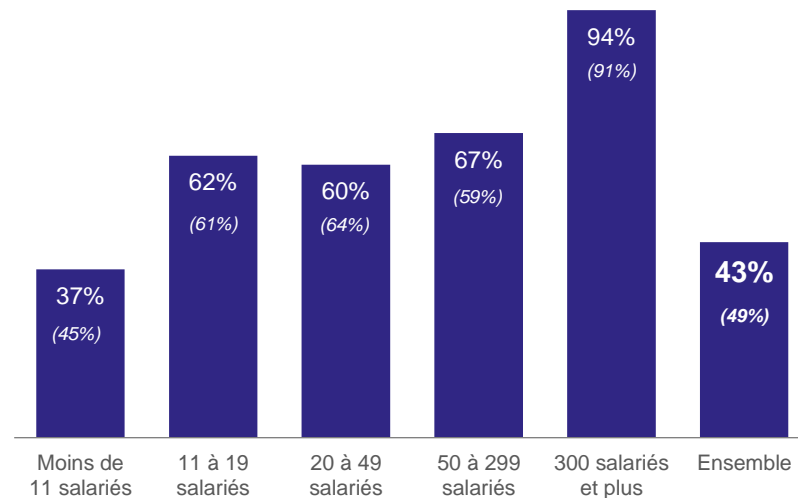
Heures supplémentaires

- En 2022, 43% des entreprises ont eu recours aux heures supplémentaires, soit 6 points de moins qu'en 2021.
- Le recours aux heures supplémentaires est quasiment systématique dans les grandes entreprises (94%), ce chiffre se renforce même à un an d'intervalle. Les structures de moins de 11 salariés sont 2,5 fois moins nombreuses à y avoir recours.

Entreprises ayant eu recours aux heures supplémentaires au cours de l'année 2022



Proportion d'entreprises ayant recours aux heures supplémentaires selon la taille de l'entreprise

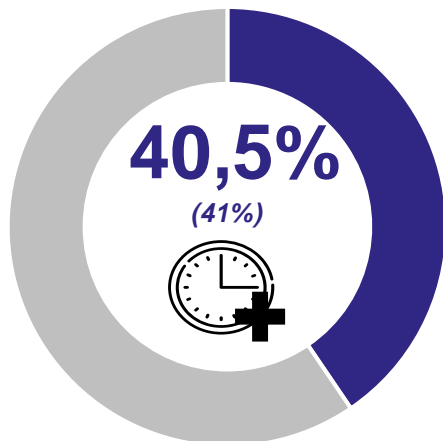


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

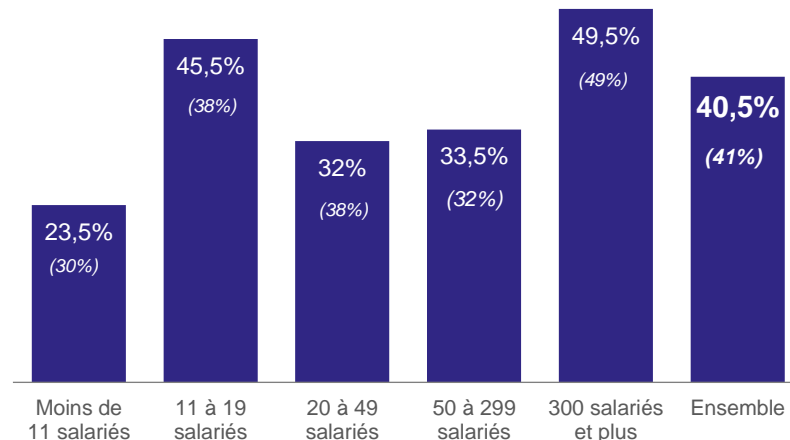
Heures supplémentaires

- En 2022, 40,5% des salariés ont été concernés par les heures supplémentaires, soit une proportion quasiment identique à 2021.
- Les salariés des plus grosses structures demeurent plus concernés que les autres par les heures supplémentaires (49,5%). Une part également importante au sein des entreprises de 11 à 19 salariés (45,5%) et qui se renforce à un an d'intervalle.

Proportion de salariés concernés par les heures supplémentaires au cours de l'année 2022



Proportion de salariés concernés par les heures supplémentaires selon la taille de l'entreprise

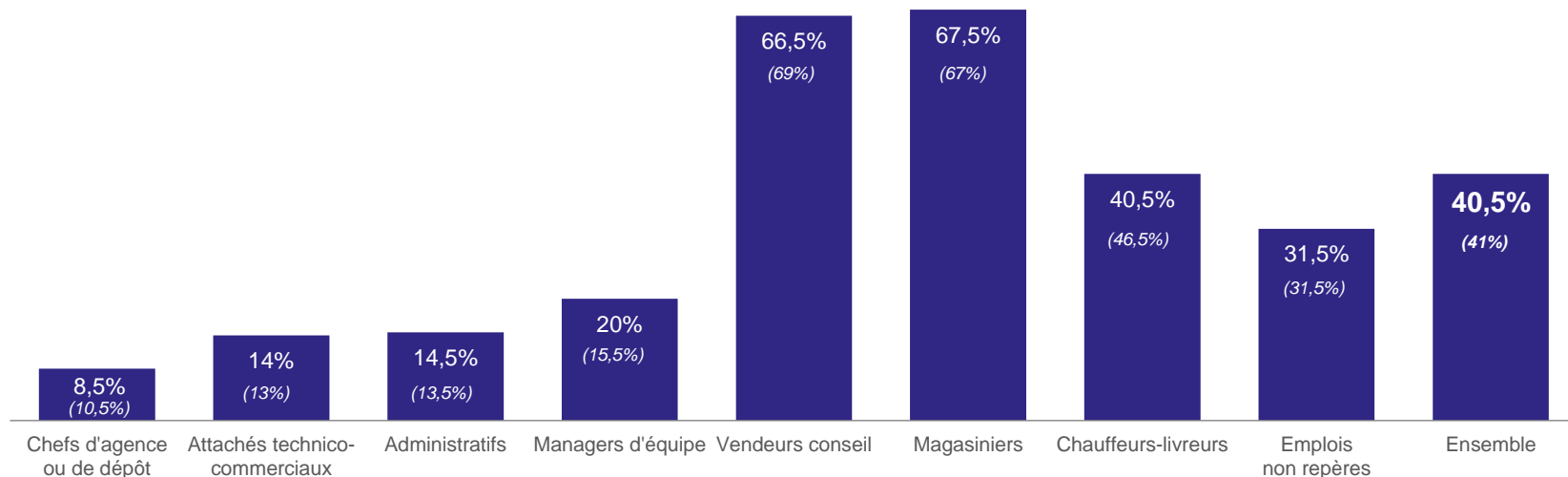


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Heures supplémentaires

- Les métiers de vendeurs conseil et de magasiniers sont les plus concernés par les heures supplémentaires : plus des deux tiers d'entre eux.
- Un peu plus de 40% des chauffeurs-livreurs ont également réalisé des heures supplémentaires en 2022.

Proportion de salariés concernés par les heures supplémentaires selon les emplois repères



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Heures supplémentaires

- En 2022, les salariés ont réalisé en moyenne sur l'année 91 heures supplémentaires contre 95 heures en 2021.
- Les hommes sont plus nombreux à avoir réalisé des heures supplémentaires : 43,5% d'entre eux contre 31,5% des femmes. Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par les hommes est également supérieur : 95 heures en moyenne contre 76 heures pour les femmes.
- Les chauffeurs-livreurs, les chefs d'agence ou de dépôt et les managers sont les emplois repères à avoir effectué en moyenne le plus d'heures supplémentaires sur l'année.

	Hommes	Femmes	Ensemble
% de salariés concernés par les heures supplémentaires	43,5% (44,5%)	31,5% (31,5%)	40,5% (41%)
Nombre d'heures supplémentaires en moyenne par salarié et par an	95 heures (99 heures)	76 heures (78 heures)	91 heures (95 heures)

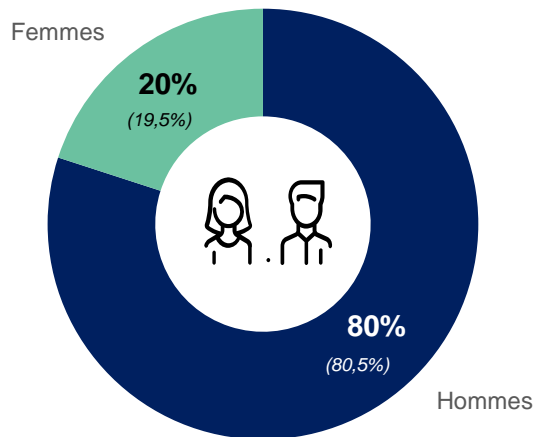
	Chauffeurs-livreurs	Magasiniers	Vendeurs conseil	Attachés technico-commerciaux	Managers d'équipe	Chefs d'agence ou de dépôt	Administratifs	Emploi non repères	Ensemble
% de salariés	40,5% (46,5%)	67,5% (67%)	66,5% (69%)	14% (13%)	20% (15,5%)	8,5% (10,5%)	14,5% (13,5%)	31,5% (31,5%)	40,5% (41%)
Nombre moyen d'heures suppl.	133 H (122,5 H)	90 H (94,5 H)	75,5 H (80,5 H)	86,5 H (110,5 H)	106 H (133,5 H)	115,5 H (118,5 H)	103,5 H (88,5 H)	95,5 H (104,5 H)	91 heures (95 heures)

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

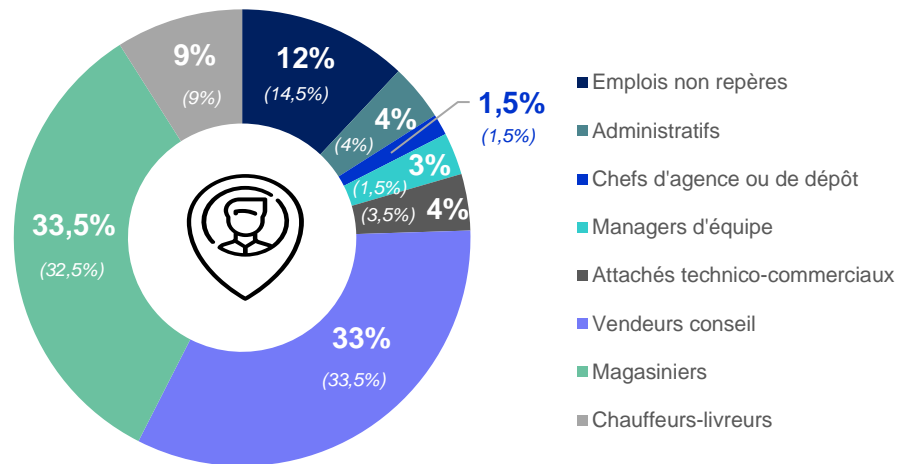
Heures supplémentaires

- Parmi les salariés ayant fait des heures supplémentaires en 2022, 80% sont des hommes, soit une surreprésentation par rapport à leur poids dans l'effectif salarié total (74,5% des salariés).
- Les magasiniers et les vendeurs conseil représentent les deux tiers des salariés ayant fait des heures supplémentaires sur l'année.

Répartition des salariés concernés par les heures supplémentaires selon le sexe



Répartition des salariés concernés par les heures supplémentaires selon les emplois repères

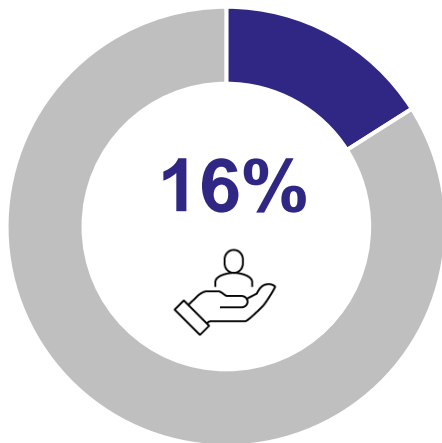


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

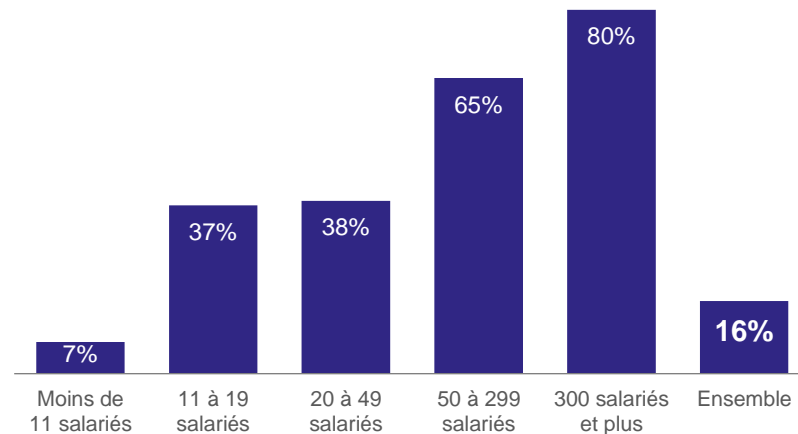
Recours à l'intérim

- En 2022, environ 16% des entreprises ont eu recours à l'intérim.
- Un recours à l'intérim en 2022 très développé pour les entreprises de 50 salariés et plus : respectivement 65% des entreprises de 50 à 299 salariés et 80% de celles de 300 salariés et plus.
- A l'inverse, les structures de moins de 11 salariés sont seulement 7% à y avoir eu recours en 2022.

**Entreprises ayant eu recours à l'intérim
au cours de l'année 2022**



**Proportion d'entreprises ayant recours à l'intérim
selon la taille de l'entreprise**



Recours à l'intérim

Pour rappel, les effectifs intérimaires sont salariés des entreprises intérimaires et non des entreprises qui recourent à l'intérim.

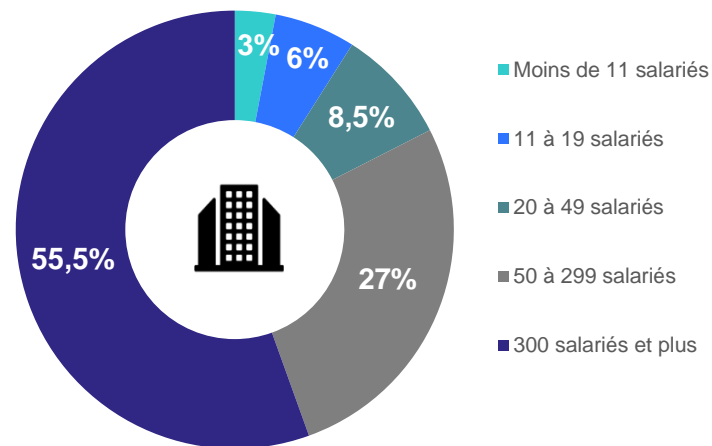
- En 2022, environ 2 600 000 heures d'intérim ont été réalisées, ce qui représente 1 600 équivalents temps plein.
- Plus de la moitié des heures d'intérim ont été effectuées par les entreprises de 300 salariés et plus.

2 600 000

heures d'intérim effectuées en 2022

Soit 1 600 équivalents temps plein

Répartition des heures d'intérim
selon la taille de l'entreprise



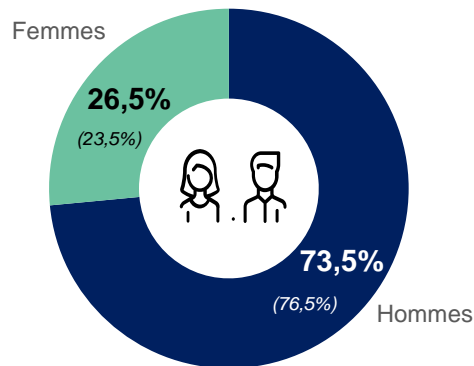
Absences

- En 2022, le nombre de jours d'absence cumulés s'élève à 1 287 700 jours, soit en moyenne 14 jours par salarié. Ce nombre est en baisse comparé à 2021 où il s'élevait à 15,5 jours par salarié.
- Les hommes représentent un peu moins des trois quarts des jours d'absence, soit une part inférieure à leur poids dans l'effectif salarié total (74,5% des salariés).
- 83% des jours d'absence ont pour motif des arrêts maladie ou accidents de trajet.

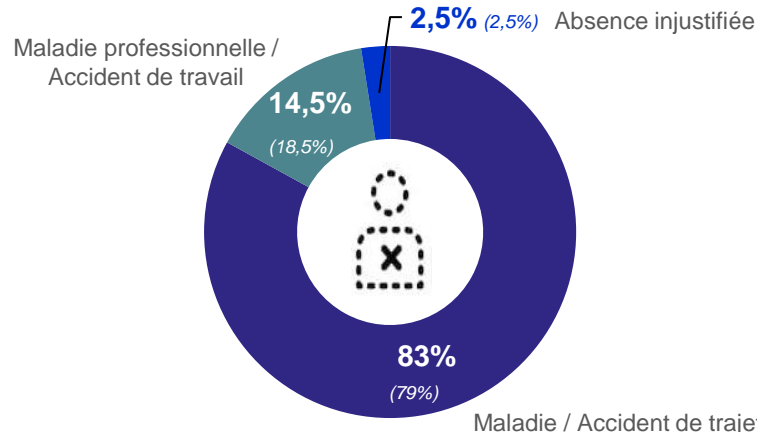
1 287 700 jours d'absence cumulés en 2022

soit 14 jours d'absence par salarié
(jours calendaires d'absence)

**Répartition des jours d'absence cumulés
selon le sexe des salariés**



**Répartition des jours d'absence cumulés
selon le motif**



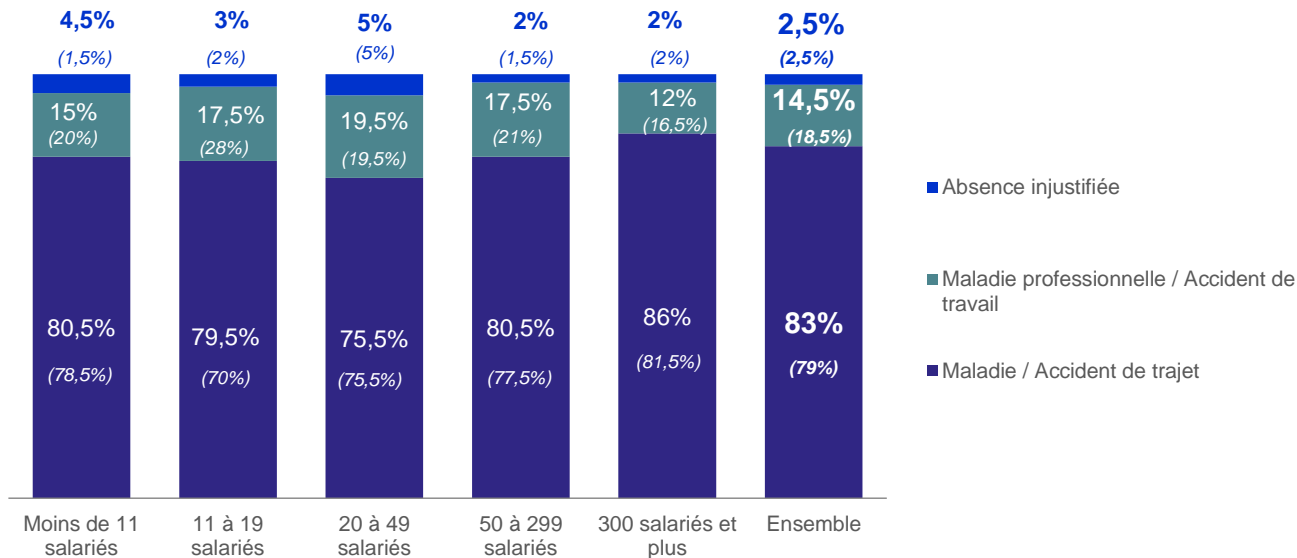
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Maladie / Accident de trajet

Absences

- Les absences pour cause de maladie ou accident de trajet sont largement majoritaires quelle que soit la taille des entreprises.
- Des absences pour cause de maladie professionnelle/accident de travail nettement plus nombreuses au sein des entreprises de 20 à 49 salariés : 19,5% contre 14,5% en moyenne. En revanche, une part inférieure dans les entreprises les plus grandes (12%).

Répartition des jours d'absence cumulés selon le motif et la taille de l'entreprise

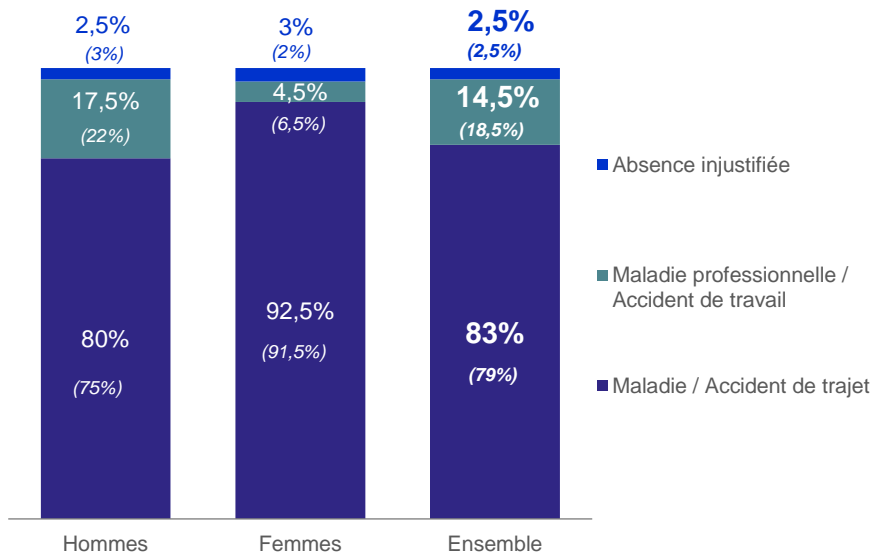


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

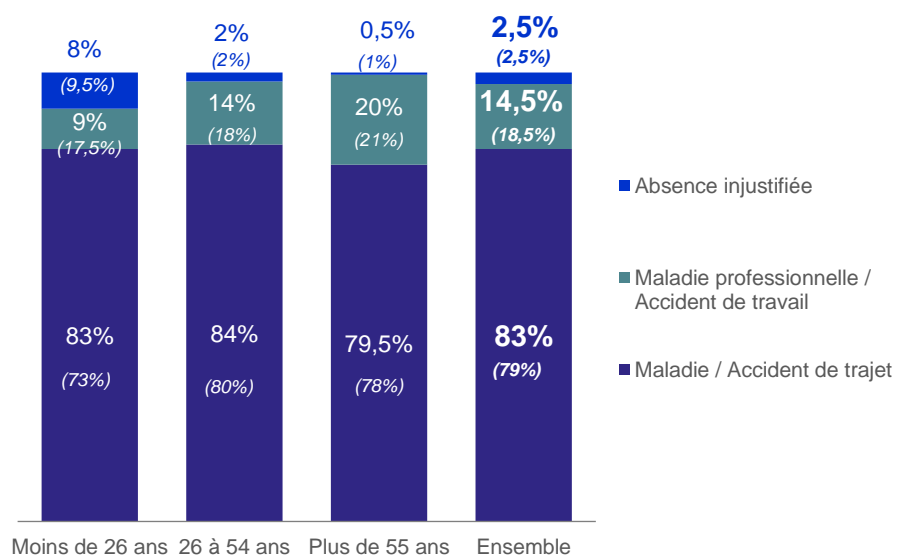
Absences

- Les maladies professionnelles/accidents de travail concernent davantage les hommes. Elles représentent ainsi 17,5% des jours d'absence contre 4,5% seulement chez les femmes. Ce chiffre est toutefois en baisse par rapport à l'an passé tant pour les hommes que pour les femmes.
- Les absences injustifiées sont plus fréquentes chez les moins de 26 ans où elles représentent 8% des jours d'absence contre 2,5% seulement tous âges confondus.

Répartition des jours d'absence cumulés selon le motif et le sexe des salariés



Répartition des jours d'absence cumulés selon le motif et l'âge des salariés



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Salaires mensuels des ouvriers et employés

**Salaires mensuels moyens bruts hors primes des ouvriers et employés
selon le sexe et l'emploi repère***

Métiers	N Hommes	N Femmes	Salaire Hommes	Salaire Femmes
Chauffeurs-livreurs	2 292 (1 893)	17 (18)	2 104 € (2 021 €)	1 977 € (1 975 €)
Magasiniers	6 664 (6 517)	209 (177)	1 900 € (1 838 €)	1 843 € (1 745 €)
Attachés technico-commerciaux	1 104 (1 161)	300 (249)	2 328 € (2 303 €)	2 221 € (2 121 €)
Vendeurs conseil	4 411 (5 141)	2 085 (2 731)	1 935 € (1 854 €)	1 904 € (1 825 €)
Administratifs	266 (214)	917 (917)	2 366 € (2 396 €)	2 098 € (2 099 €)
Autres	1 935 (1 714)	1 359 (1 105)	2 027 € (1 953 €)	1 970 € (1 878 €)

*Salaires mensuels moyens bruts hors primes pour les temps complets sans absence

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Salaires mensuels des TAM

Salaires mensuels moyens bruts hors primes des techniciens et agents de maîtrise selon le sexe et l'emploi repère*

Métiers	N Hommes	N Femmes	Salaire Hommes	Salaire Femmes
Attachés technico-commerciaux	1 454 (1 274)	227 (226)	2 488 € (2 472 €)	2 427 € (2 313 €)
Vendeurs conseil	1 645 (1 693)	599 (646)	2 321 € (2 244 €)	2 266 € (2 185 €)
Managers d'équipe	477 (358)	157 (110)	2 600 € (2 498 €)	2 506 € (2 367 €)
Administratifs	121 (172)	446 (463)	2 592 € (2 589 €)	2 432 € (2 412 €)
Autres	2 479 (2 640)	1 002 (1 036)	2 415 € (2 312 €)	2 352 € (2 260 €)

*Salaires mensuels moyens bruts hors primes pour les temps complets sans absence

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Salaire mensuel des cadres

**Salaires mensuels moyens bruts hors primes des cadres
selon le sexe et l'emploi repère***

Métiers	N Hommes	N Femmes	Salaire Hommes	Salaire Femmes
Managers d'équipe	900 (659)	312 (197)	3 888 € (3 633 €)	3 659 € (3 346 €)
Chefs d'agence ou de dépôt	1 565 (1 447)	276 (229)	4 005 € (4 016 €)	3 668 € (3 639 €)
Administratifs	166 (192)	199 (207)	4 246 € (4 223 €)	3 696 € (3 648 €)
Autres	2 207 (1 969)	824 (815)	4 335 € (4 100 €)	3 939 € (3 855 €)

*Salaires mensuels moyens bruts hors primes pour les temps complets sans absence

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Prime d'ancienneté par emploi repère et par genre

Primes d'ancienneté mensuelles selon le sexe et l'emploi repère

Métiers	N Hommes	N Femmes	Primes hommes*	Primes femmes*
Chauffeurs-livreurs	1 787 (1 379)	3 (3)	153 € (200 €)	36 € (42 €)
Magasiniers	4 742 (4 118)	124 (97)	117 € (144 €)	73 € (69 €)
Vendeurs conseil	3 752 (3 840)	1 746 (1 862)	122 € (123 €)	116 € (123 €)
Attachés technico-commerciaux	1 701 (1 475)	330 (224)	139 € (169 €)	101 € (108 €)
Managers	399 (398)	133 (128)	226 € (197 €)	203 € (177 €)
Chefs agence	486 (414)	87 (82)	188 € (173 €)	185 € (167 €)
Administratifs	189 (189)	868 (830)	183 € (172 €)	198 € (227 €)
Autres	2 059 (1 826)	1 531 (1 274)	136 € (200 €)	113 € (126 €)

*Primes d'ancienneté mensuelles brutes pour les temps complets sans absence

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



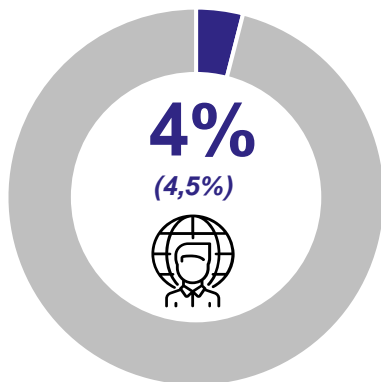
04

Les métiers

Métiers émergents

- 4% seulement des entreprises citent un métier ou une compétence émergent.
- Les compétences les plus souvent citées comme émergentes sont les compétences commerciales, celles liées à l'informatique, à la RSE ainsi qu'à la rénovation énergétique.

Proportion d'entreprises citant un métier et/ou une compétence émergent



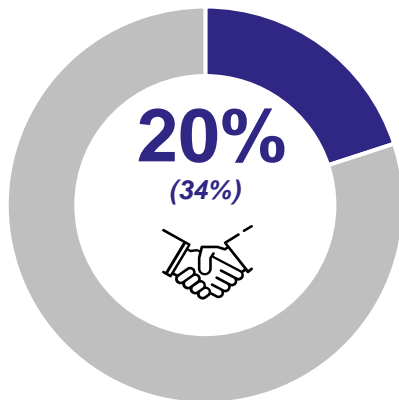
Principaux métiers et compétences émergents cités



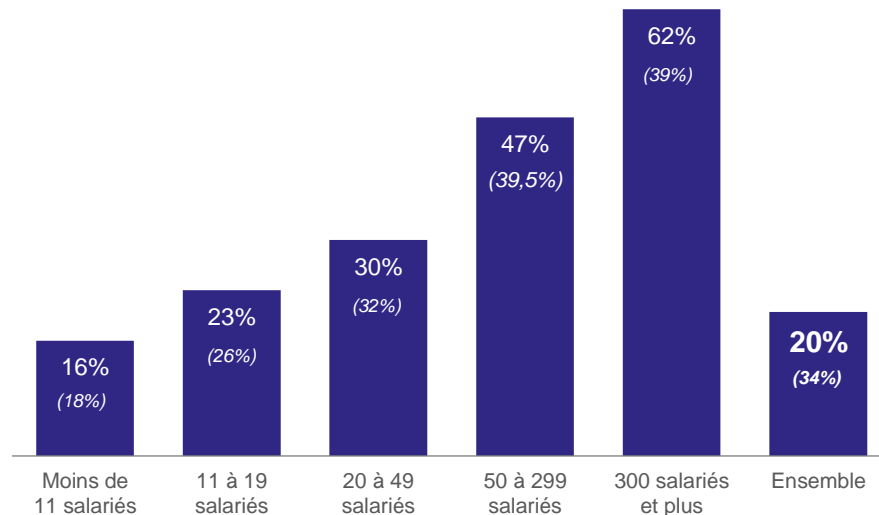
Perspectives d'embauche

- Une entreprise sur cinq envisage d'embaucher dans les mois à venir, soit une part en baisse comparée à 2021.
- Les entreprises de plus de 50 salariés sont plus nombreuses que les autres à envisager des embauches : respectivement 47% pour celles employant de 50 à 299 salariés et 62% pour celles de 300 salariés et plus.
- Des intentions d'embauche en baisse dans les entreprises de moins de 50 salariés. A l'inverse, elles sont en hausse dans celles de 50 salariés et plus.

Proportion d'entreprises prévoyant d'embaucher dans les mois à venir



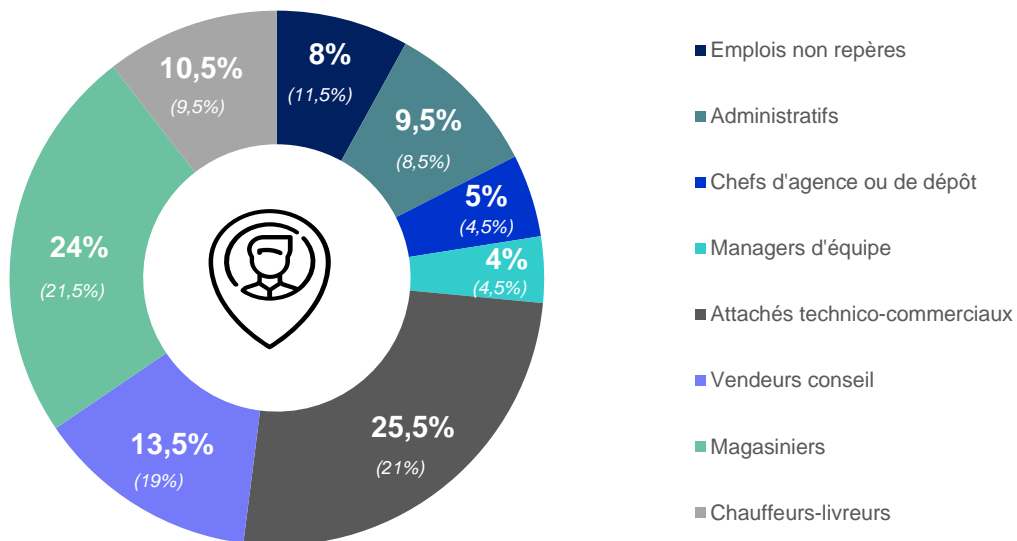
Perspectives d'embauche selon la taille de l'entreprise



Perspectives d'embauche

- La moitié des embauches prévues concerne des emplois repères d'attachés technico-commerciaux (25,5%) et de magasiniers (24%).

Répartition des embauches prévues selon les emplois repères
(en % du nombre d'embauches prévues)

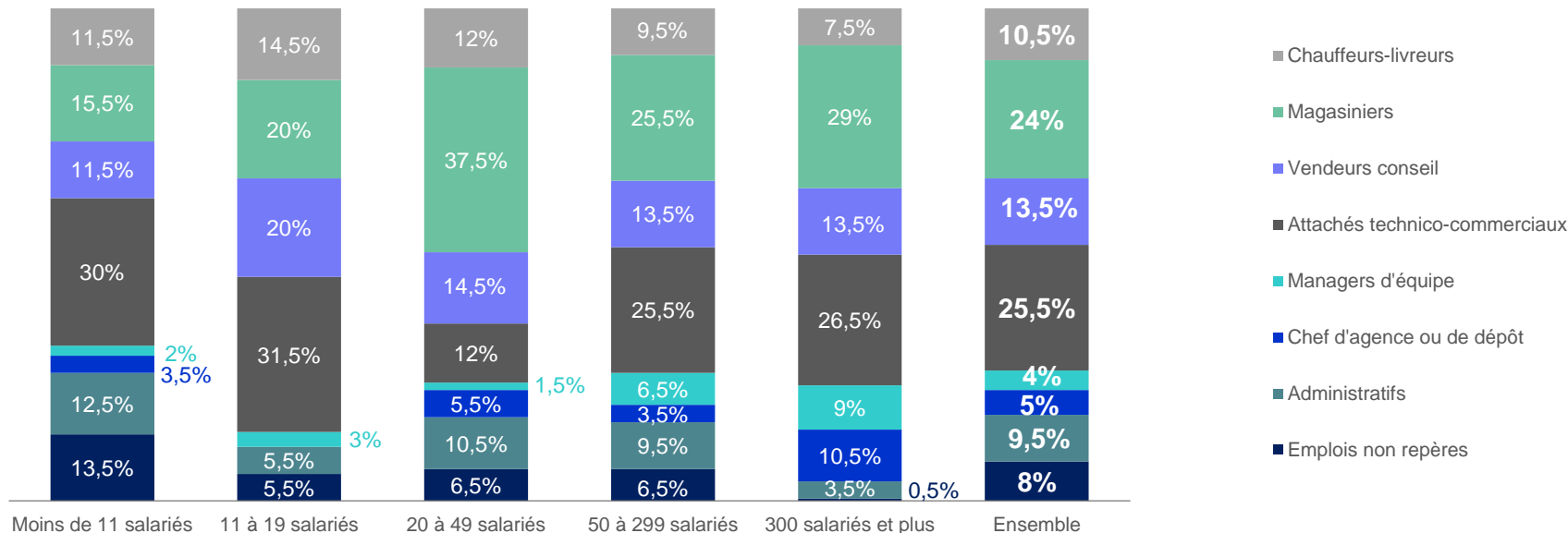


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Perspectives d'embauche

- Les embauches devraient principalement concerner des postes d'attachés technico-commerciaux pour les entreprises de moins de 20 salariés (respectivement 30% et 31,5% des embauches prévues).
- Les entreprises de 20 salariés et plus devraient plutôt recruter en priorité des magasiniers.
- A noter, les embauches prévues sont équivalentes entre magasiniers et attachés technico-commerciaux pour les entreprises employant de 50 à 299 salariés.

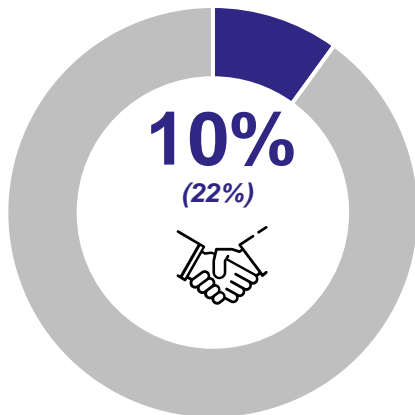
Perspectives d'embauches selon les emplois repères et la taille de l'entreprise



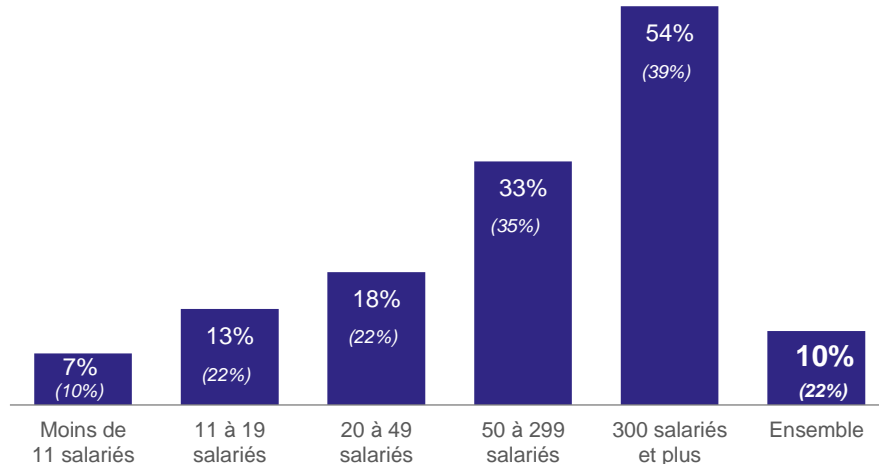
Difficultés de recrutement

- 10% des entreprises indiquent rencontrer des difficultés de recrutement soit environ deux fois moins qu'en 2021.
- Une proportion qui augmente avec la taille de l'entreprise.

Proportion d'entreprises ayant des difficultés de recrutement
(parmi l'ensemble des entreprises)



Difficultés de recrutement selon la taille de l'entreprise
(parmi l'ensemble des entreprises)

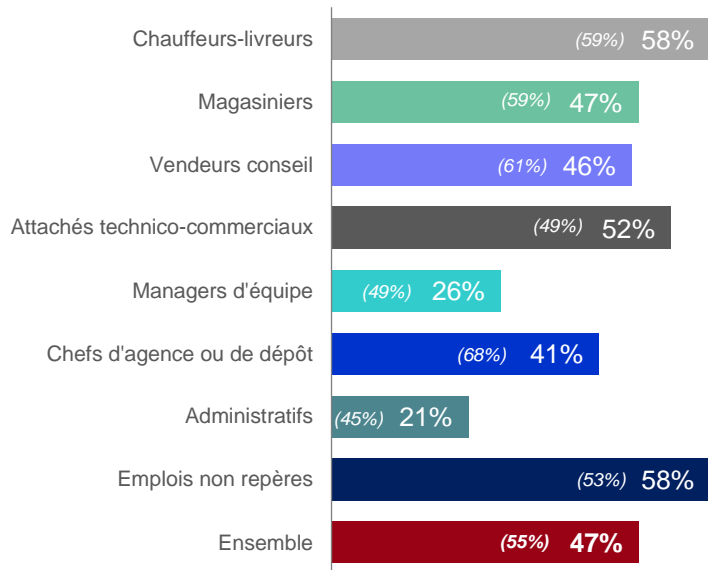


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

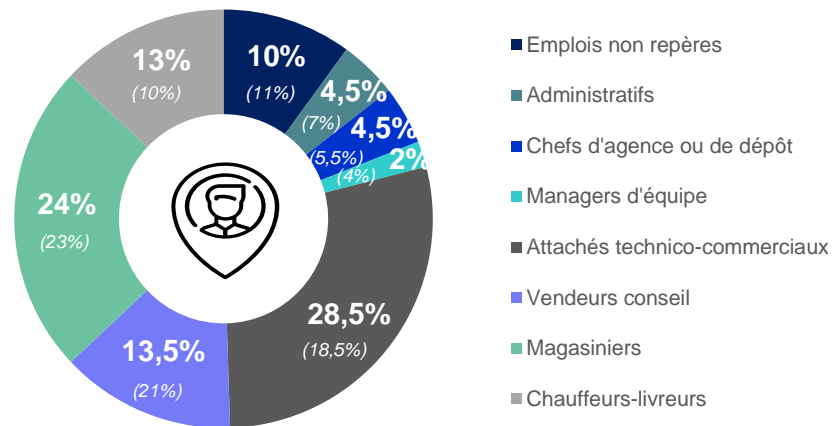
Difficultés de recrutement

- Les difficultés de recrutement concernent tous les métiers. Toutefois, elles sont plus importantes pour les chauffeurs-livreurs (58%), les emplois non repères (58%), ainsi que les attachés technico-commerciaux (52%).
- Sur le nombre d'embauches jugées difficiles, près de 30% devraient concerner les attachés technico-commerciaux et un quart les magasiniers.

Part des embauches prévues jugées difficiles



Répartition des embauches jugées difficiles (en % du nombre d'embauches jugées difficiles)



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



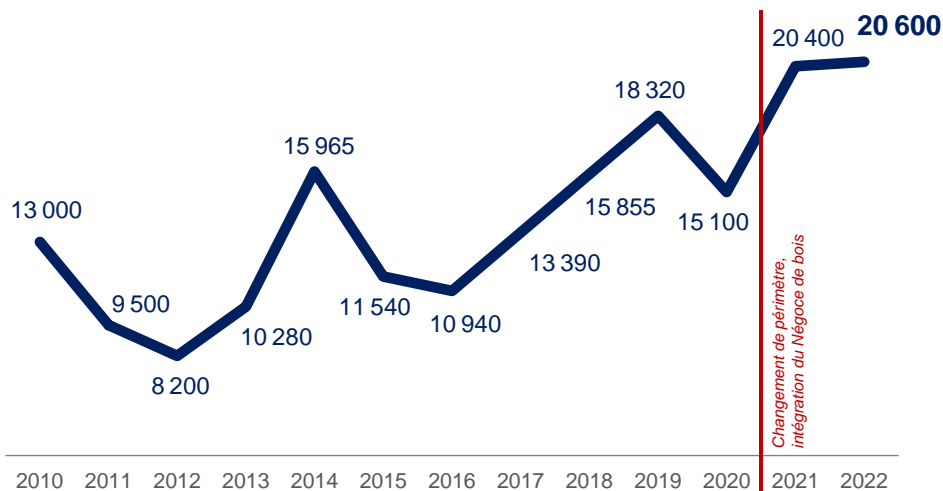
05

Recrutements, promotions et départs

Recrutements

- 20 600 salariés ont été recrutés en 2022, soit un nombre légèrement supérieur à celui de 2021.
- Le taux de recrutement atteint 23,5%, en légère baisse par rapport à 2021.
- Ce taux est plus élevé pour les entreprises les plus petites (25,5%) et plus réduit pour celles employant de 20 à 49 salariés (22%).

Evolution du nombre de recrutements



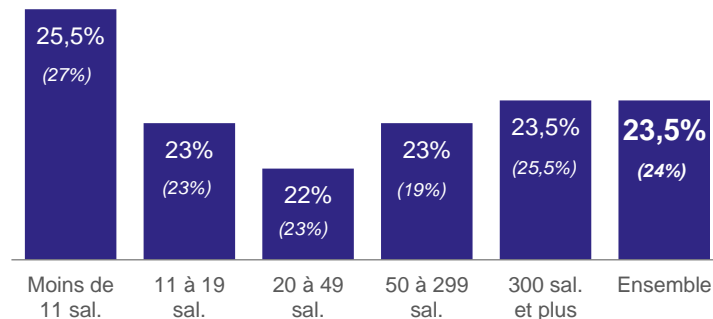
Changement de périmètre,
intégration du Négocio de bois

NB : la donnée 2018 est une estimation, en l'absence de recensement réalisé pour cet exercice.

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Effectif salarié au 31/12/2021	Entrées 2022	Taux de recrutement*
88 100 (84 600)	20 600 (20 400)	23,5% (24%)

Taux de recrutement selon la taille de l'entreprise

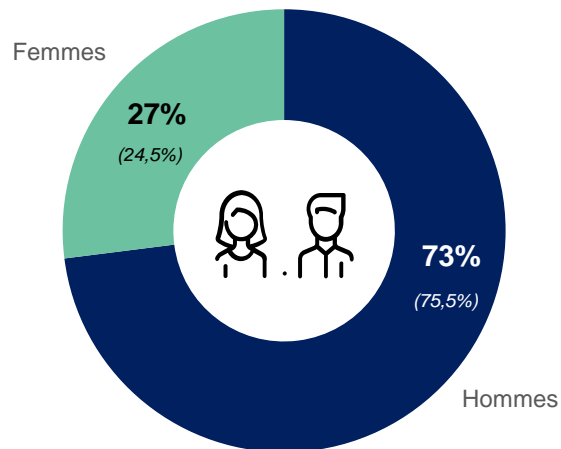


* Taux de recrutement = entrées 2022 / effectif salarié au 31/12/2021

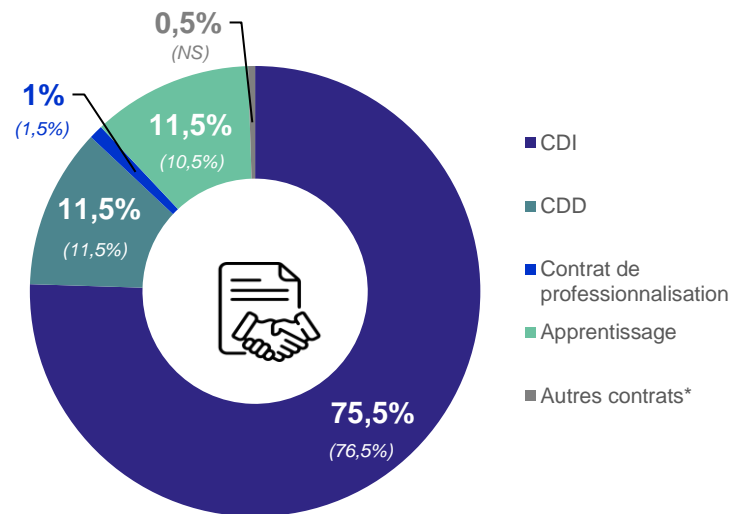
Recrutements

- 73% des salariés recrutés en 2022 sont des hommes, en légère baisse comparé à 2021.
- Plus de 75% des recrutements se sont faits en CDI, soit une part proche de celle affichée l'an passée.

Répartition des recrutements selon le sexe



Répartition des recrutements selon la nature des contrats de travail



*Contrats aidés CUI, CIE...

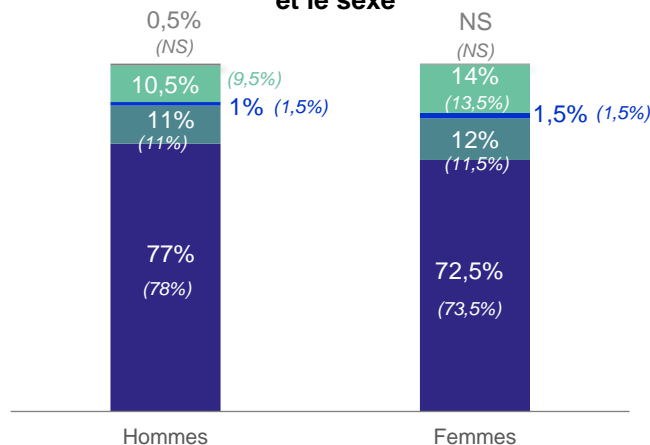
NS : Non significatif

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Recrutements

- Comme en 2021, les hommes ont davantage été recrutés en CDI que les femmes en 2022 (77% contre 72,5%). Celles-ci ont en revanche été plus concernées par des contrats d'apprentissage (14% contre 10,5%).
- Les moins de 26 ans ont beaucoup plus souvent été recrutés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

Répartition des recrutements
selon la nature des contrats de travail
et le sexe



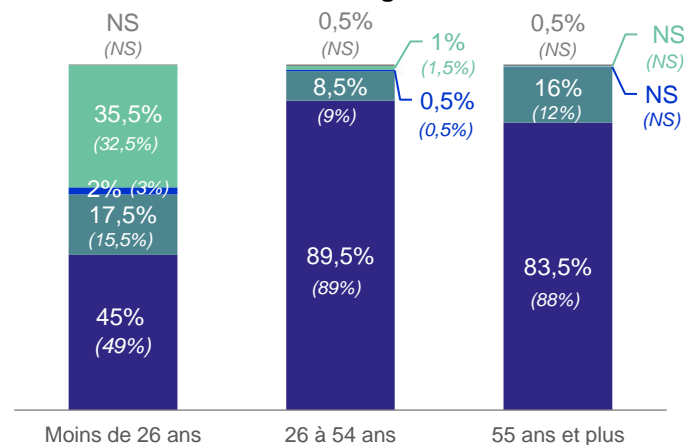
■ CDI
■ Contrat de professionnalisation
■ Autres contrats*

■ CDD
■ Apprentissage

*Contrats aidés CUI, CIE...

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Répartition des recrutements
selon la nature des contrats de travail
et l'âge



■ CDI
■ Contrat de professionnalisation
■ Autres contrats*

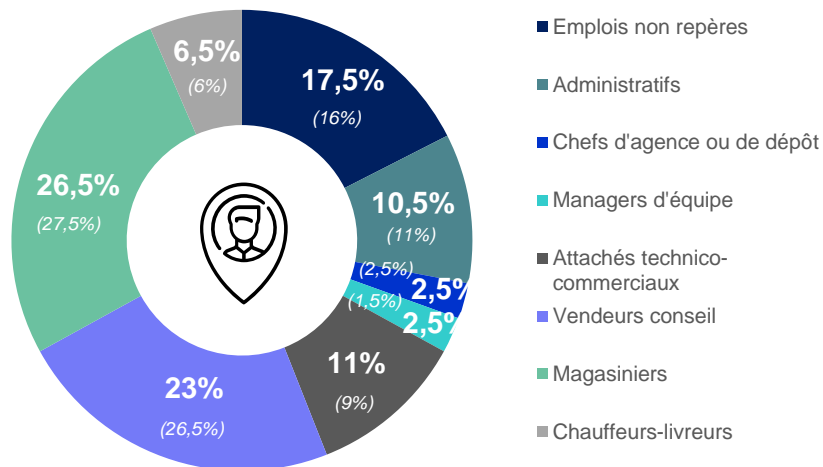
■ CDD
■ Apprentissage

NS : Non significatif

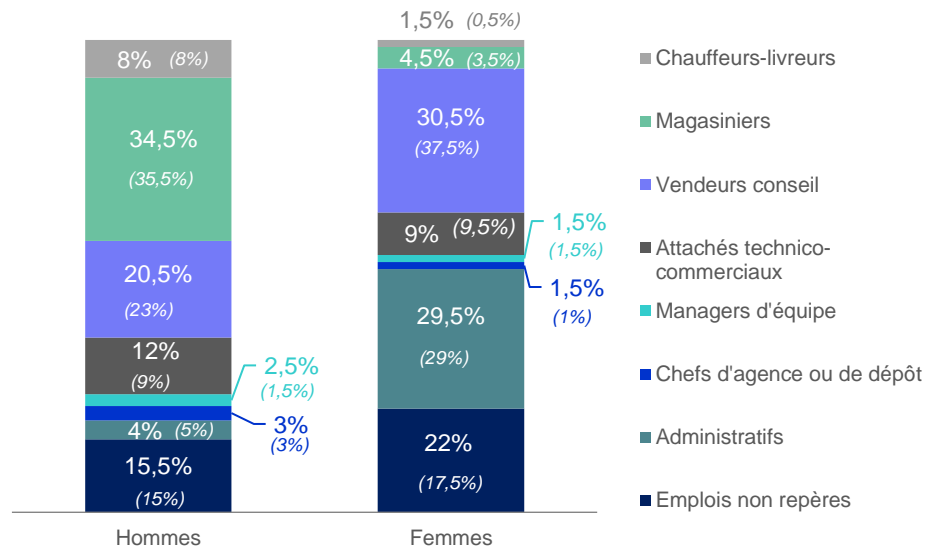
Recrutements

- En 2022, un peu moins de 85% des embauches ont concerné des emplois repères.
- Les embauches ont concerné en premier lieu les emplois repères de magasiniers (26,5%) et de vendeurs conseil (23%).
- Les hommes ont davantage été concernés par les emplois repères de magasiniers, les femmes par des emplois de vendeurs conseil et des emplois administratifs.

Répartition des recrutements selon les emplois repères



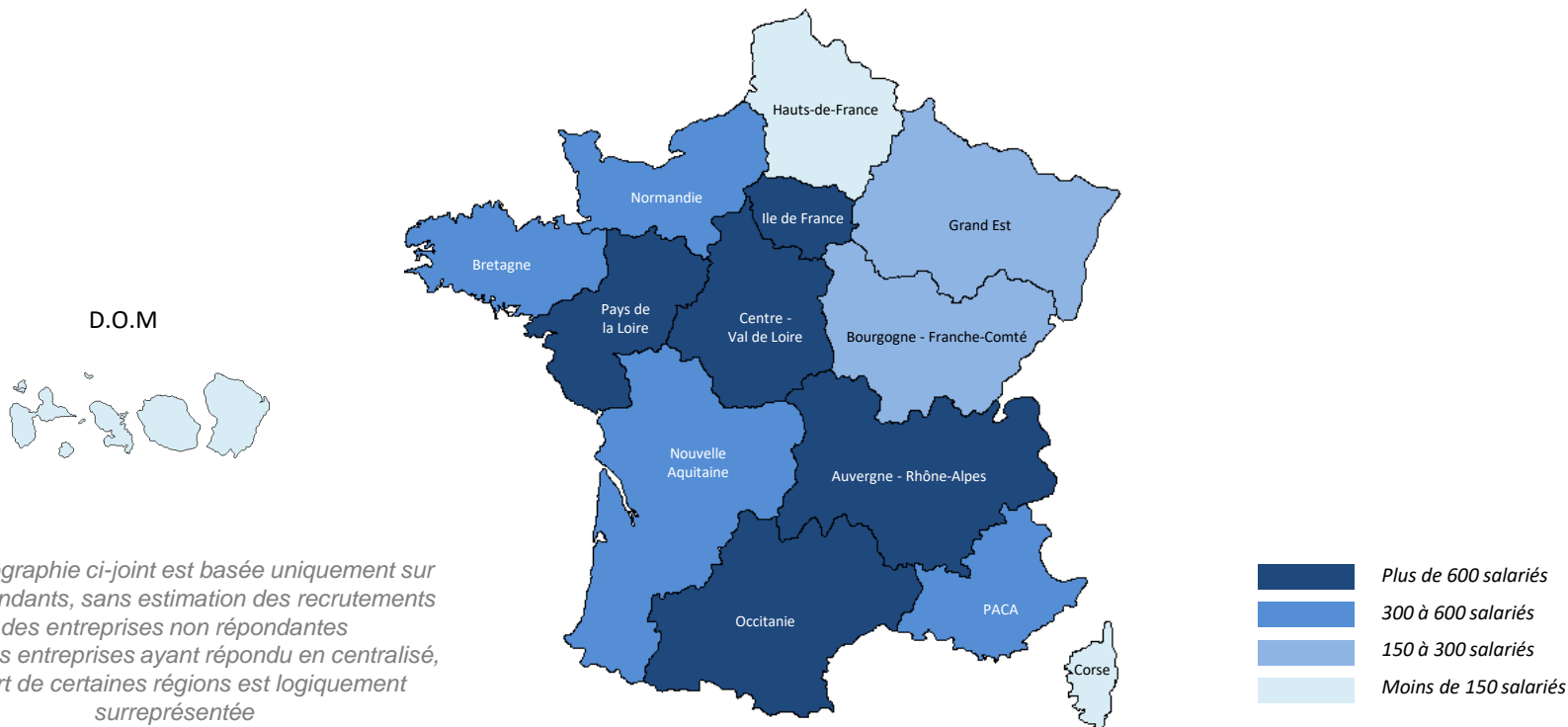
Répartition des recrutements selon les emplois repères et le sexe



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Recrutements

Répartition des embauches selon les régions



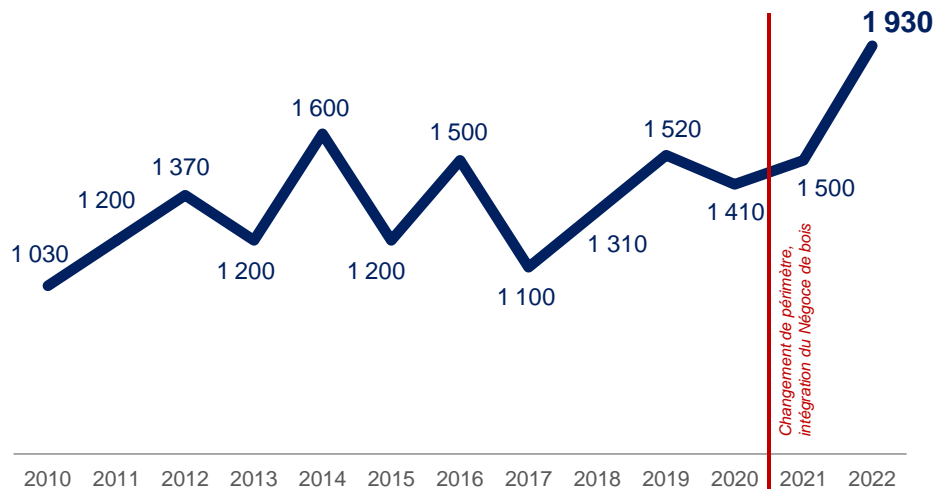
La cartographie ci-joint est basée uniquement sur les répondants, sans estimation des recrutements des entreprises non répondantes

Certaines entreprises ayant répondu en centralisé, la part de certaines régions est logiquement surreprésentée

Promotions

- En 2022, environ 1 930 salariés ont été promus à une catégorie socioprofessionnelle supérieure, soit 2,1% des salariés, en hausse sensible par rapport à 2021 (1,7%).
- Comme l'an passé, les deux tiers des salariés promus sont des ouvriers-employés passés techniciens-agents de maîtrise.

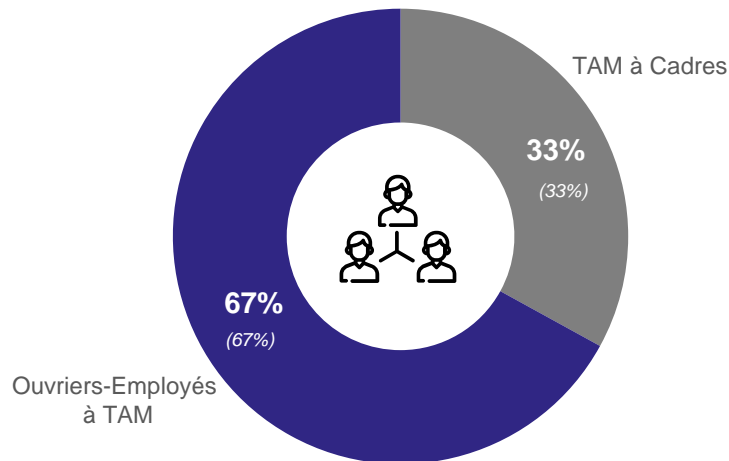
Evolution du nombre de salariés promus



NB : la donnée 2018 est une estimation, en l'absence de recensement réalisé pour cet exercice.

(* Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

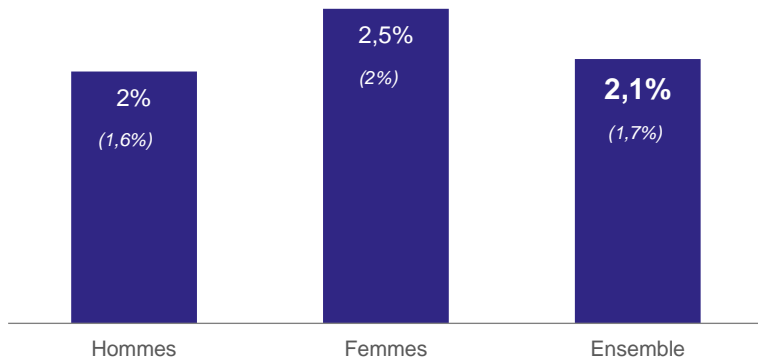
Répartition des salariés promus selon les CSP



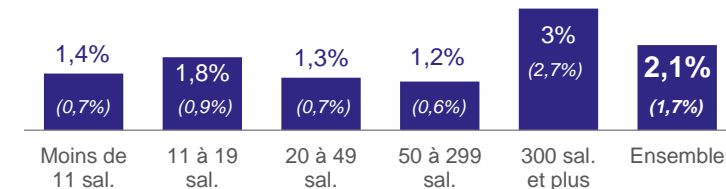
Promotions

- En 2022, le taux de promotion est en progression pour les femmes comme pour les hommes. Il reste toutefois supérieur pour les femmes : 2,5% contre 2%.
- Comme en 2021, le taux de promotion est nettement supérieur dans les entreprises de 300 salariés et plus (3%). Il progresse dans l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille.
- Selon l'âge, le taux de promotion est plus élevé pour les salariés âgés de 26 à 54 ans.

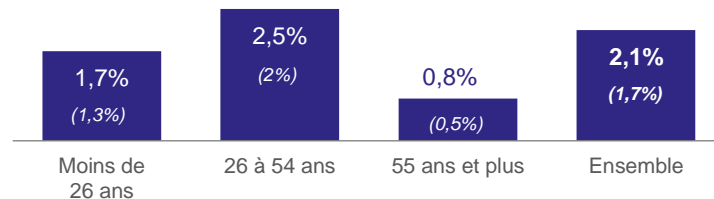
Taux de promotion par sexe



Taux de promotion selon la taille de l'entreprise



Taux de promotion selon l'âge

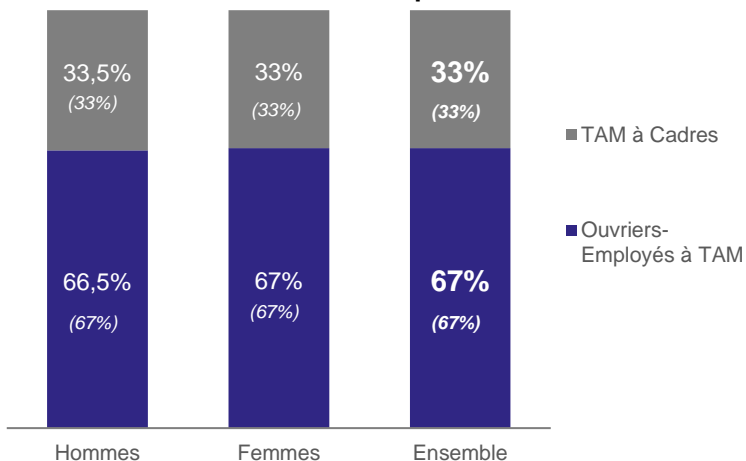


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

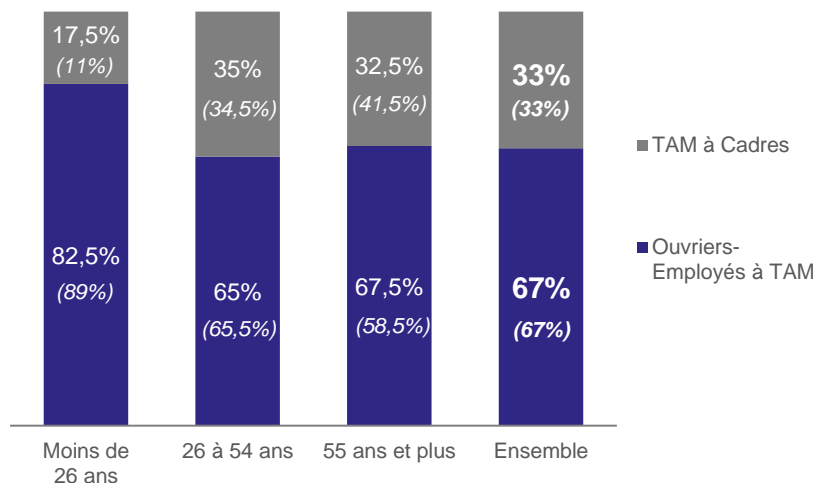
Promotions

- La répartition des promotions selon les CSP est quasiment identique pour les hommes et les femmes. Environ les deux tiers des hommes et des femmes promus en 2022 sont des ouvriers-employés passés techniciens-agents de maîtrise. 33% sont des TAM passés cadres.
- Les salariés de moins de 26 ans ayant bénéficié d'une promotion en 2022 sont majoritairement des ouvriers-employés passés techniciens-agents de maîtrise (82,5%), même si cette part se réduit comparé à 2021 au profit des TAM promus cadres. Un constat inverse pour les 55 ans et plus avec une hausse des promotions en faveur des ouvrier-employés (67,5% contre 58,5% en 2021).

Répartition des promotions selon les CSP et le sexe des promus



Répartition des promotions selon les CSP et l'âge

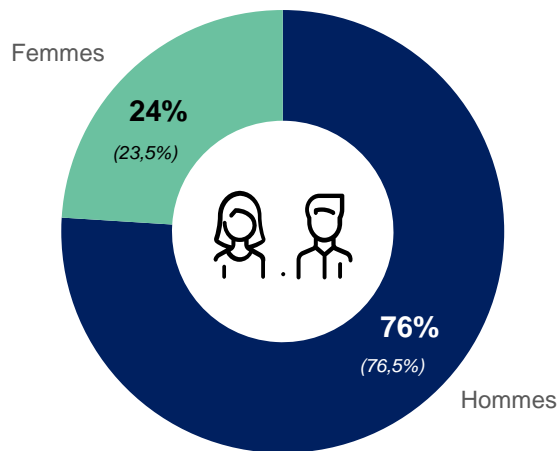


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

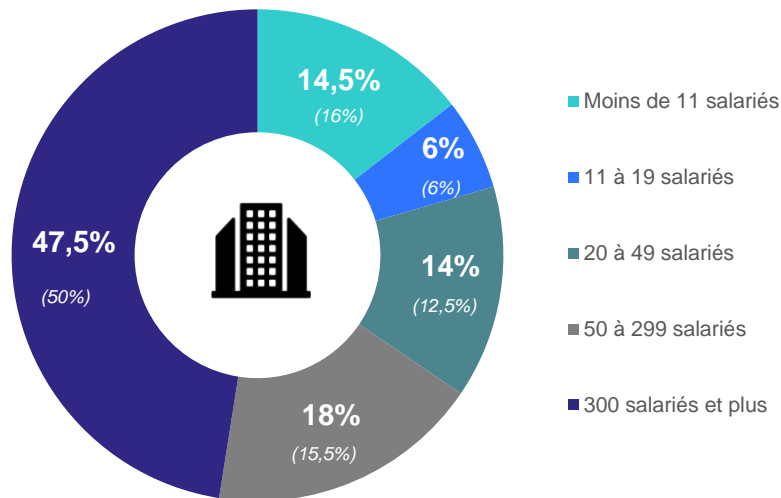
Départs

- En 2022, 18 300 salariés ont quitté leur entreprise, soit un taux de départ de 23,5%.
- Un peu plus des trois quarts des départs ont concerné des hommes.
- Un peu moins d'un départ sur deux a eu lieu dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Répartition des départs selon le sexe des salariés



Répartition des départs selon la taille de l'entreprise

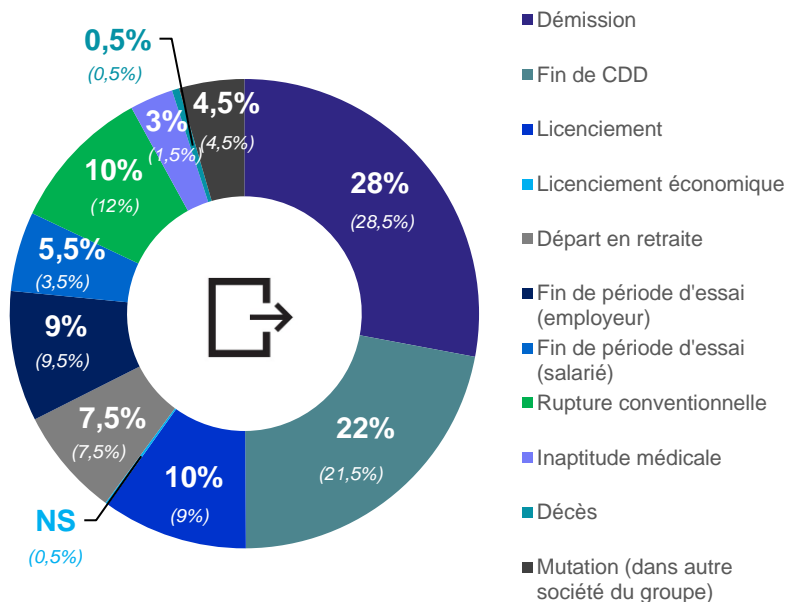


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

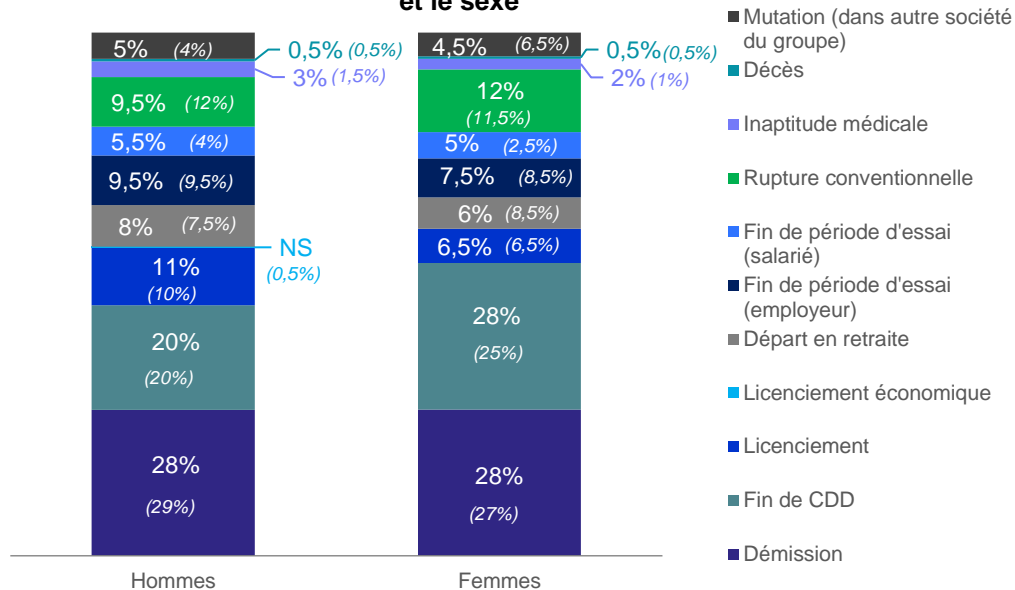
Départs

- Les démissions demeurent la première cause de départs en 2022, représentant ainsi près de 30% des motifs devant les fins de CDD (22%).
- La démission est le premier motif de départ chez les hommes comme chez les femmes (28% chacun).
- En revanche, les fins de CDD sont plus nombreuses chez les femmes : 28% contre 20% pour les hommes.

Répartition des départs selon le motif



Répartition des départs selon le motif et le sexe

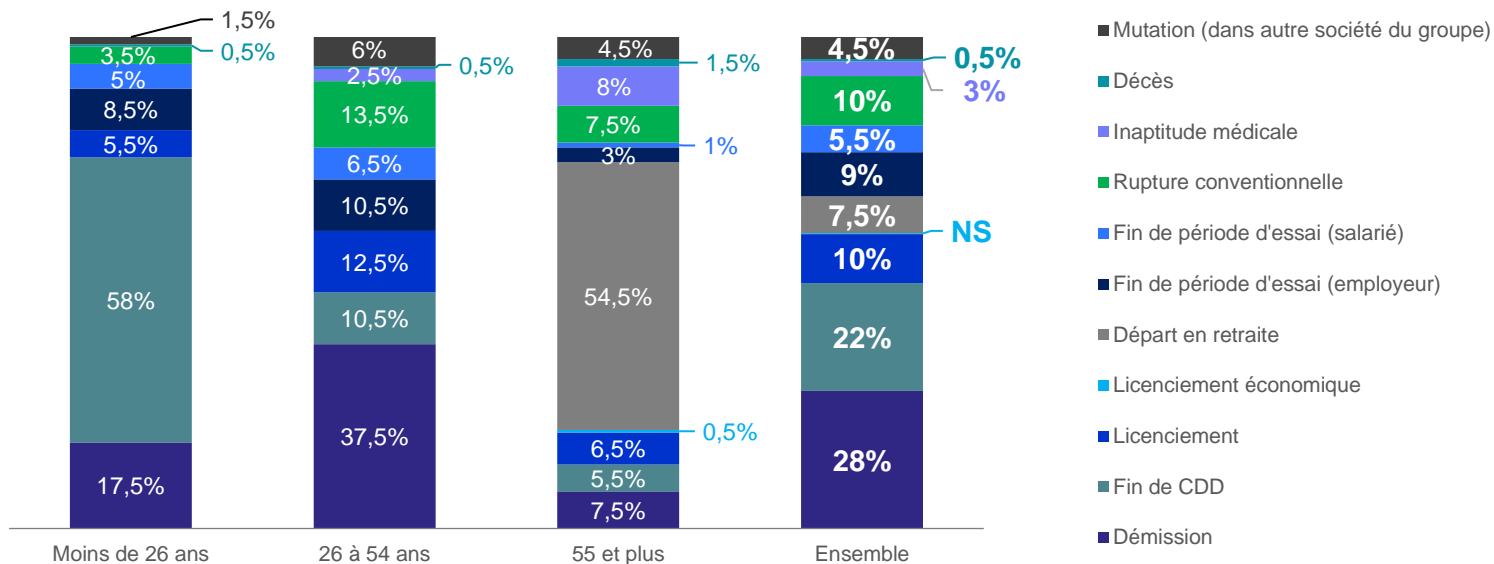


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

Départs

- Les salariés de moins de 26 ans sont davantage concernés par les fins de CDD (58%).
- Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, c'est le départ en retraite qui constitue le premier motif de départ (54,5%).

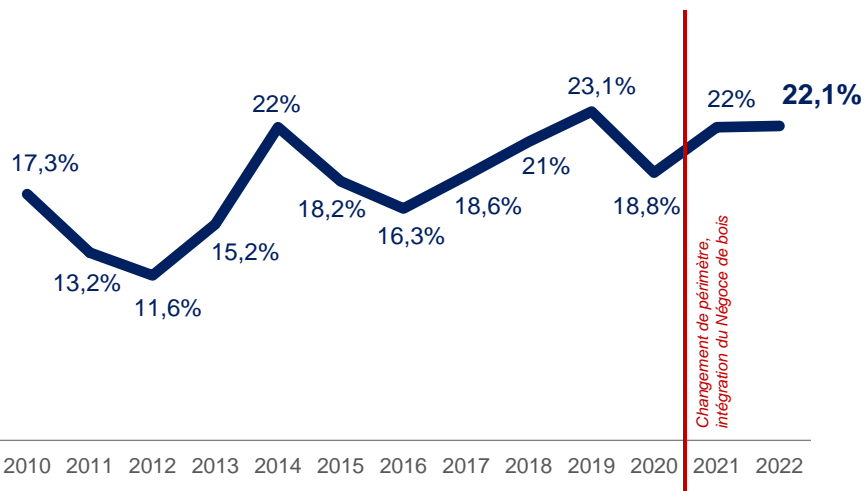
Répartition des départs selon le motif et l'âge



Taux de rotation du personnel

- Le taux de rotation du personnel s'établit à 22,1% en 2022, soit un taux équivalent à 2021.

Evolution du taux de rotation du personnel*



Effectif salarié au 31/12/2021	Entrées 2022	Sorties 2022	Effectif salarié au 31/12/2022	Taux de rotation
88 100 (84 600)	20 600 (20 400)	18 300 (16 900)	90 400 (88 100)	22,1% (22%)

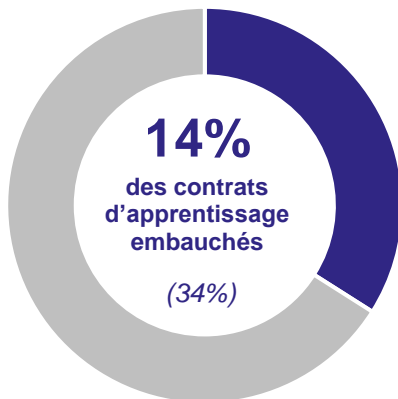
* Le taux de rotation du personnel est la moyenne du nombre d'entrées et sorties de l'année étudiée rapportée au nombre de salariés dans la branche au 31/12 de l'année précédente

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

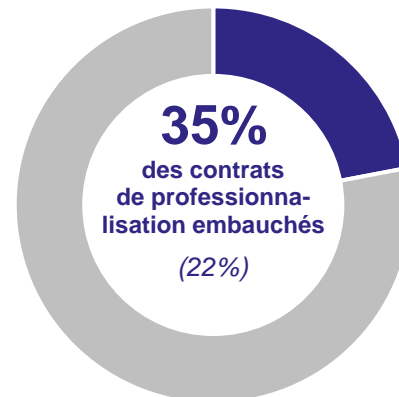
Taux d'embauche à l'issue des contrats en alternance sur l'année 2022

- En 2022, 14% des salariés en contrat d'apprentissage ont été embauchés à l'issue de leur contrat, soit un chiffre en nette baisse par rapport à 2021, qui s'explique notamment par le fait que beaucoup de contrats d'apprentissage sont toujours en cours.
- Ce taux est largement supérieur pour les contrats de professionnalisation avec 35% des salariés embauchés, en nette hausse à un an d'intervalle.

Contrat d'apprentissage



Contrat de professionnalisation



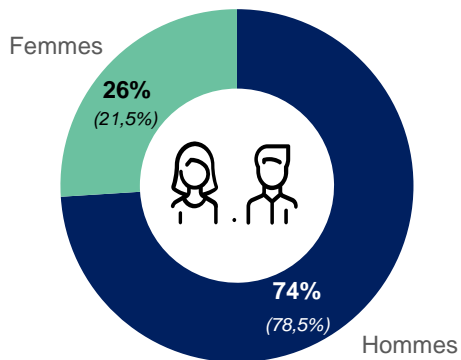
Source : enquêtes

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021

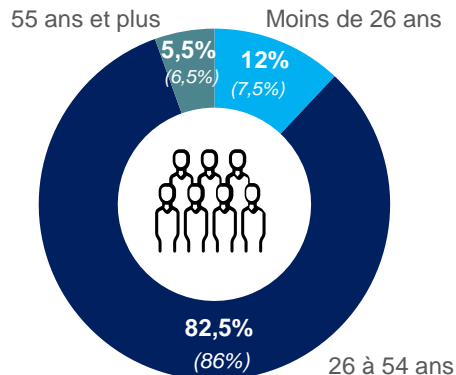
Compte personnel de formation (CPF) concerté

- Parmi les salariés ayant suivi un CPF concerté en 2022, près des trois quarts étaient des hommes (74%), soit une proportion voisine de celle des hommes parmi le nombre total de salariés de la branche.
- Ces salariés étaient en grande majorité âgés de 26 à 54 ans (82,5%). Une part en baisse au profit des moins de 26 ans (12%).
- Comme en 2021, la moitié d'entre eux étaient des ouvriers-employés.

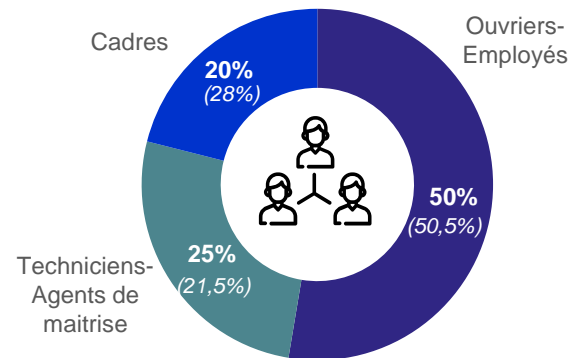
Répartition des CPF concertés selon le sexe des salariés



Répartition CPF concertés selon l'âge



Répartition CPF concertés selon la CSP



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2022 portant sur l'exercice 2021



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION

02

FORMATION





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



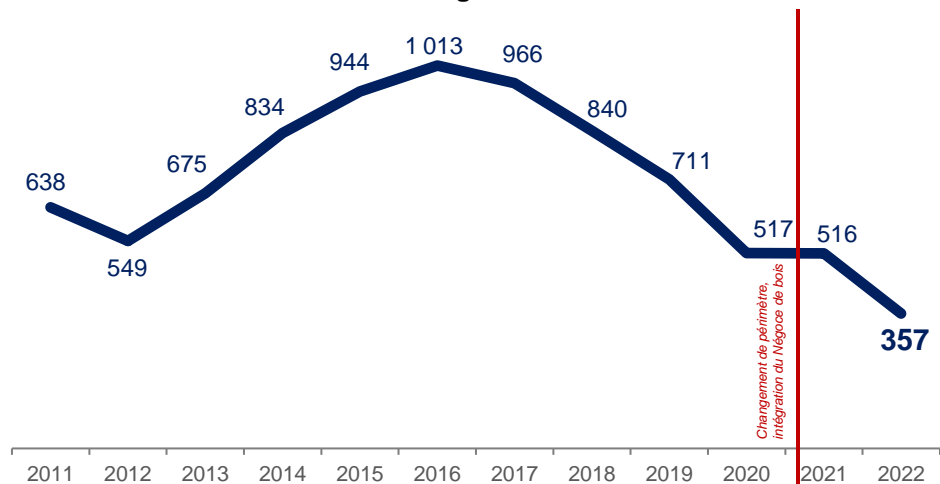
01

Contrats de professionnalisation

Contrats de professionnalisation

- En 2022, 357 contrats de professionnalisation ont été signés, soit une baisse de 31% par rapport à 2021. Le nombre de signatures de contrats a ainsi été divisé par 2 entre 2019 et 2022.
- En parallèle, le nombre de contrats d'apprentissage a fortement progressé.

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation signés

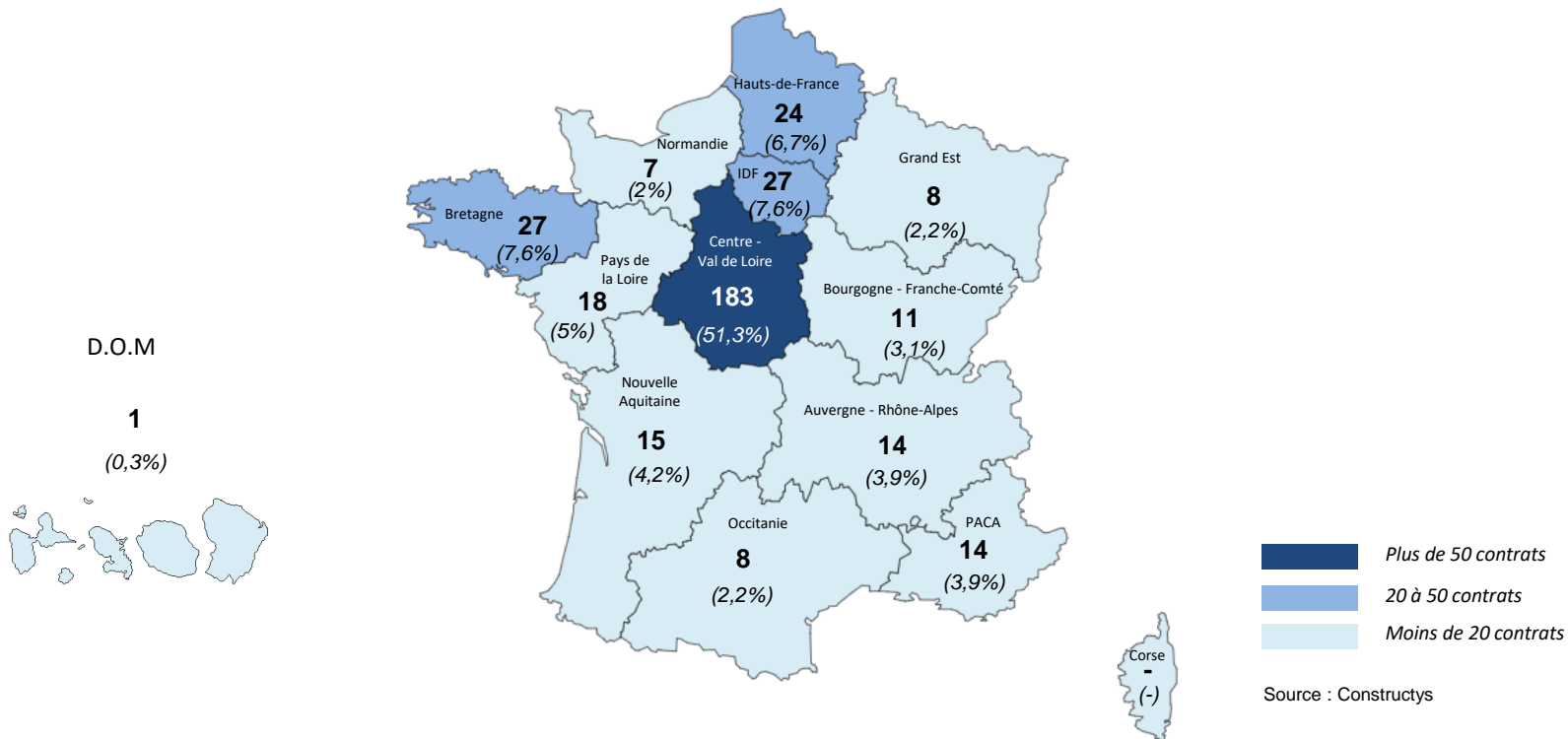


Source : Constructys

Contrats de professionnalisation

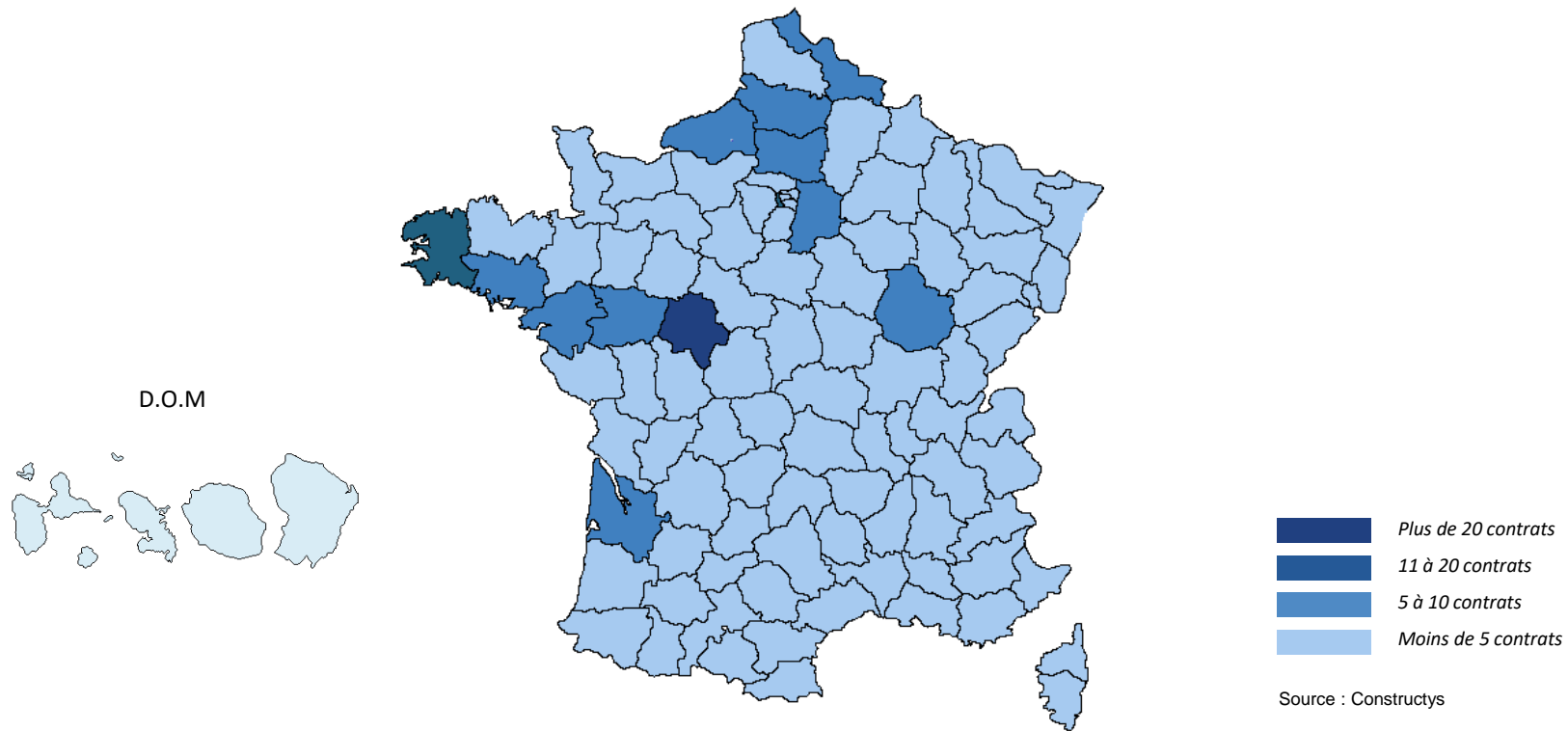
- Comme l'an passé, les entreprises installées dans le Centre-Val de Loire sont celles ayant signé le plus de contrats de professionnalisation en 2022. La région est suivie de loin par la Bretagne et l'Île-de-France avec 27 signatures chacune.

Répartition des contrats de professionnalisation signés selon les régions



Contrats de professionnalisation

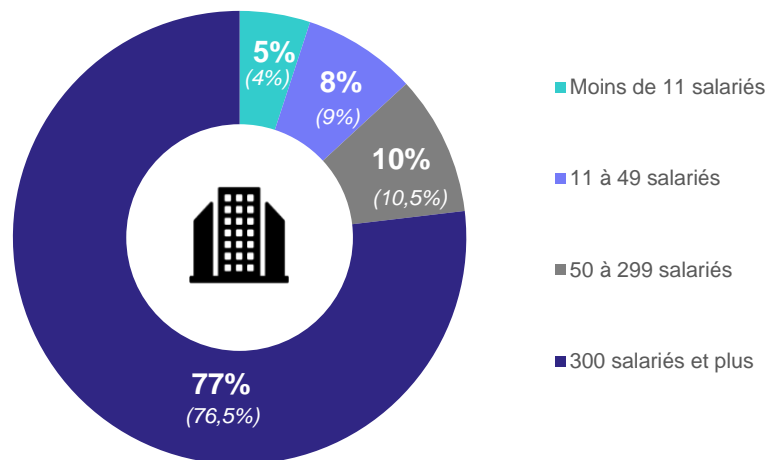
Répartition des contrats de professionnalisation signés selon les départements



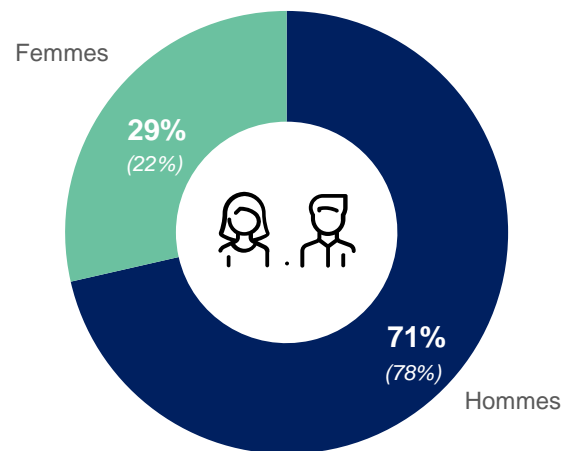
Contrats de professionnalisation

- Plus des trois quarts des contrats de professionnalisation ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus.
- Sept contrats signés sur dix le sont par des hommes. Cette part est en baisse comparativement à 2021.

Répartition du nombre de contrats signés selon la taille de l'entreprise



Répartition du nombre de contrats signés selon le sexe



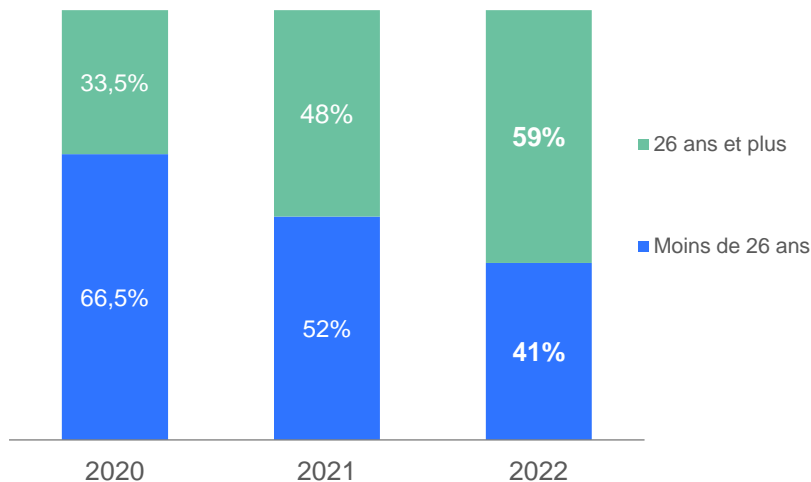
Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

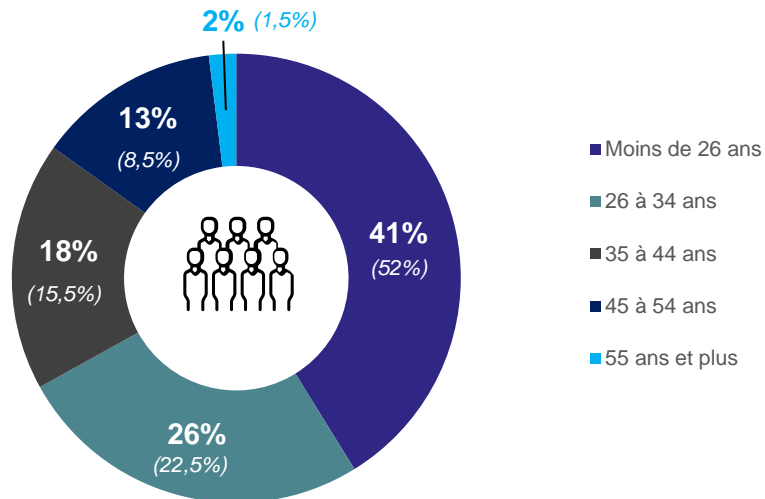
Contrats de professionnalisation

- La part des moins de 26 ans dans les signatures de contrats est en baisse depuis 2020, de sorte qu'un peu plus de quatre signataires sur dix avaient moins de 26 ans en 2022.
- A contrario, la proportion de salariés âgés de 26 ans et plus est en nette progression par rapport à l'an dernier, notamment sur la tranche 45 à 54 ans qui est passée de 8,5% à 13% de signatures.

Evolution de la répartition des contrats de professionnalisation signés selon les tranches d'âge



Tranche d'âge des salariés ayant signé un contrat de professionnalisation



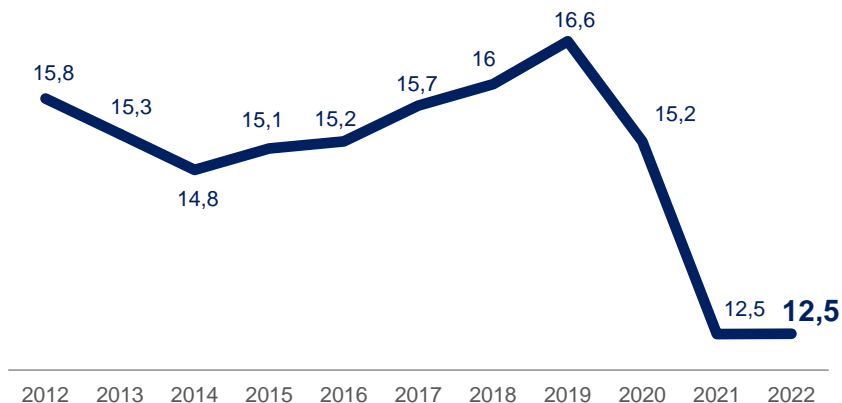
Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

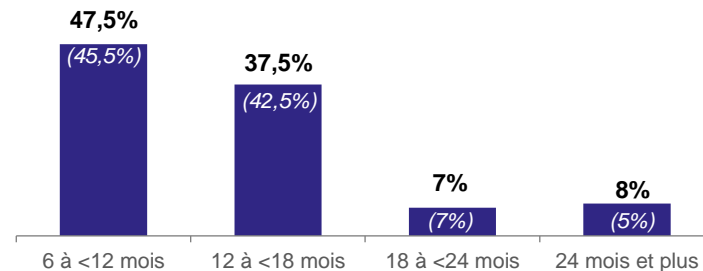
Contrats de professionnalisation

- Un contrat de professionnalisation durait en moyenne 12,5 mois en 2022, soit une durée identique à 2021.
- Près de la moitié des contrats duraient de 6 à moins de 12 mois en 2022 et près de 40% 12 à moins de 18 mois.
- La proportion de contrats de professionnalisation en CDI a continué d'augmenter en 2022, atteignant 57% contre 29,5% en 2020.

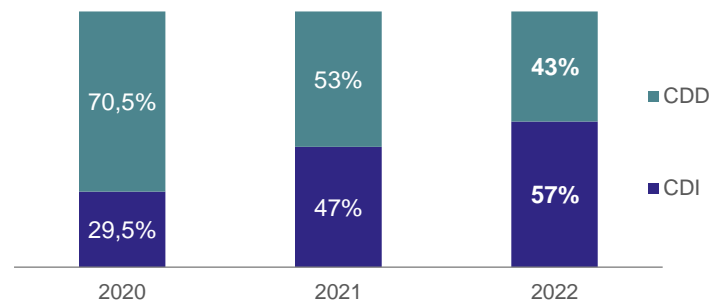
Evolution de la durée moyenne des contrats de professionnalisation (en mois)



Durée du contrat de professionnalisation en mois



Evolution de la répartition selon la nature du contrat de travail

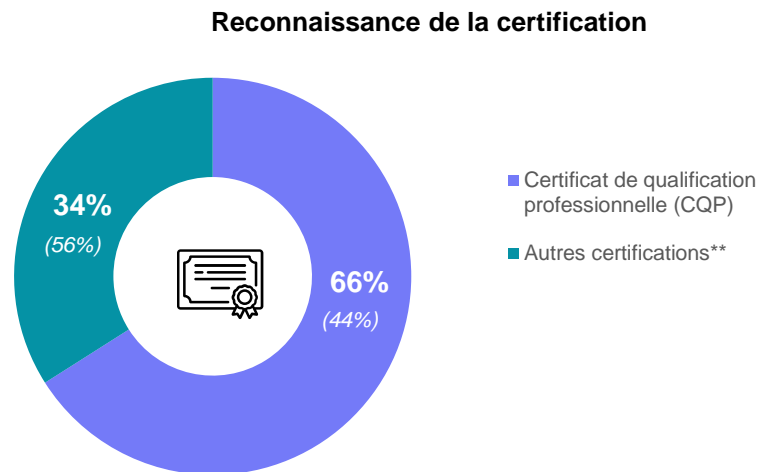
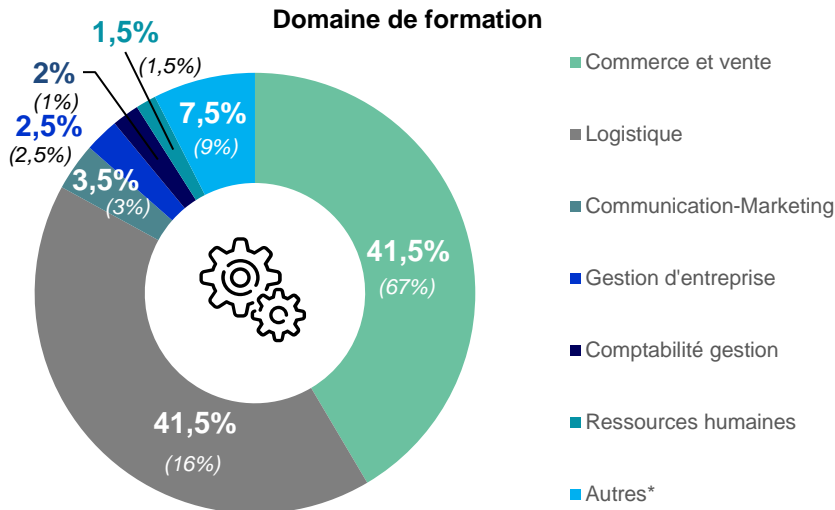


Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

Contrats de professionnalisation

- En 2022, plus de 80% des salariés en contrat de professionnalisation suivaient une formation en commerce et vente ou en logistique.
- Deux contrats de professionnalisation sur trois visaient un CQP, une nette hausse par rapport aux 44% de 2021.



Source : Constructys

*formations techniques du bâtiment, qualité, sécurité, environnement, ...
(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

**Certifications enregistrée au RNCP, Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale

Contrats de professionnalisation

- En 2022, 122 contrats de professionnalisation signés visaient un titre ou un diplôme.
- Près de 40% des contrats de professionnalisation signés visaient un niveau 4 (BAC/BT) et 20% un niveau 5 (Bac+2).

Types de certifications visées

Niveaux	% de salariés	Principaux diplômes/titres
Niveau 3 - CAP/BEP	8% (2,5%)	- Titre professionnel agent magasinier - Négociateur technico commercial
Niveau 4 - BAC/BT	39% (36,5%)	- BAC pro Métiers du commerce et de la vente - Gestionnaire d'unité commerciale
Niveau 5 (Bac +2) - BTS/DUT/DEUG	20% (17,5%)	- BTS Management commercial opérationnel - BTS Négociation et digitalisation de la relation client - BTS Conseils et commercialisation de solutions techniques
Niveau 6 - (Bac +3/4 Licence ou grande école Maîtrise ou Master 1)	18% (23%)	- Manager de projet BTP - Manger communication d'entreprise - Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)
Niveau 7 (Bac+5 minimum)	15% (20,5%)	- Manager des projets et programme - Manager communication d'entreprise

Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

Contrats de professionnalisation

- En 2022, 235 contrats de professionnalisation signés visaient un CQP.
- Plus de 60% des salariés visant un CQP préparaient un CQP magasinier.

Niveau de certification visée

CQP	% de salariés
CQP magasinier	61% (20%)
CQP vendeur conseil	17,5% (38%)
CQP attaché technico-commercial et commercial	10,5% (33%)
CQP manager d'équipe logistique	10,5% (7,5%)
CQP autres (menuisier, assistant de gestion, etc.)	0,5% (1,5%)
Ensemble	100%

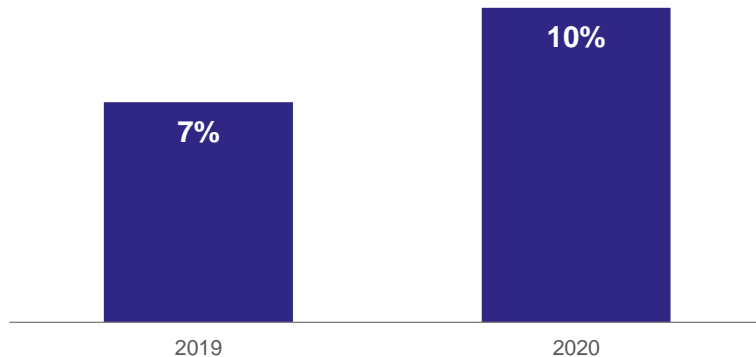
Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

Contrats de professionnalisation

- 10% des contrats de professionnalisation signés en 2020 ont fait l'objet d'une rupture.

Taux de rupture des contrats de professionnalisation



Source : « Etude sur les ruptures de contrats d'alternance », Constructys, 2023



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



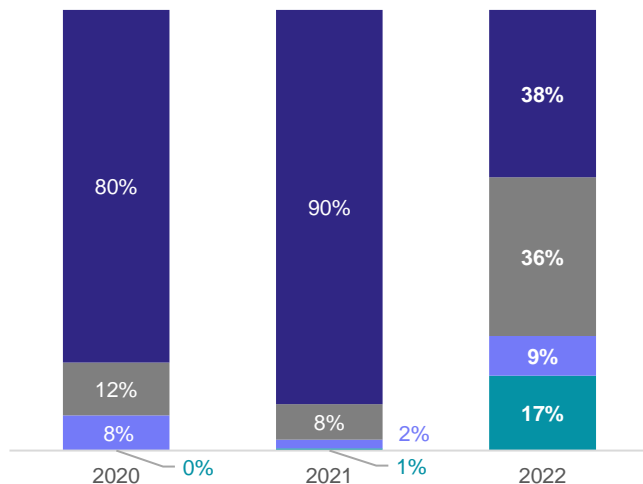
02

Formation de tuteurs

Formation de tuteurs

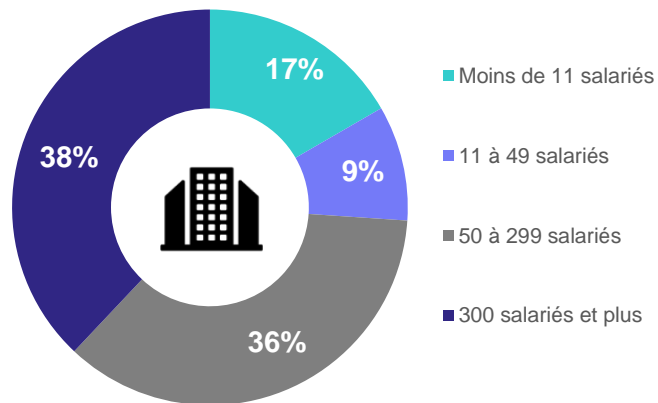
- En 2022, 138 tuteurs ont été formés contre 276 l'an passé.
- Près de quatre formations de tutorat sur dix ont été réalisées dans des entreprises de 300 salariés et plus, en baisse comparé à l'an passé.
- A l'inverse, une hausse de la part des formations de tutorat réalisées dans les entreprises de 50 à 299 salariés (36%).

Évolution de la répartition du nombre de tuteurs formés selon la taille de l'entreprise



Source : Constructyts

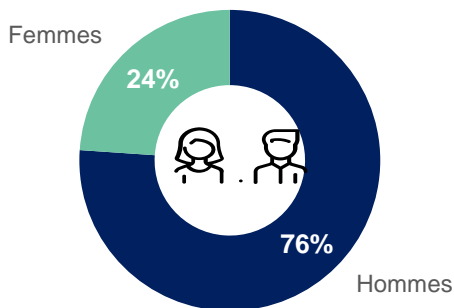
Répartition du nombre de tuteurs formés selon la taille de l'entreprise



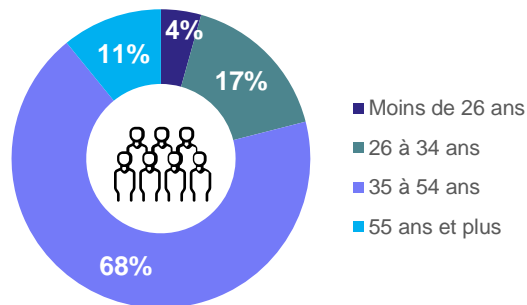
Formation de tuteurs

- Un tuteur formé sur quatre était une femme.
- La majorité des tuteurs formés avaient entre 35 et 54 ans (68%).
- Quatre tuteurs formés sur dix étaient des cadres et un sur trois était au rang de « maîtrise production ».

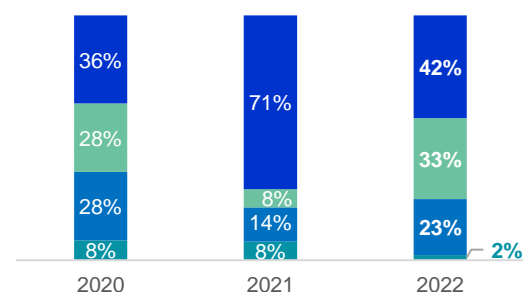
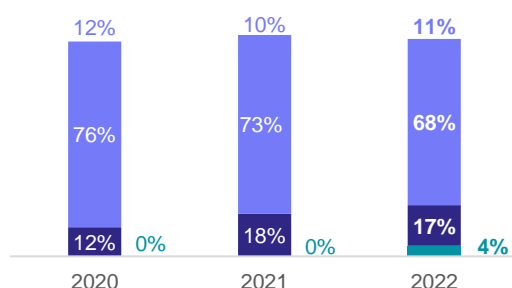
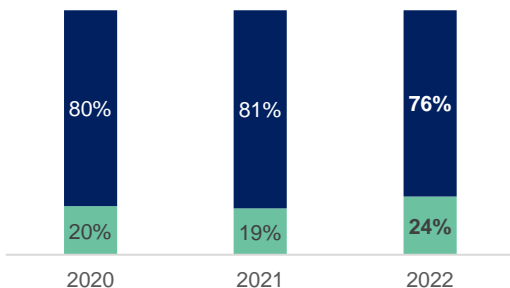
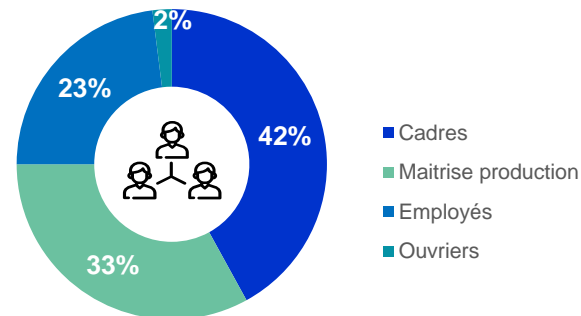
Répartition des tuteurs selon le sexe



Répartition des tuteurs selon leur âge



Répartition des tuteurs selon leur CSP

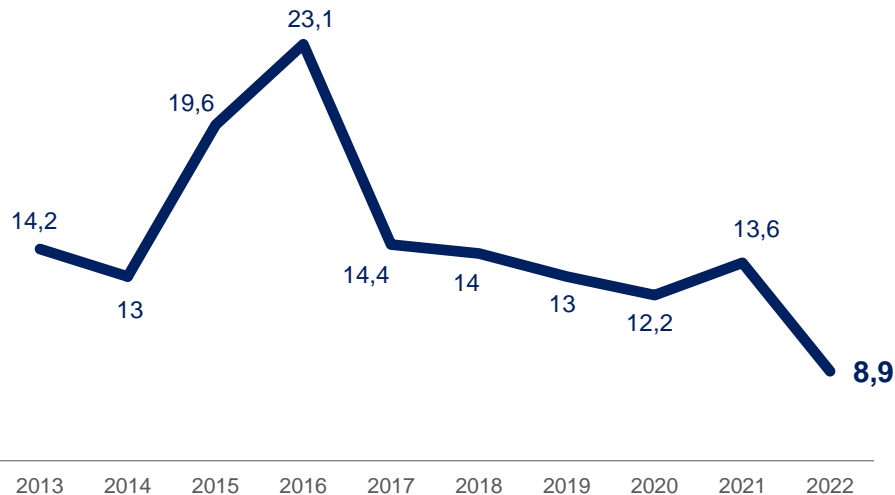


Source : Constructyvs

Formation de tuteurs

- La durée moyenne de la formation des tuteurs était de 8,9 heures contre 13,6 heures en 2021.
- Sept formations sur dix duraient 7 heures et plus d'une sur quatre durait 14 heures.

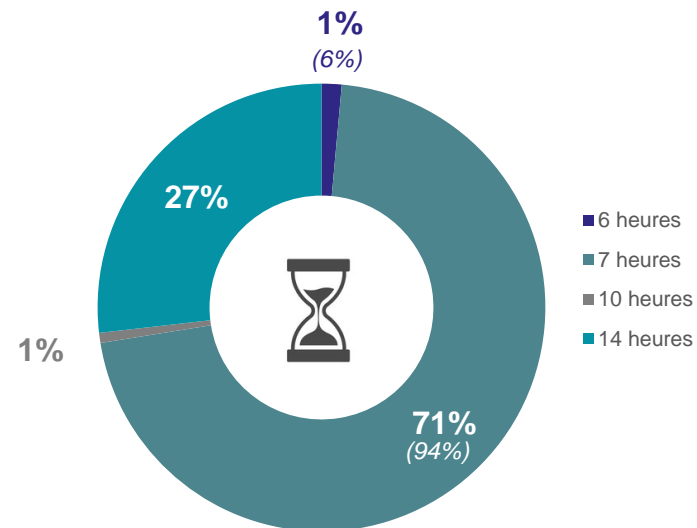
Evolution de la durée moyenne de formation (en heures)



Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

Durée de la formation





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



03

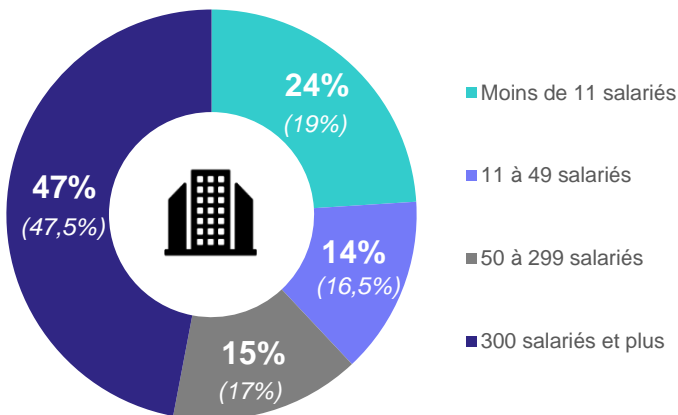
Apprentissage



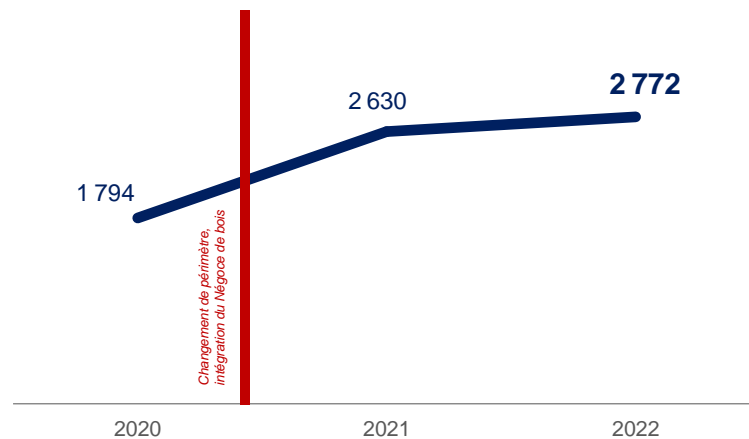
Apprentissage

- 2 772 contrats d'apprentissage ont été signés en 2022, soit un chiffre en hausse comparé à 2021.
- Un peu moins de la moitié des contrats ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus.

Répartition des contrats d'apprentissage signés par taille d'entreprise

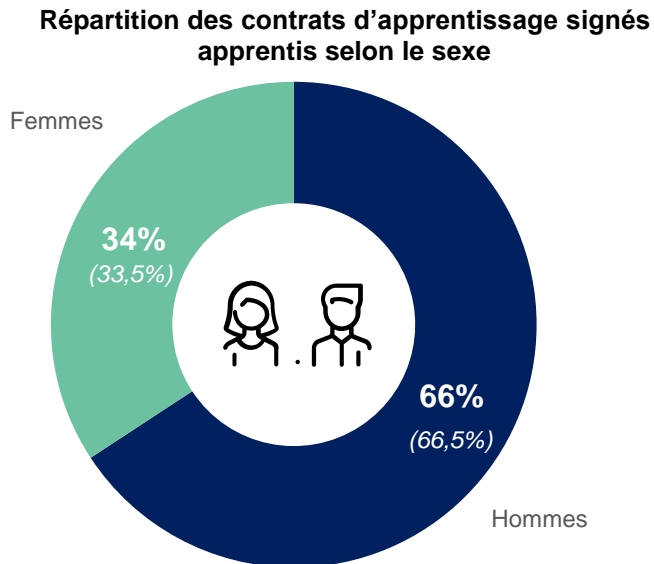


Évolution du nombre de contrats d'apprentissage signés



Apprentissage

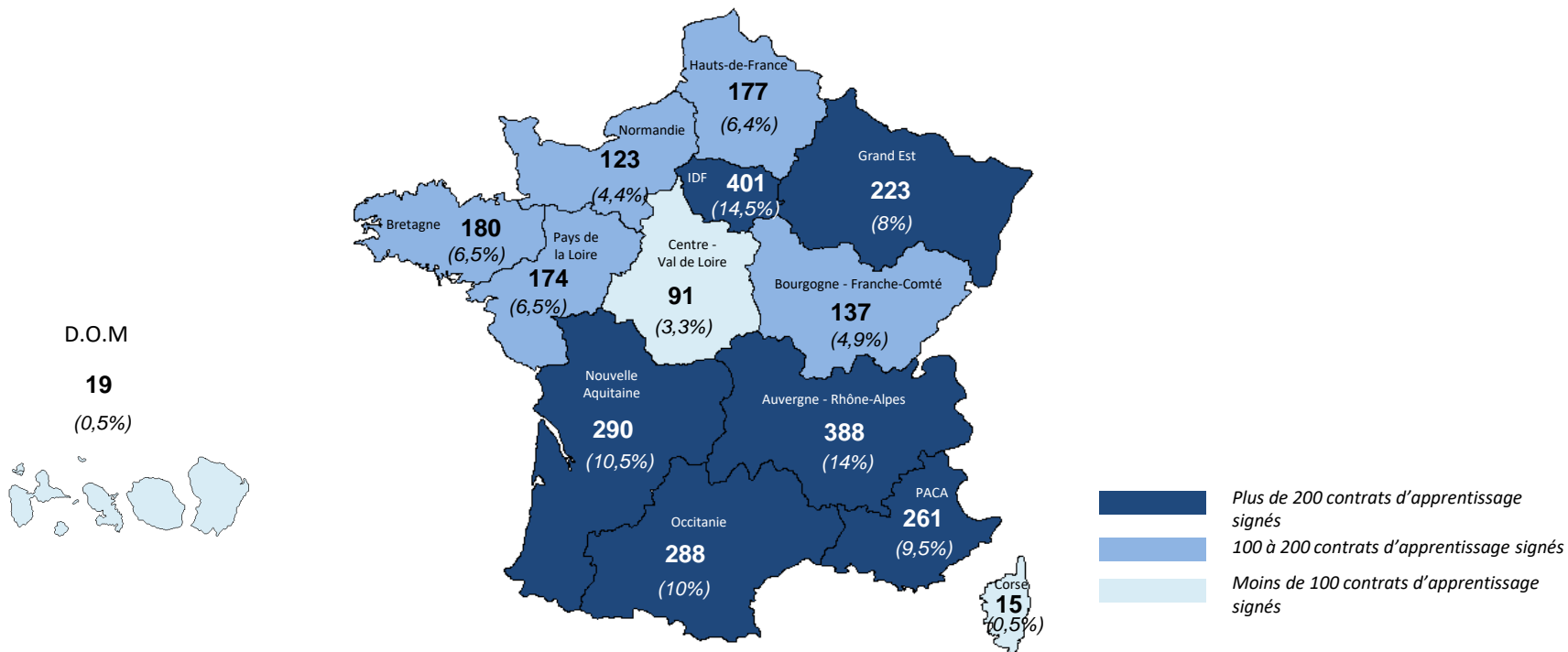
- Les deux tiers des contrats d'apprentissage signés concernent des hommes, soit une proportion quasi-identique à l'an passé.



Apprentissage

- Les entreprises ayant le plus signé de contrats d'apprentissage en 2022 étaient situées en Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle Aquitaine et Occitanie. À elles quatre, elles concentraient la moitié des signatures de contrats.

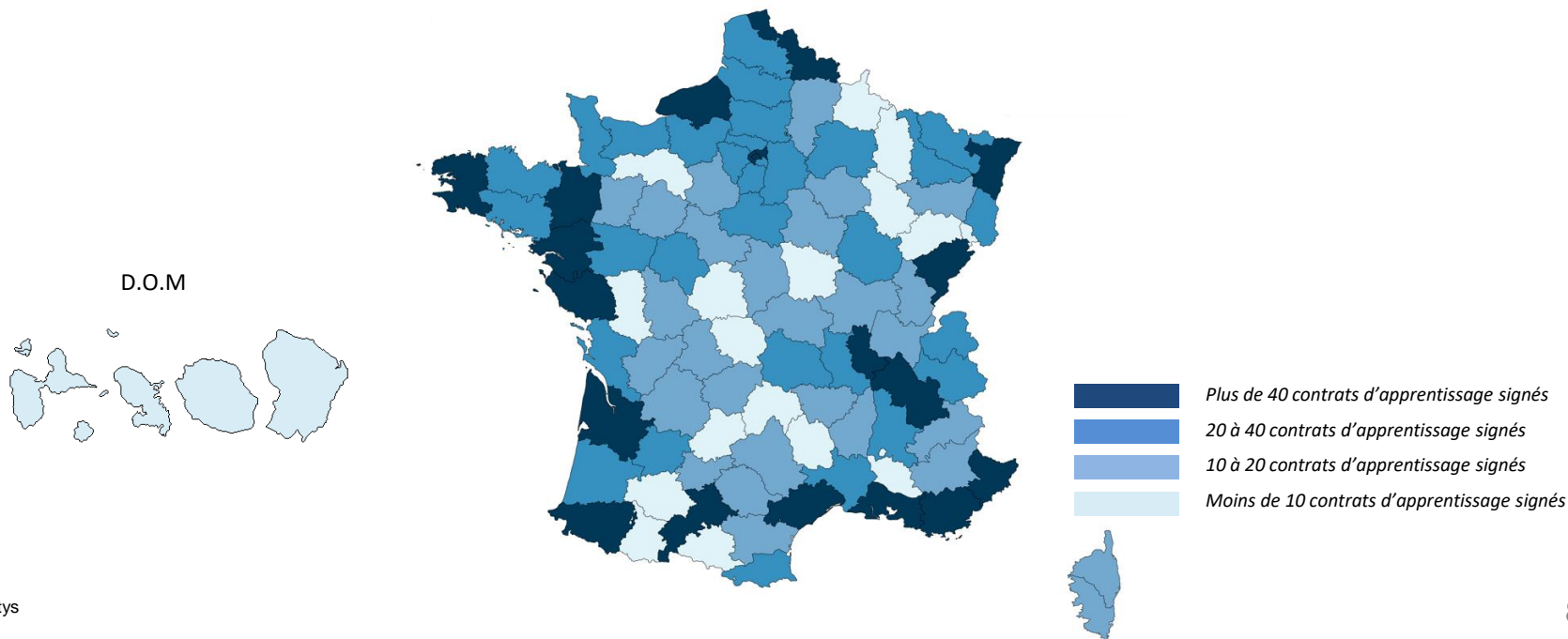
Répartition des apprentis selon les régions



Apprentissage

- Comme en 2021, les entreprises installées dans le département des Hauts de Seine sont celles ayant le plus signé de contrats d'apprentissage en 2022 (115 contrats, soit 4% des signatures).
- En 2022, 20 départements concentraient plus de 40 contrats d'apprentissage signés, de sorte qu'ils domiciliaient la moitié des signatures.

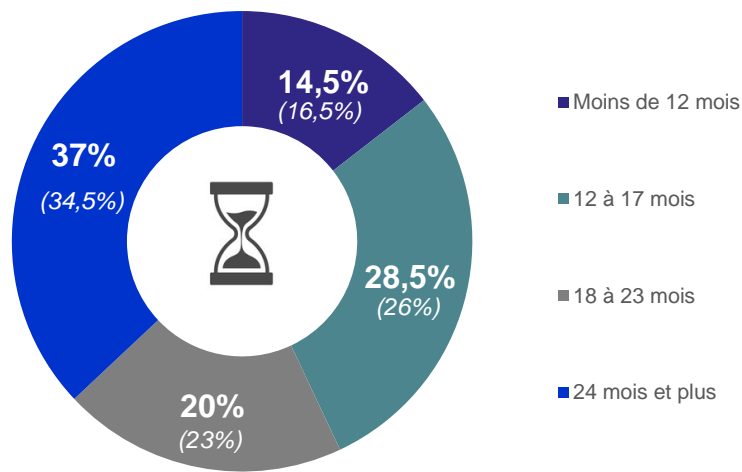
Répartition des apprentis selon les départements



Apprentissage

- Plus d'un tiers des formations avaient une durée de 24 mois ou plus.
- Comme en 2021, la durée moyenne de la formation était d'environ 19 mois.

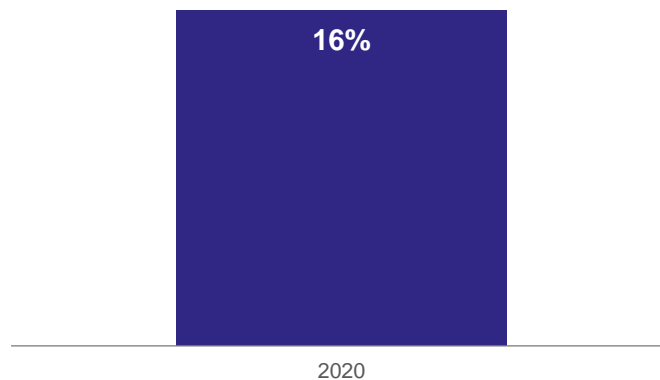
Durée de la formation en mois



Apprentissage

- 16% des contrats d'apprentissage signés en 2020 ont fait l'objet d'une rupture.

Taux de rupture des contrats d'apprentissage



Source : « Etude sur les ruptures de contrats d'alternance », Constructys, 2023

Apprentissage

- Près de 40% des contrats d'apprentissage signés concernent une formation d'attaché technico-commercial ou commercial.

Métiers en lien avec la formation

Métiers	Nombre de contrats d'apprentissage signés	%
Attaché technico-commercial ET Commercial	1 056	38%
Manager d'équipe commerciale	393	14%
Chef d'agence ET Responsable de site/de secteur	290	10,5%
Manager d'équipe logistique	175	6,5%
Administratif	173	6%
Vendeur conseil	104	4%
Magasinier	81	3%
Chauffeur-livreur	30	1%
Autre (communication, marketing, gros œuvre et second œuvre BTP)	470	17%
Ensemble	2 772	100%

Apprentissage

- Un peu moins de la moitié des certifications préparées par les apprentis étaient de niveau 5 (Bac+2).
- Un apprenti sur cinq visait une certification de niveau 6 (Bac+3/4).

Diplômes ou titres visés

Niveaux	% de salariés	Principaux diplômes/titres
Niveau 3 - CAP/BEP	7,5% (5,5%)	- TP Agent magasinier - CAP menuisier installateur
Niveau 4 - BAC/BT	12,5% (6%)	- BAC pro métiers du commerce et de la vente - BAC pro logistique
Niveau 5 (Bac +2) - BTS/DUT/DEUG	44,5% (45,5%)	- BTS Négociation et digitalisation de la relation client - BTS Management commercial opérationnel - BTS Gestion de la PME - DUT Techniques de Commercialisation
Niveau 6 - (Bac +3/4 Licence ou grande école Maîtrise ou Master 1)	21,5% (26%)	- ICD Responsable commercial et marketing - Licence Gestion - Responsable Développement commercial
Niveau 7 (Bac+5 minimum)	14% (17%)	- Titre Manager du Développement commercial - Titre Manager d'unité opérationnelle - Programme de Grande École de l'École Supérieure de Montpellier



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



04

Plan de développement des compétences – entreprises de moins de 11 salariés

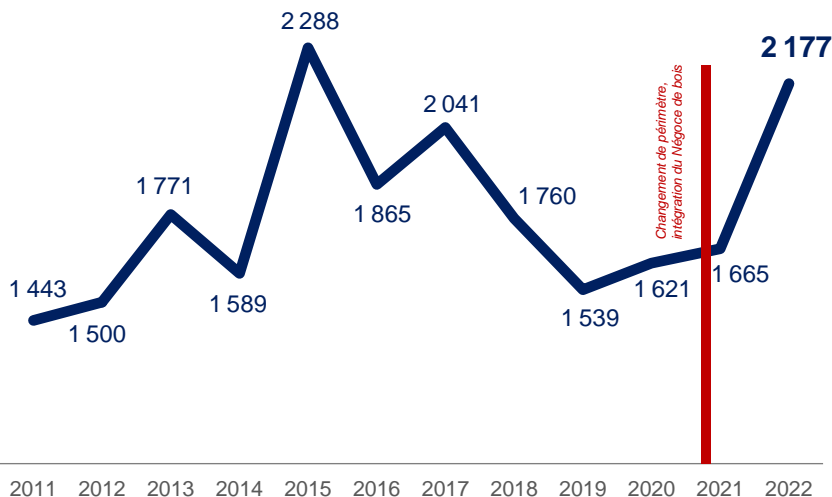


Les données sur le Plan de Développement des Compétences s'appuient uniquement sur les actions de formation financées par Constructys et ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche.

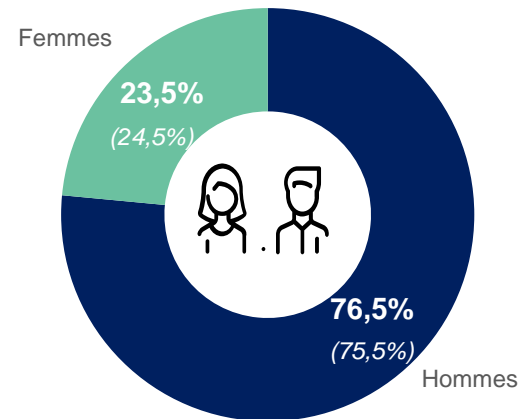
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- En 2022, 2 177 stagiaires ont été formés dans les entreprises de moins de 11 salariés, soit une hausse de plus de 30% par rapport à 2021.
- Les hommes représentaient 76,5% des stagiaires formés, soit une part proche de celle affichée l'an dernier.

Evolution du nombre de stagiaires formés



Répartition des stagiaires selon le sexe

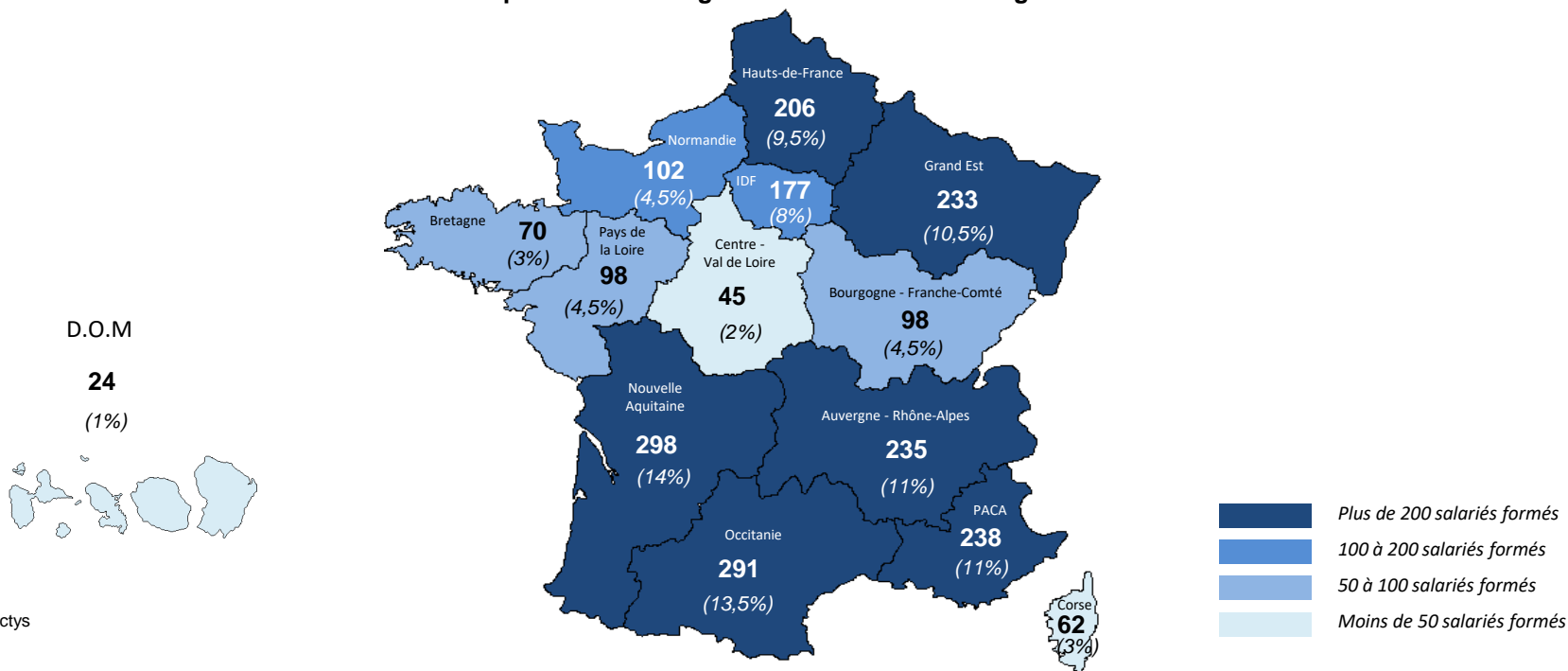


(*) Entre parenthèses, chiffres Constructyts 2021

Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- Les régions Nouvelle Aquitaine, Occitanie, PACA et Auvergne-Rhône-Alpes étaient les premières régions en nombre de salariés formés en 2022. Ensemble, elles concentraient la moitié des salariés ayant bénéficié d'un plan de développement des compétences.

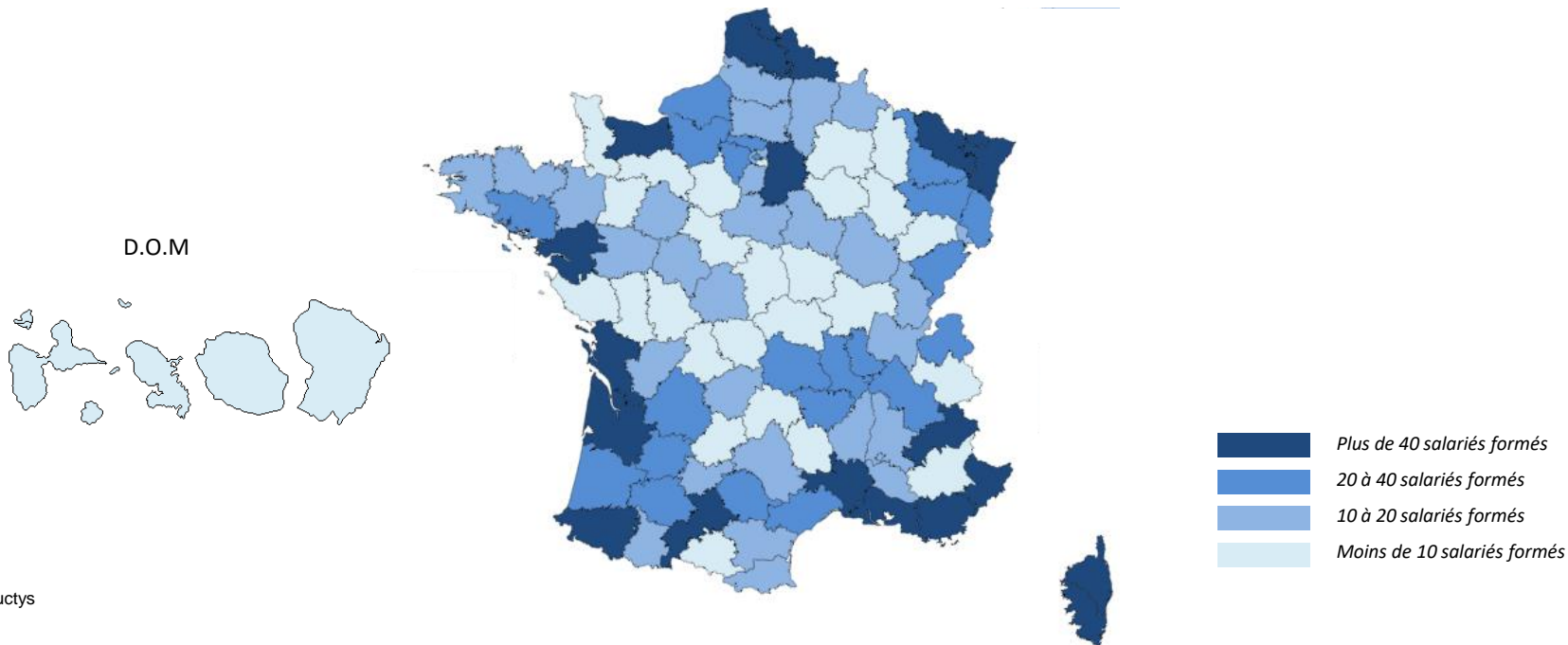
Répartition des stagiaires formés selon les régions



Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- Le Nord, le Var et la Gironde étaient les départements les plus représentés dans le dispositif de plan de développement des compétences des entreprises de moins de 11 salariés avec plus de 75 stagiaires formés chacun.

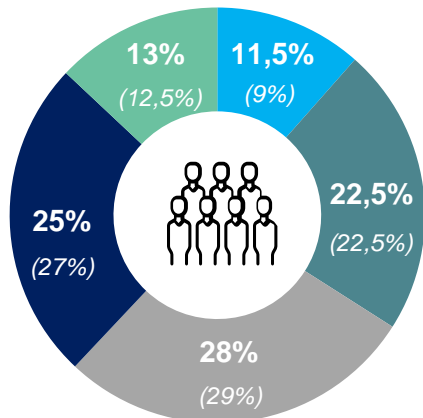
Répartition des stagiaires formés selon les départements



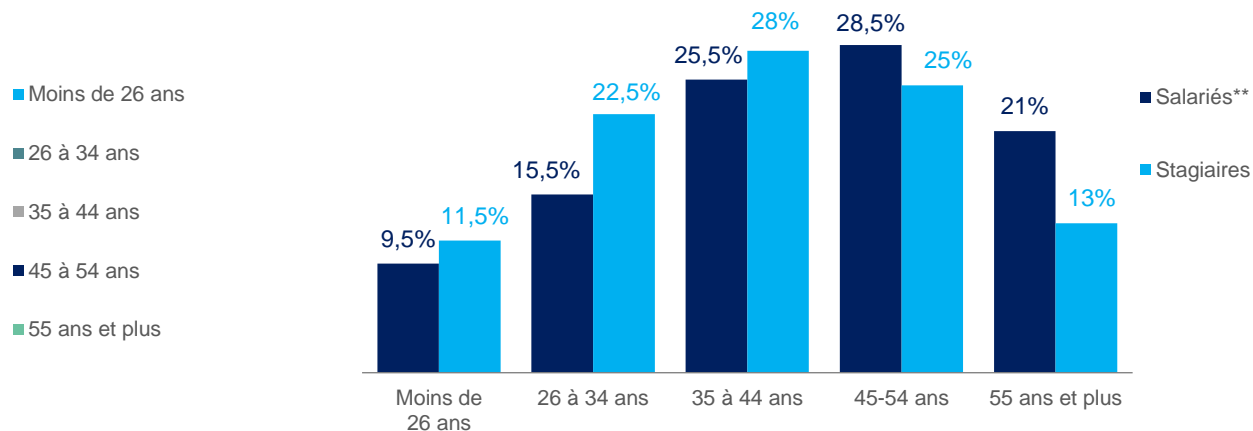
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- Une répartition des stagiaires par tranches d'âge voisine de celle affichée l'an passé avec 28% d'entre eux étant âgés de 35 à 44 ans (29% en 2021), 11,5% de moins de 26 ans (9% en 2021), 25% de 45 à 54 ans (27% en 2021).
- Les salariés de 45 ans et plus sont moins souvent formés proportionnellement à leur part dans la totalité des salariés.

Tranche d'âge des stagiaires



Comparaison des classes d'âge des salariés et des stagiaires en 2022



(*) Entre parenthèses, chiffres ConstructyS 2021

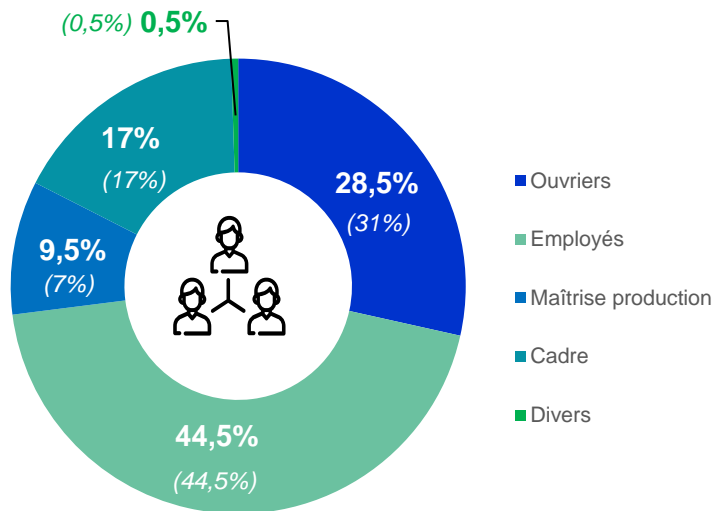
Source : ConstructyS

(**)Source : enquête 2023 sur les données 2022

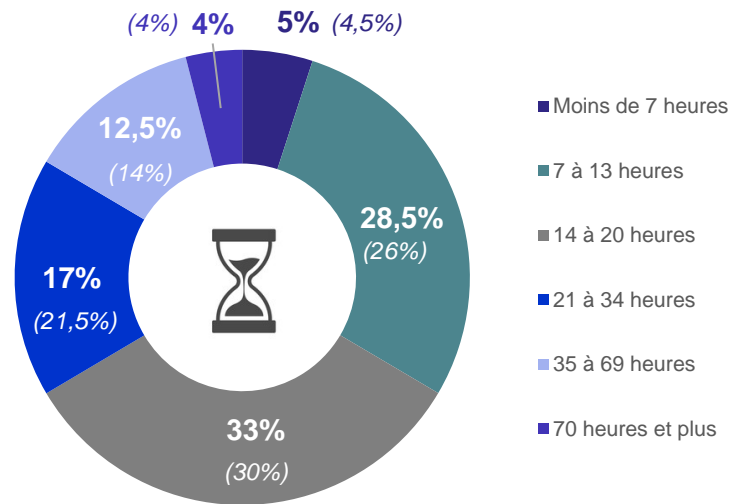
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- En 2022, les employés représentaient environ 45% des stagiaires et les ouvriers près de 30%, soit des chiffres proches de ceux de 2021.
- Un tiers des formations durait entre 14 et 20 heures et 28,5% de 7 à 13 heures.

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Durée de la formation en heures



(*) Entre parenthèses, chiffres ConstructyS 2021

Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- Les formations les plus suivies demeurent de loin la conduite d'engins et le CACES (32%).

Domaine de formation	% de salariés	Principaux thèmes de formation
Bureautique - Informatique	7,5% (14,5%)	- Logiciels de gestion commerciale (Open Pro, Sage, Evolubat...) - Formations Pack Office (Excel, Word, ...)
Achat – Commercial - Marketing	11,5% (13%)	- Gestion commerciale - Formations aux techniques de vente
Comptabilité gestion	13,5% (15,5%)	- Logiciels divers comptabilité / gestion - Formations finance et gestion commerciale
Gestion d'entreprise, RH-communication	11% (5,5%)	- Formations diverses au management - Formations de conduite d'entretien/recrutement
Prévention-Hygiène-Sécurité	8,5% (11,5%)	- Formations Sauveteur Secouriste (SST) - Formateur équipier de premières intervention
Transport Logistique Manutention	32% (26,5%)	- CACES, FIMO, FCO - Permis (B, B96, C)
Formations liées aux métiers du BTP	10% (12,5%)	- Formations liées aux métiers d'exécution de chantier du gros-œuvre et du second œuvre - Formations liées aux fonctions études
Autres	6% (7%)	- Langues étrangères - Réglementation et label

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

Source : Constructys



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



05

Plan de développement des compétences – entreprises de 11 salariés et plus

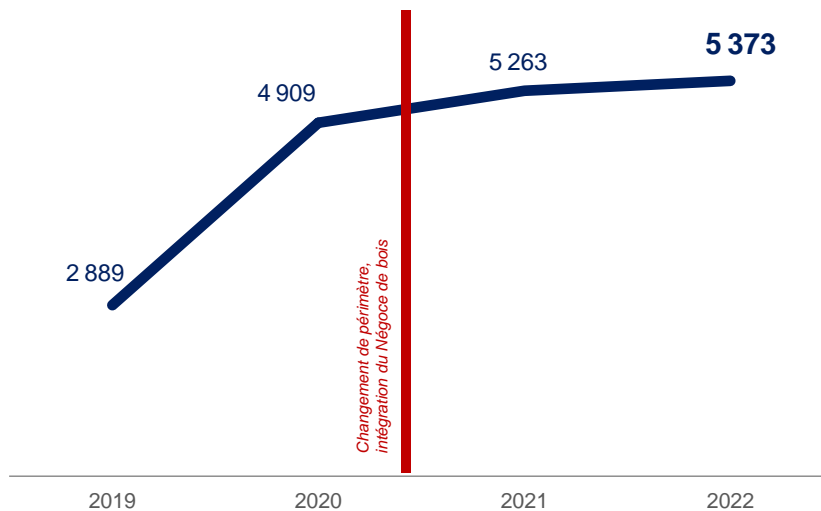


Les données sur le Plan de Développement des Compétences s'appuient uniquement sur les actions de formation financées par Constructys et ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche.

Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- En 2022, 5 373 stagiaires ont été formés dans les entreprises de 11 salariés et plus, soit 110 de plus qu'en 2021 (+2%).
- 491 entreprises sont concernées avec une moyenne de 10,9 stagiaires par entreprise.

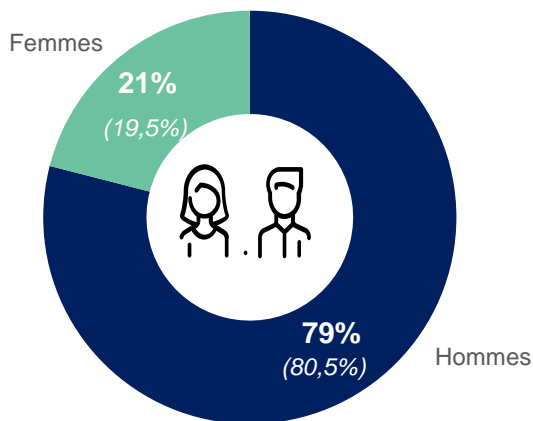
Evolution du nombre de stagiaires formés



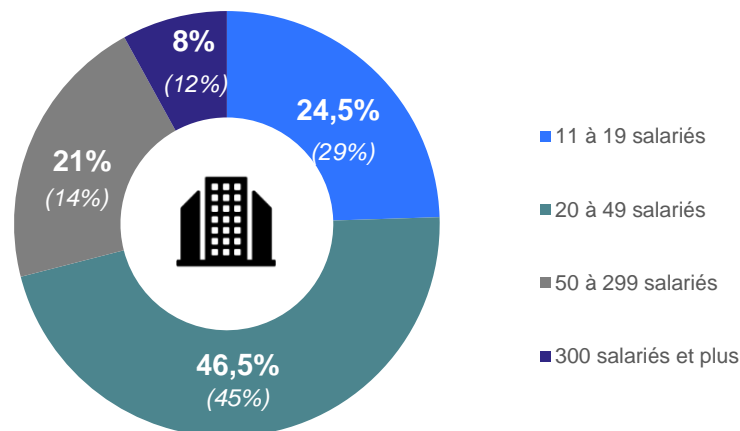
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- Près de huit stagiaires sur dix étaient des hommes en 2022, soit légèrement moins qu'en 2021.
- Des hommes toujours surreprésentés dans les stagiaires. En effet, selon les enquêtes ils représentaient 75,5% des salariés des entreprises de 11 salariés et plus.
- Plus de 45% des stagiaires ont été formés dans des entreprises de 20 à 49 salariés.

Répartition des stagiaires selon le sexe



Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise



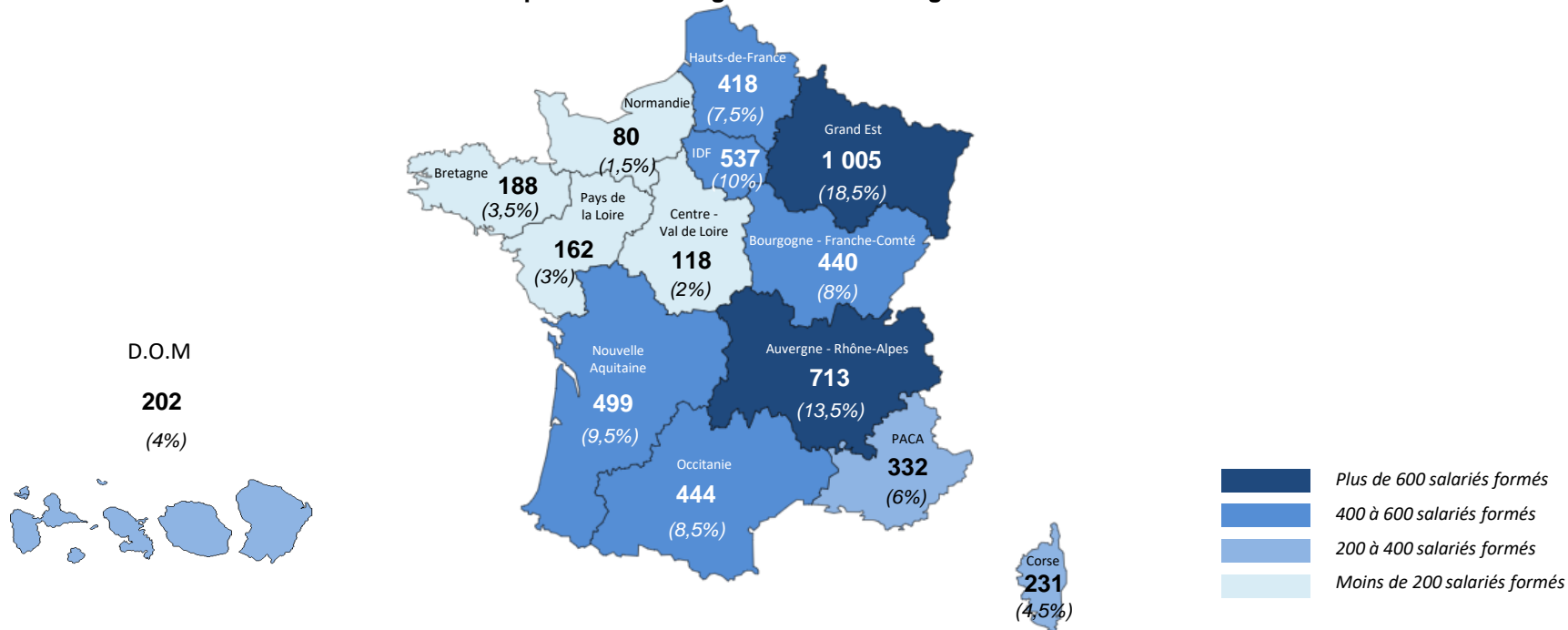
(*) Entre parenthèses, chiffres ConstructyS 2021

Source : ConstructyS

Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- Le Grand-Est et l'Auvergne-Rhône Alpes étaient les régions comptant le plus de stagiaires formés dans les entreprises de 11 salariés et plus en 2022, avec respectivement 1 005 et 713 stagiaires. Elles concentraient ainsi près d'un tiers des stagiaires.

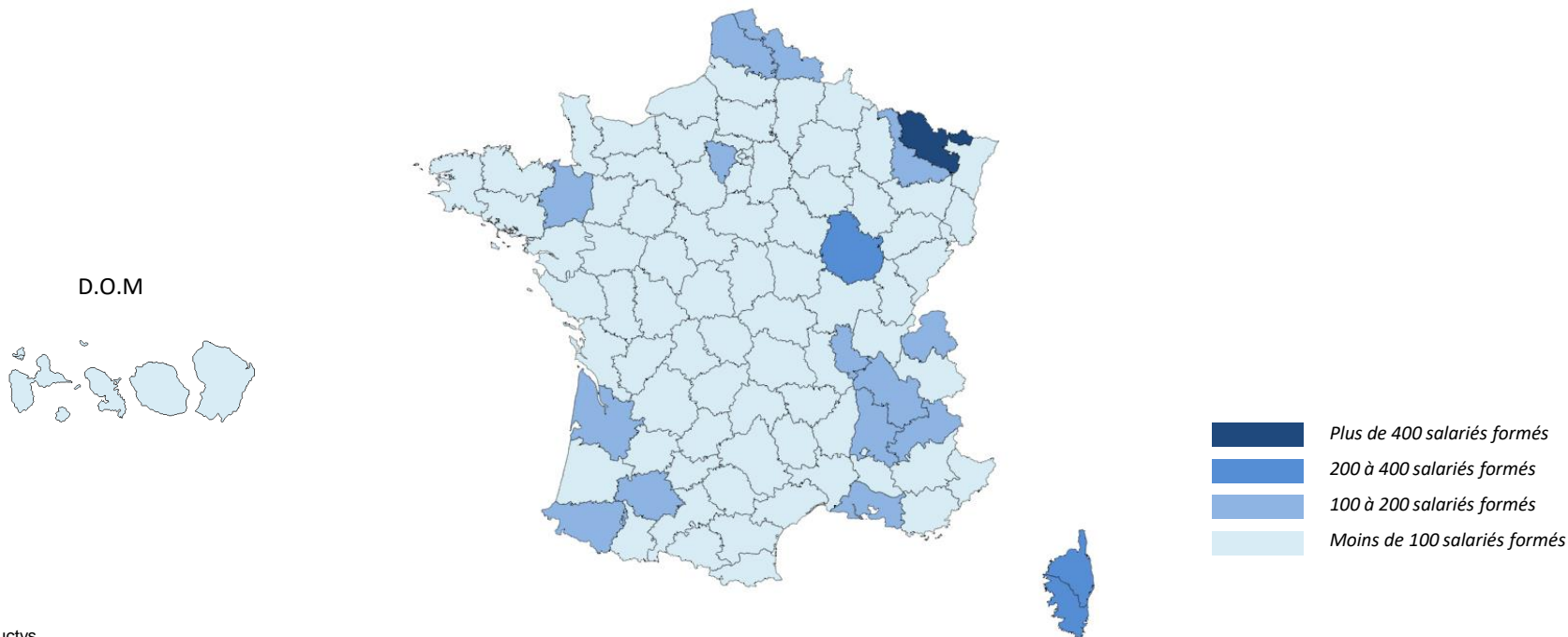
Répartition des stagiaires selon les régions



Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- Au niveau des départements, c'est la Moselle qui concentrait le plus de stagiaires formés : 548 stagiaires soit plus de la moitié des stagiaires du Grand -Est.

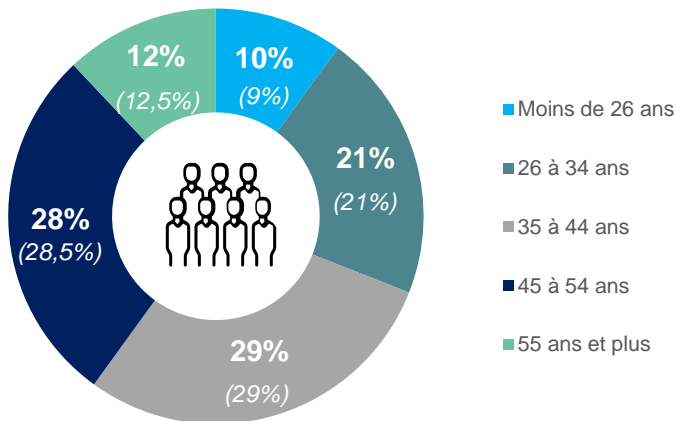
Répartition des stagiaires selon les départements



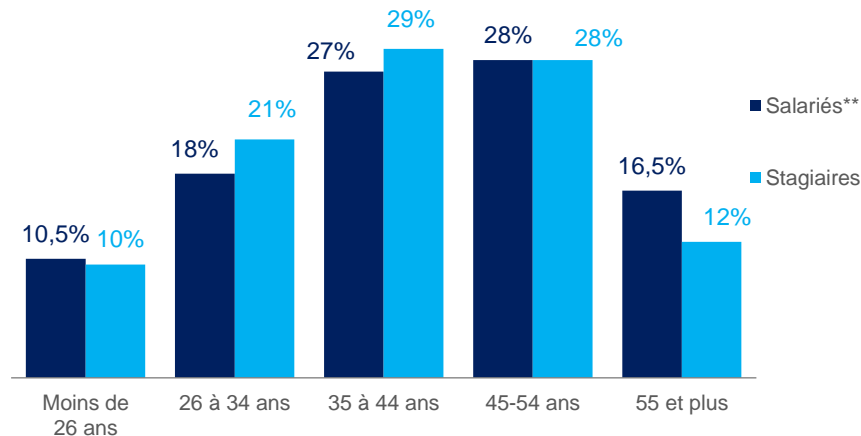
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- Près de 60% des stagiaires étaient âgés de 35 à 54 ans, soit une proportion quasi-identique à l'an passé.
- Les salariés de 55 ans et plus sont moins souvent formés proportionnellement à leur part dans la totalité des salariés (12% des stagiaires contre 16,5% de la totalité des salariés selon les enquêtes).

Tranche d'âge des stagiaires



Comparaison des classes d'âge des salariés et des stagiaires en 2022



(*) Entre parenthèses, chiffres Constructyts 2021

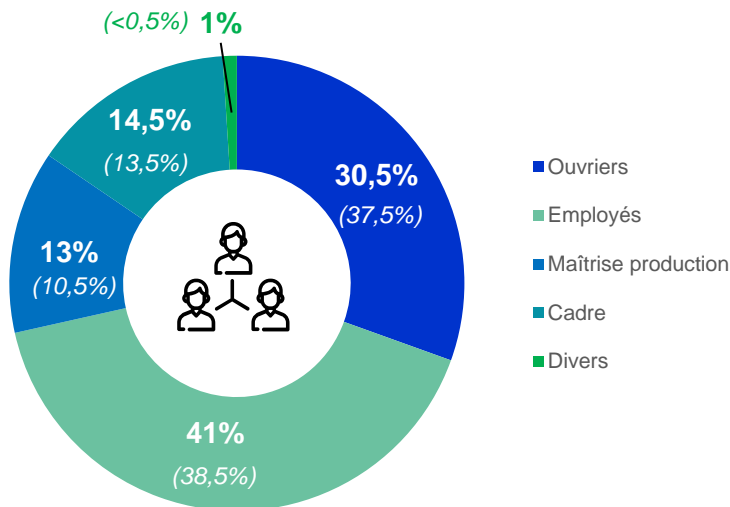
Source : Constructyts

(**) Source : enquête

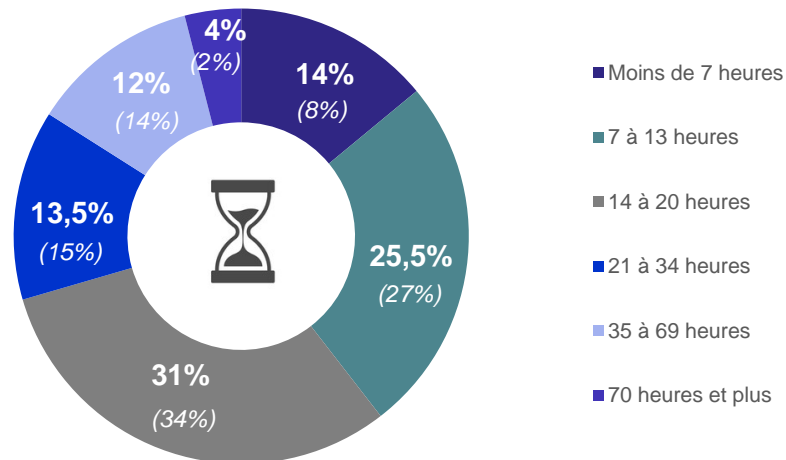
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- Plus de 70% des stagiaires étaient des ouvriers ou des employés, contre 76% en 2021.
- Près de 55% des formations avaient une durée comprise entre 7 et 20 heures, soit une proportion un peu plus faible que l'an passé (61%).

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Durée de la formation en heures



(*) Entre parenthèses, chiffres ConstructyS 2021

Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- Les formations les plus suivies sont celles en lien avec les métiers du BTP devant les CACES et la conduite d'engins.

Domaine de formation	% de salariés	Principaux thèmes de formation
Bureautique - Informatique	5,5% (12%)	- Logiciels de gestion commerciale (Sage, Open Pro...) - Formations Pack Office (Excel, Word, Power BI...)
Achat – Commercial - Marketing	12,5% (12,5%)	- Formations aux techniques de vente - Gestion commerciale
Comptabilité gestion	13,5% (5,5%)	- Logiciels divers comptabilité / gestion - Relance devis
Gestion d'entreprise, RH-communication	13,5% (6%)	- Formations au management d'équipe / Parcours manager - Perfectionnement du dirigeant
Prévention-Hygiène-Sécurité	17,5% (17,5%)	- Formations Sauveteur Secouriste (SST) - Formations gestes et postures
Transport Logistique Manutention	23,5% (33%)	- CACES, FIMO, FCO - Permis (B, B96, C)
Formations liées aux métiers du BTP	26% (8,5%)	- Formations liées aux métiers d'exécution de chantier du gros-œuvre et du second œuvre - Formations liées aux fonctions études
Autres	5% (5%)	- Langues étrangères - Réglementation et label

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

Source : Constructys



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



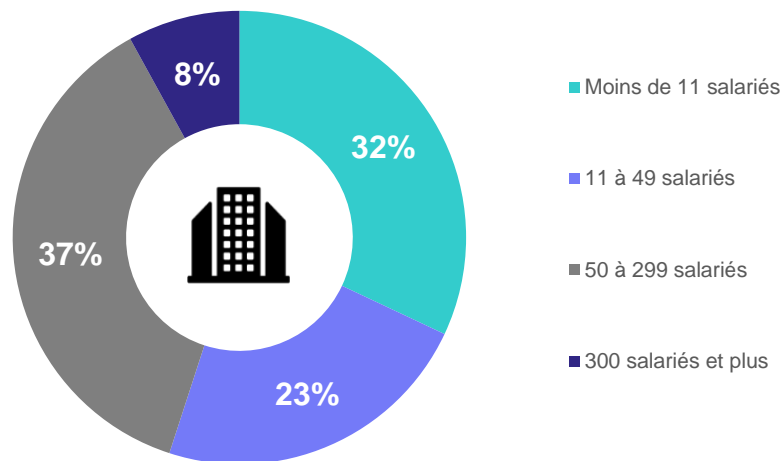
06

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- En 2022, 147 nouveaux stagiaires ont intégré le dispositif POEC, contre 73 en 2021.
- 37% de ces contrats ont été signés par des entreprises de 50 à 299 salariés et plus et 32% par celles de moins de 11 salariés.

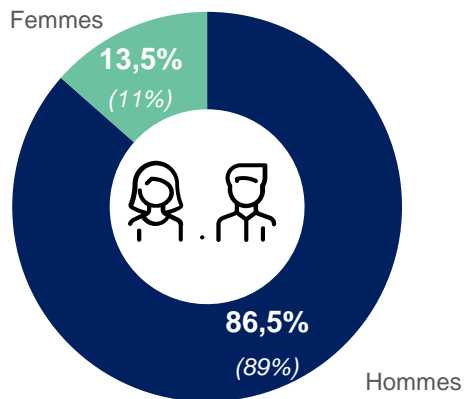
Répartition du nombre de contrats signés selon la taille de l'entreprise



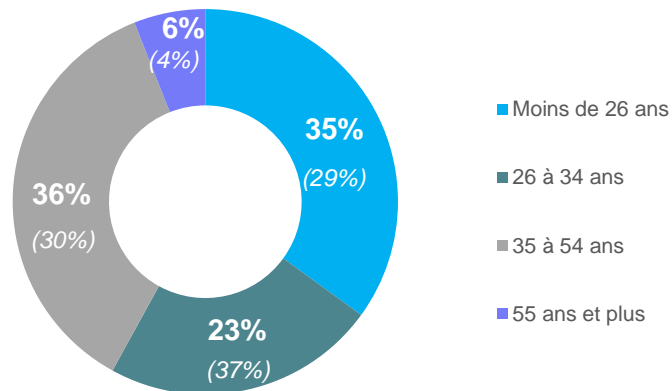
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- Une part des femmes minoritaire parmi les stagiaires formés : 13,5% alors qu'elles représentent 24,5% du nombre de salariés selon les enquêtes.
- 58% des stagiaires avaient moins de 35 ans, contre les deux tiers en 2021.

Répartition des stagiaires selon le sexe



Tranche d'âge des stagiaires



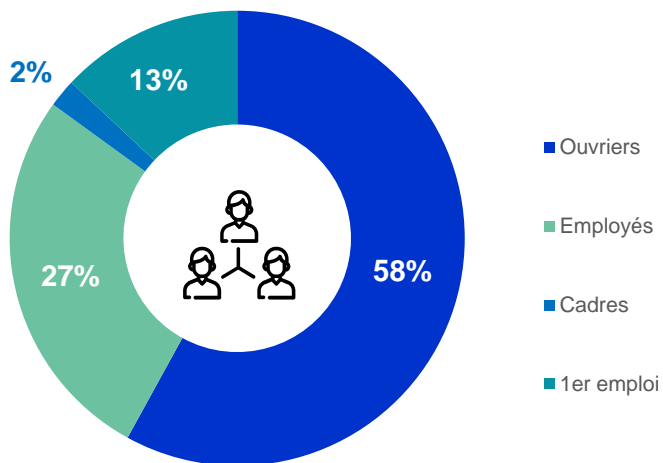
(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

Source : Constructys

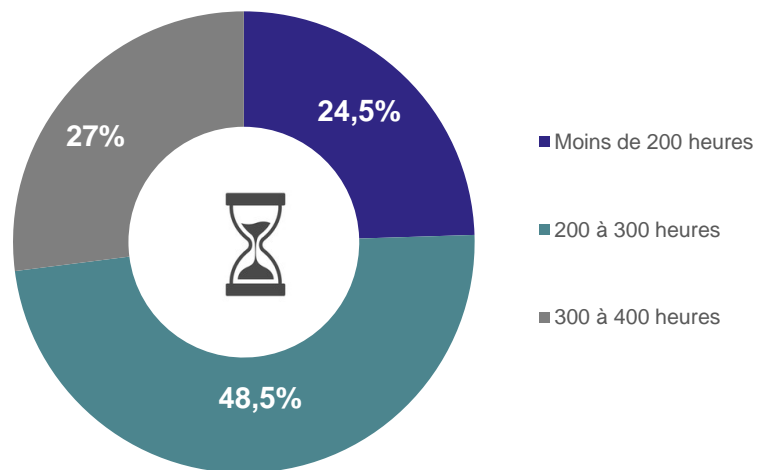
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- En 2022, 58% des stagiaires étaient des ouvriers.
- Une réduction de la durée moyenne des formations comparativement à 2021 avec près des trois quarts des formations ayant une durée de moins de 300 heures contre 34% l'an passé.

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Durée de la formation en heures



Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- Plus de 40% des formations concernaient le domaine des Achats-Commercial-Marketing et environ 20% la conduite d'engins et CACES.

Domaine de formation	% de stagiaires
Achat - Commercial – Marketing	41,5%
Conduite d'engins et CACES	20,5%
Permis VL ou PL, FIMO, FCCO, FCOS, ...	8%
Maçonnerie - Gros œuvre	5,5%
Autres (magasinier-cariste, magasinier-polyvalent, ...)	24,5%



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



07

Pro-A

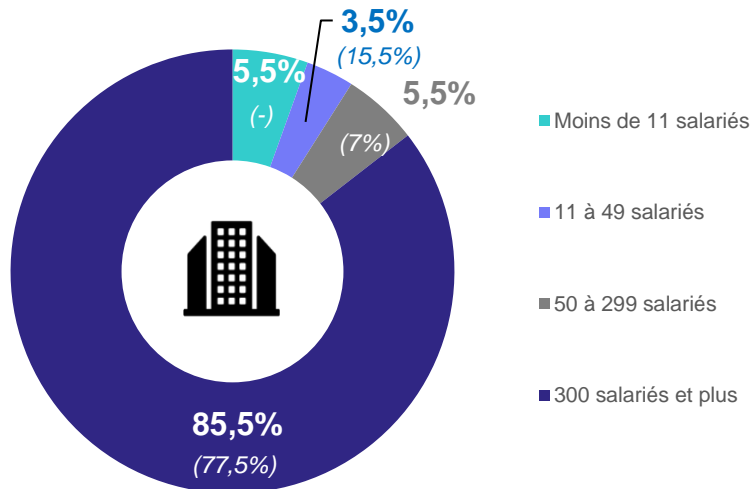


Les données sur le Plan de Développement des Compétences s'appuient uniquement sur les actions de formation financées par Constructys et ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche.

Contrats Pro-A

- En 2022, 263 contrats Pro-A ont été signés, contre 84 en 2021.
- Comme l'an passé, la grande majorité des contrats Pro-A (85,5%) ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus.

Répartition du nombre de contrats signés selon la taille de l'entreprise

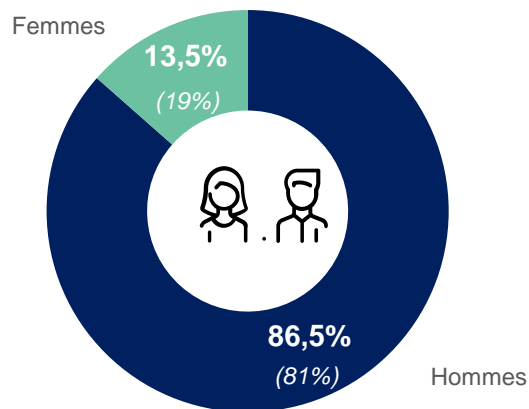


(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

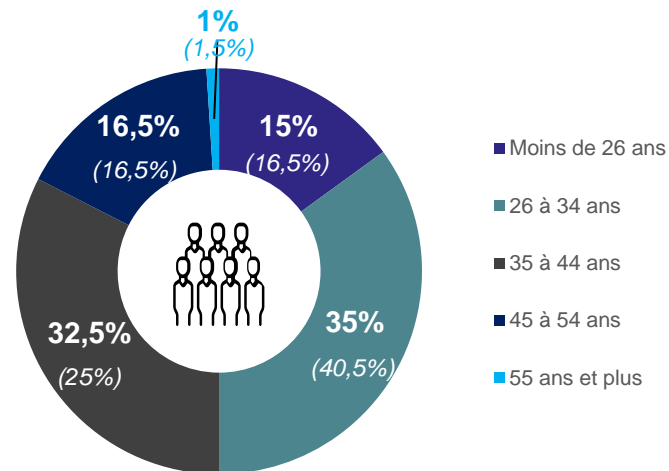
Contrats Pro-A

- 86,5% des salariés recrutés en contrat Pro-A étaient des hommes, soit une part supérieure à l'an passé (81%).
- Les salariés de 26 à 34 ans et ceux de 35 à 44 ans représentaient chacun environ un tiers des contrats Pro-A signés.

Répartition des salariés en contrat Pro-A selon le sexe



Tranche d'âge des salariés en contrat Pro-A

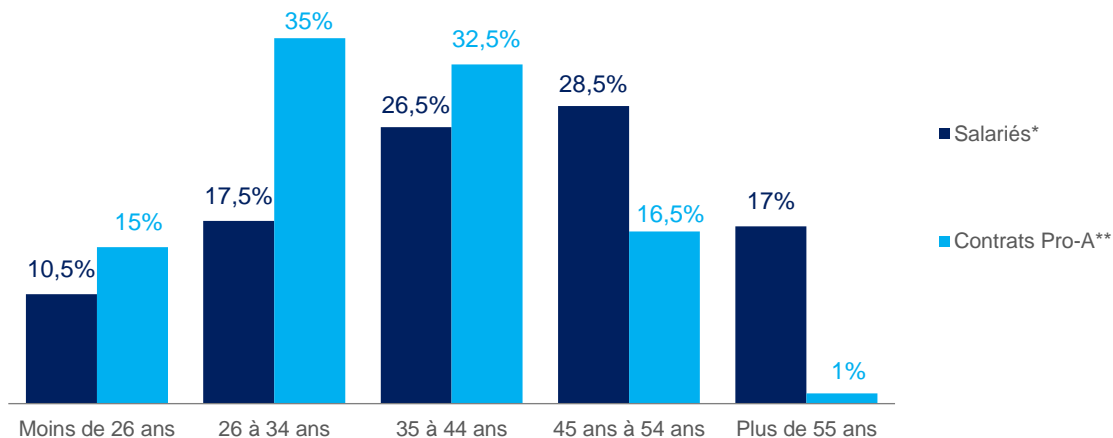


(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

Contrats Pro-A

- Les salariés âgés de 26 à 34 ans sont nettement surreprésentés parmi les salariés en contrats Pro-A. En effet, ceux-ci représentent 35% des contrats Pro-A signés en 2022 contre 17,5% de l'ensemble des salariés de la branche selon les enquêtes.
- Le constat est inverse pour les salariés de 45 ans et plus.

**Comparaison des classes d'âge de l'ensemble des salariés
et de ceux en contrats Pro-A en 2022**



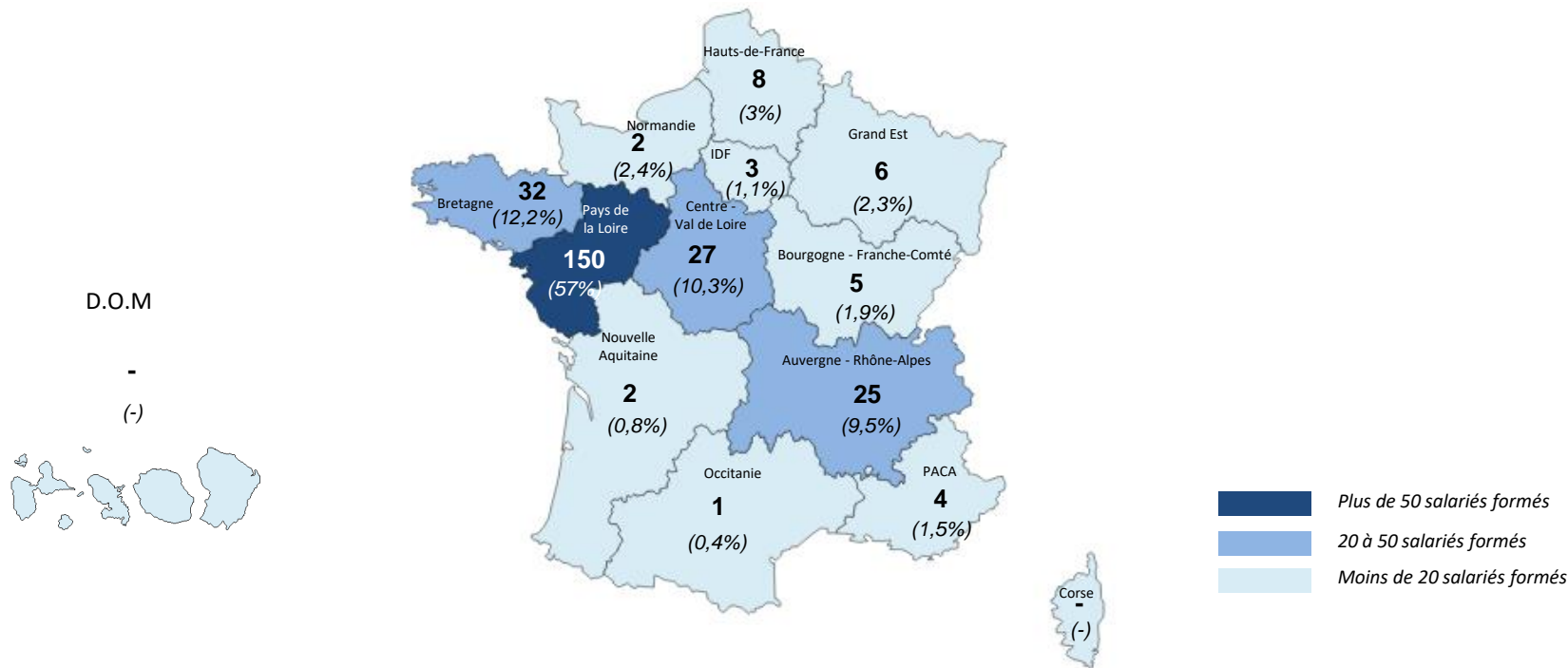
(*)Source : enquête

(**) Source : Constructys

Contrats Pro-A

- Les entreprises installées en Pays de La Loire étaient celles ayant le plus signé de contrats Pro-A en 2022 (150 contrats, soit 57% des contrats Pro-A signés).

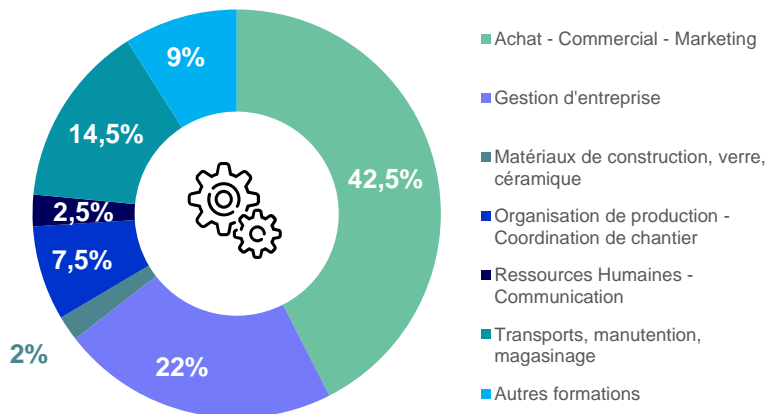
Répartition des salariés en contrat Pro-A selon les régions



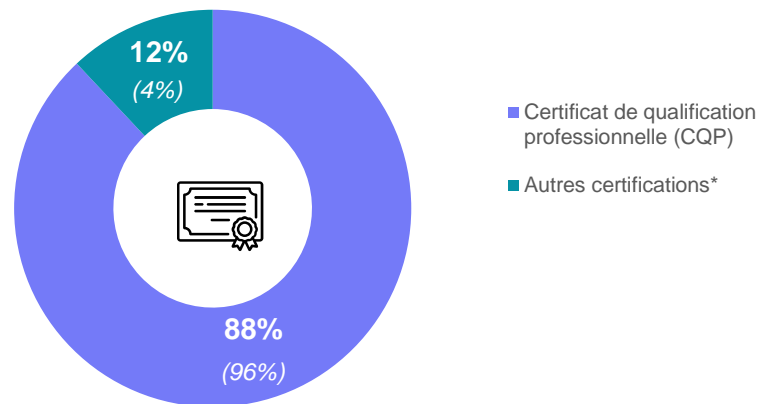
Contrats Pro-A

- Plus de 40% des salariés en contrat Pro-A suivaient une formation en Achat – Commercial – Marketing.
- 88% des contrats Pro-A visaient un CQP, soit une proportion inférieure à l'an passé (96%).

Domaine de formation



Types de certifications



* Certifications enregistrées au RNCP, Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

Contrats Pro-A

- Parmi les salariés en contrats Pro-A préparant un CQP, environ 40% préparaient un CQP chef d'agence ou de dépôt.

Niveau de certification visée

CQP	% de salariés en contrat Pro-A
CQP chef d'agence ou de dépôt	40,5% (7,5%)
CQP attaché technico- commercial	19,5% (20%)
CQP manager d'équipe	15% (40,5%)
CQP vendeur conseil	14% (32%)
CQP Magasinier	10% (-)
CQP ETAM	1% (-)
Ensemble	100%

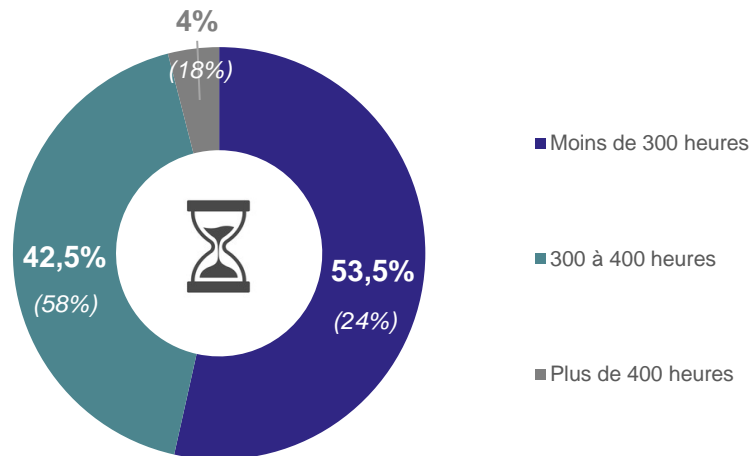
(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021

Source : Constructys

Contrats Pro-A

- Plus de la moitié des contrats Pro-A dureraient moins de 300 heures en 2022 contre 24% en 2021.
- En moyenne, les contrats Pro-A avaient une durée de 281 heures contre 353 heures l'an passé.

Durée de la formation en heures



(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2021



「 Merci ! 」

pour votre attention

