



OBSERVATOIRE DES
MÉTIERS DU NÉGOCE
DES MATÉRIAUX DE
CONSTRUCTION

Rapport de branche 2024

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 62% des salariés, sur une base de 78 994 salariés en 2023 et de 18,5% des entreprises, sur une base de 4 352 entreprises.

Réponses à l'enquête 2024 pour l'exercice 2023
(base entreprises et salariés moyens 2023, source : Constructys)

Taille des entreprises	Base entreprises 2023	Base salariés 2023	Nombre d'entreprises répondantes 2023	Nombre de salariés des entreprises répondantes 2023	Taux de représentativité 2023 (entreprises)	Taux de représentativité 2023 (salariés)
Moins de 11 salariés	3 423	10 884	542 (517)	1 904 (2 039)	16%	17,5%
Entre 11 et 49 salariés	753	16 455	175 (191)	3 619 (4 139)	23%	22%
50 salariés et plus	176	51 655	92 (105)	43 259 (46 084)	52,5%	83,7%
Ensemble	4 352	78 994	809 (813)	48 782 (52 262)	18,5%	62%

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

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 2024 (4 330 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 31/12/2023

Il s'agit de l'effectif présent au 31/12/2023, y compris les alternants (88 000 actifs dont 86 000 salariés – pages 11 et 12). 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 (genre, âge, ancienneté, ...) sont toutes calculées sur l'effectif au 31/12/2023 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 2023

Cet effectif présenté en page 14 (78 994 salariés en 2023) est une moyenne annuelle fournie par Constructys, OPCO de la Construction.

3- Effectif au 31/12/2022

Il s'agit de l'effectif présent au 31/12/2022 fourni par les entreprises lors de la réalisation de l'enquête et qui a permis d'estimer l'évolution de l'effectif entre 2022 et 2023.

4- Effectif Formation 2023

Les données présentées dans le volet Formation (page 72 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



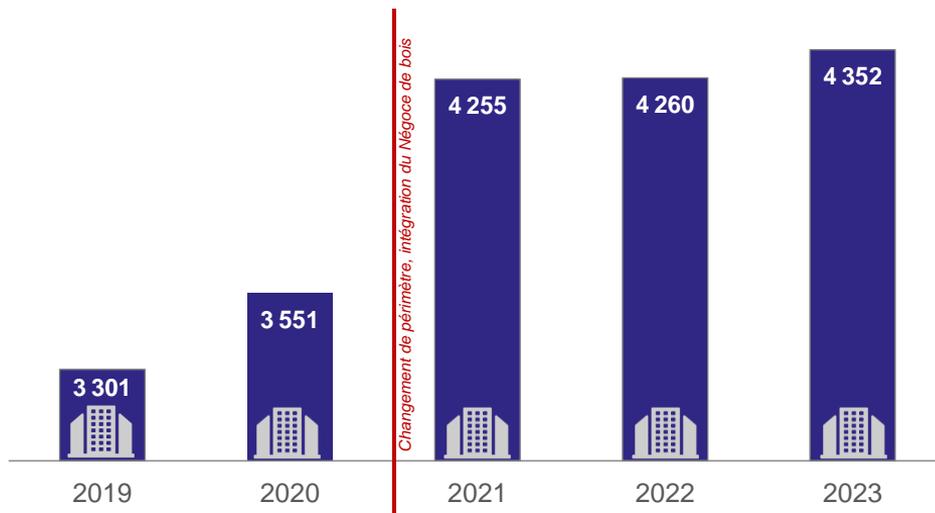
01

Présentation des
entreprises et des
effectifs de la
branche

Nombre d'entreprises dans la branche

- En 2023, la branche compte 4 352 entreprises contre 4 260 en 2022.

Evolution du nombre d'entreprises

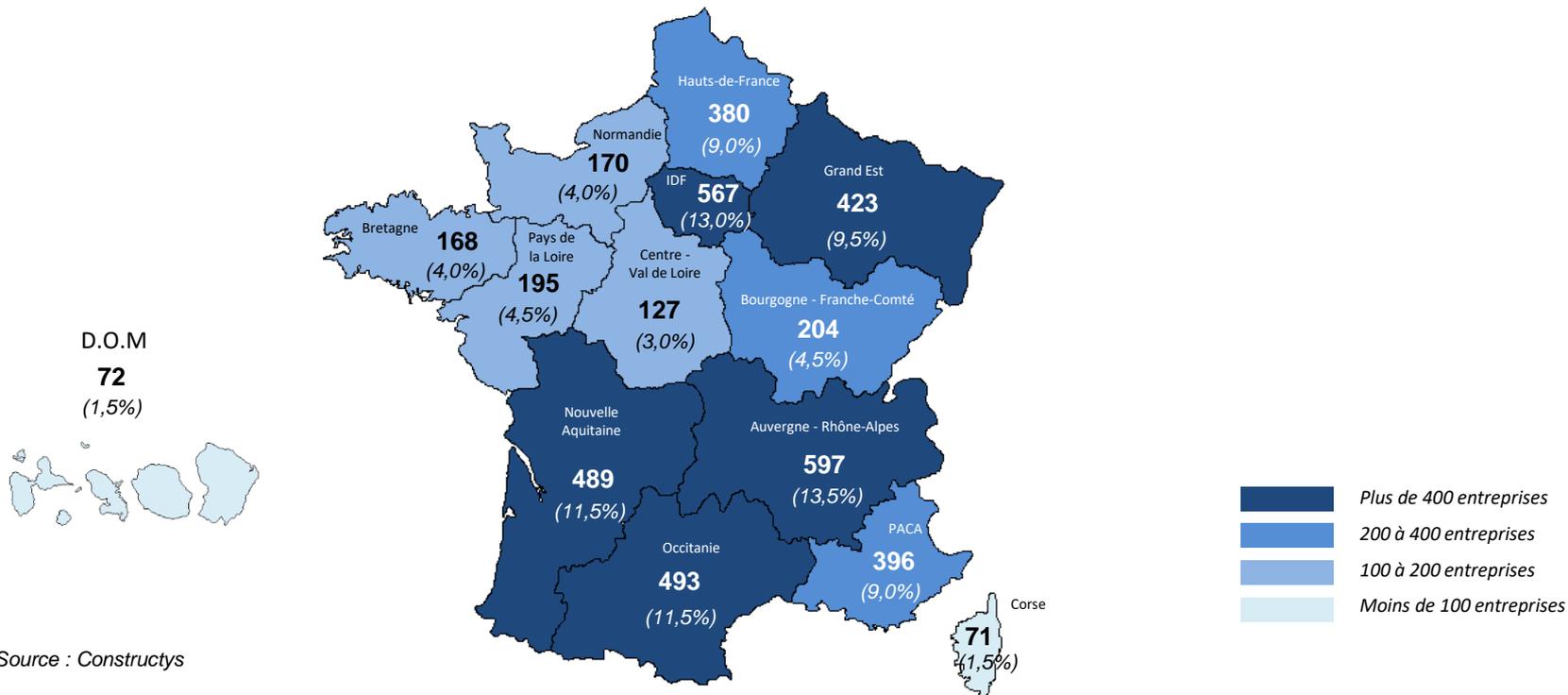


Source : Constructys

Répartition des entreprises selon les régions

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

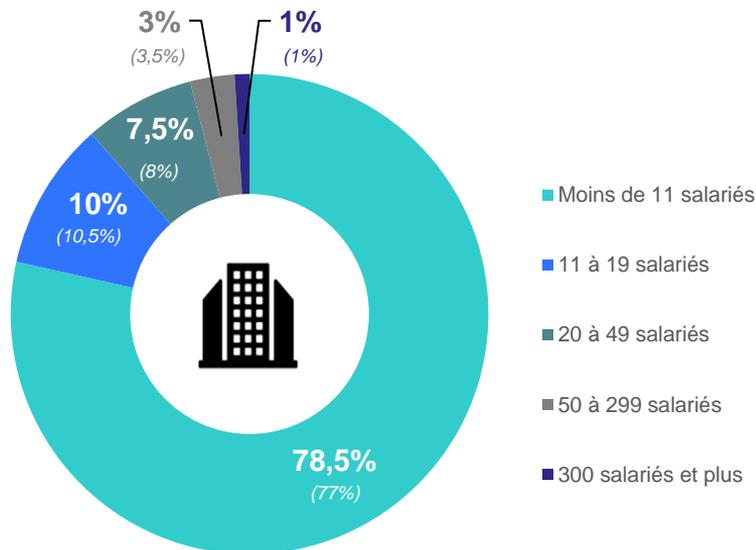
Répartition des sièges d'entreprises selon les régions



Taille des entreprises

- Près de 80% des entreprises ont moins de 11 salariés (78,5%), soit une proportion légèrement supérieure à 2022.
- Seules 1% des entreprises emploient 300 salariés et plus, soit 41 au total.

Répartition des entreprises selon leur taille



Nombre d'entreprises

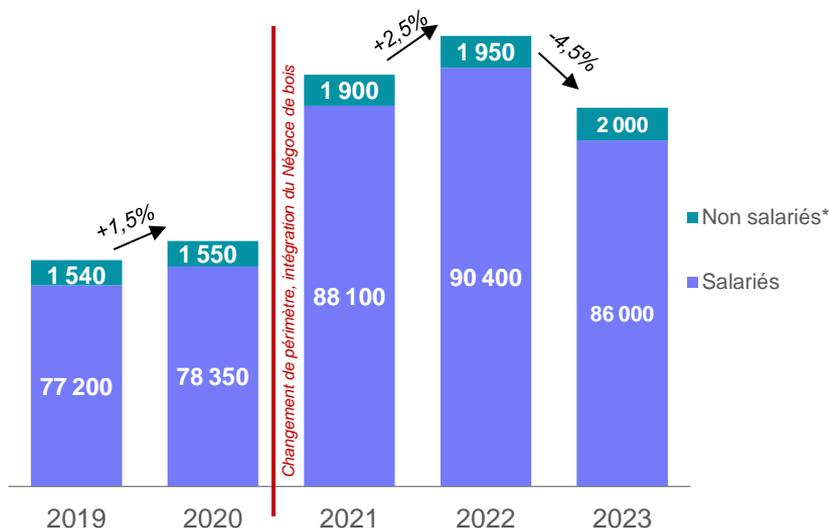
Tranche	Entreprises	Poids
Moins de 11 salariés	3 423 (3 279)	78,5% (77%)
11 à 19 salariés	424 (442)	10% (10,4%)
20 à 49 salariés	329 (348)	7,5% (8,2%)
50 à 299 salariés	135 (148)	3% (3,5%)
300 salariés et plus	41 (43)	1% (1%)
Ensemble	4 352 (4 260)	100%

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Nombre d'actifs présents au 31/12/2023

- Au 31/12/2023, l'effectif estimé à partir des réponses issues de l'enquête est de l'ordre de 88 000 actifs, soit une baisse de 4,5% par rapport à 2022. 86 000 actifs sont salariés et 2 000 non salariés*.
- 46,5% des actifs présents au 31 décembre 2023 travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus.

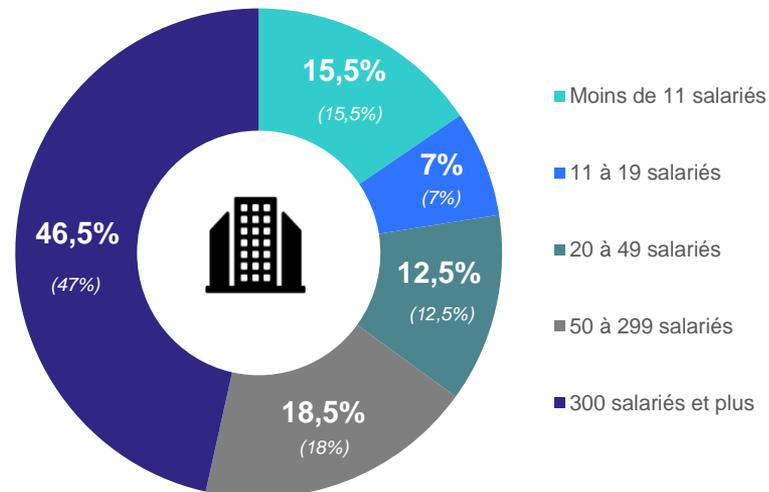
Evolution du nombre d'actifs



Source : Enquête

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

Répartition des actifs selon la taille de l'entreprise



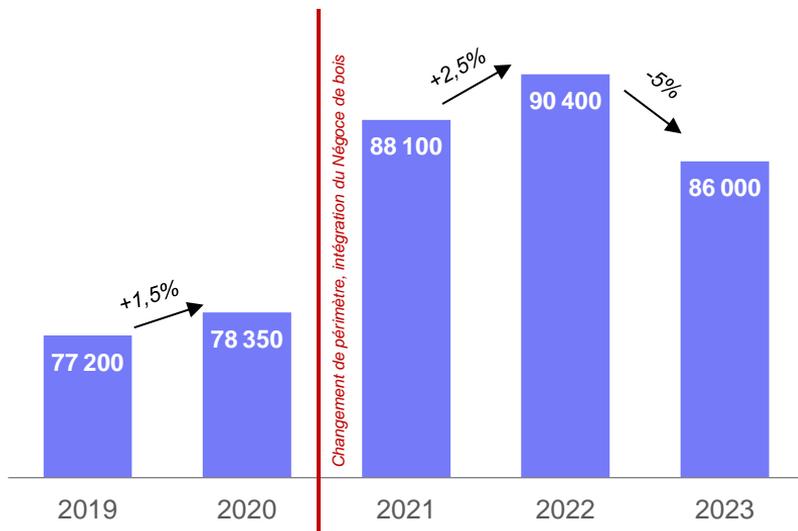
Source : Enquête

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Nombre de salariés présents au 31/12/2023

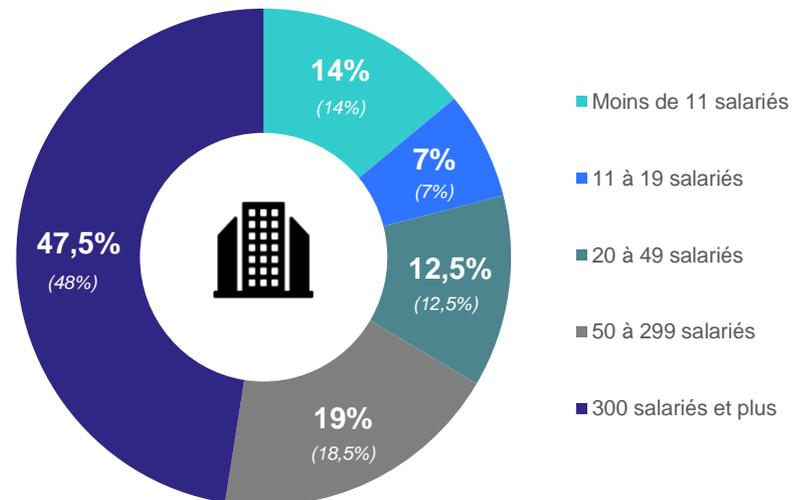
- Au 31/12/2023, l'effectif salarié estimé est de l'ordre de 86 000 salariés, en baisse de 5% par rapport à 2022.
- 47,5% des salariés travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus alors que ces structures représentent seulement 1% des entreprises de la branche.

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 2023 portant sur l'exercice 2022

Effectif salarié moyen

- Selon les données de Constructys, un peu plus de 47% de l'effectif salarié moyen travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus contre près de 48% en 2022.

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	10 884 (10 512)	3 423 (3 279)	3,2 (3,2)	13,8% (12,8%)
11 à 19 salariés	6 013 (6 296)	424 (442)	14,2 (14,2)	7,6% (7,6%)
20 à 49 salariés	10 442 (10 858)	329 (348)	31,7 (31,2)	13,2% (13,2%)
50 à 299 salariés	14 240 (15 282)	135 (148)	105,5 (103,3)	18,0% (18,6%)
300 salariés et plus	37 415 (39 316)	41 (43)	912,6 (914,3)	47,4% (47,8%)
Ensemble	78 994 (82 264)	4 352 (4 260)	18,2 (19,3)	100%

Source : Constructys

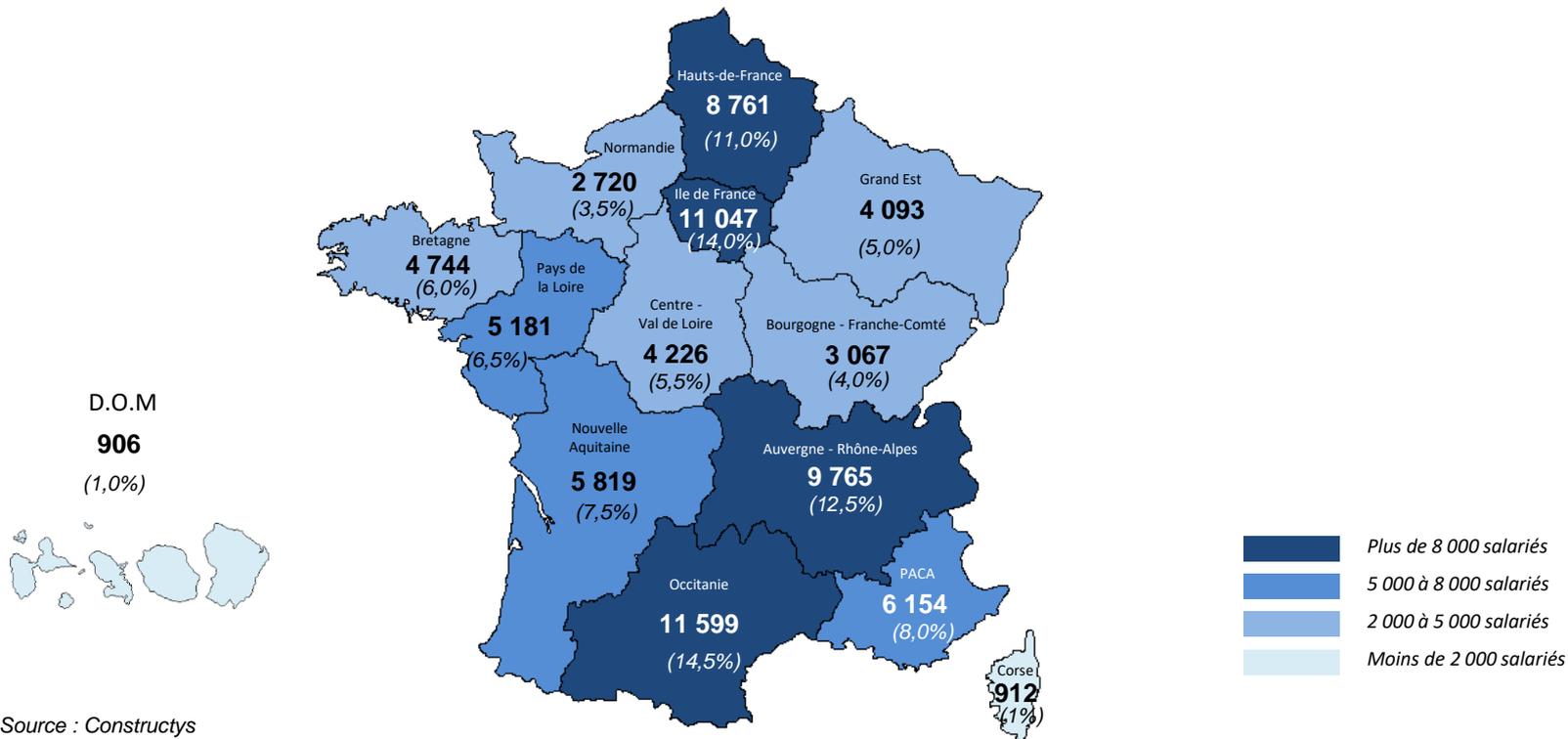
* effectif moyen annuel Constructys, OPCO de la Construction

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022



Effectif salarié moyen selon les régions

- Les régions Ile de France et Occitanie concentrent près de 30% des salariés.
- En y ajoutant l’Auvergne-Rhône-Alpes et les Hauts de France, cette part atteint plus de 50% (52%).



Source : Constructyts



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



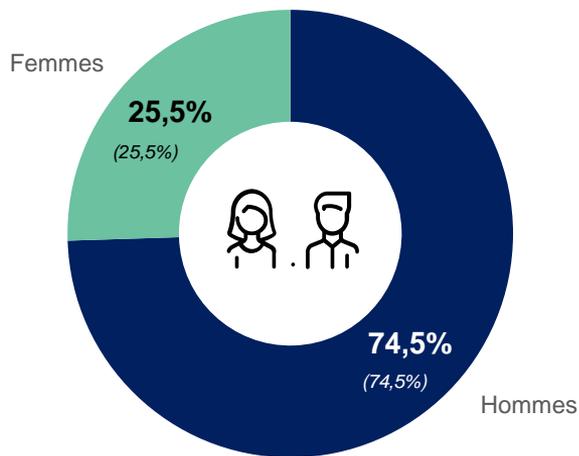
02

Le profil des salariés

Selon le genre

- Les hommes représentent près des trois quarts des salariés de la branche, soit une proportion identique à l'an passé.
- Cette part est un peu moins importante pour les entreprises de moins de 20 salariés. Ainsi, elle s'établit respectivement à 69% et 73,5% pour les structures de moins de 11 salariés et celles de 11 à 19 salariés contre 75,5% et plus pour celles de 20 salariés et plus.

Répartition des salariés selon le genre



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



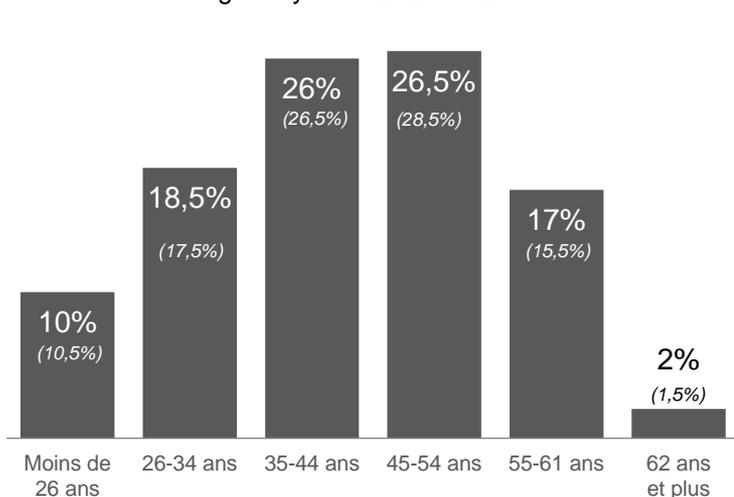
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Selon l'âge

- L'âge moyen des salariés de la branche est de 42 ans, soit un nombre identique à 2022.
- Un âge moyen légèrement plus élevé pour les hommes : 42 ans contre 41,5 ans pour les femmes.

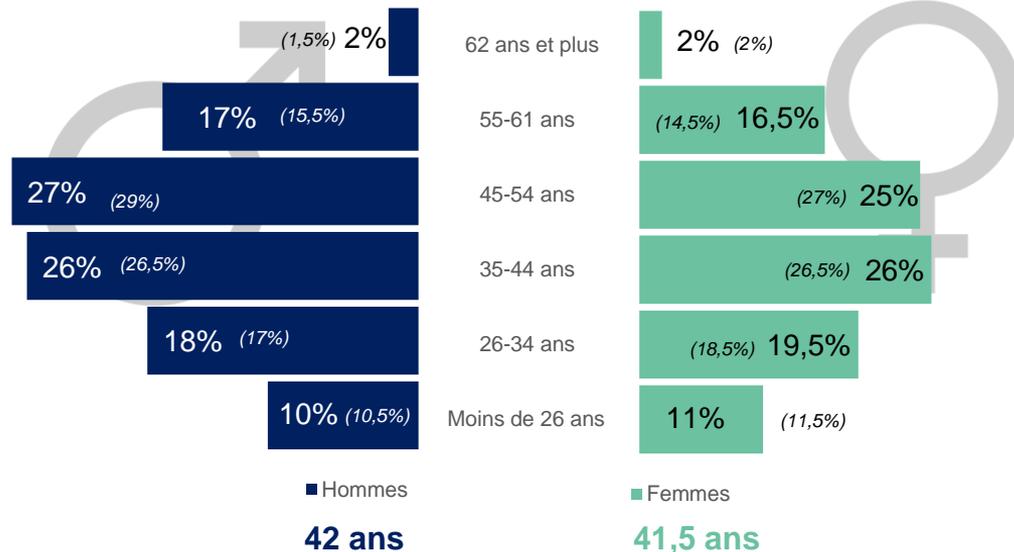
Répartition des salariés selon leur âge

Age moyen en 2023 : **42 ans**



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

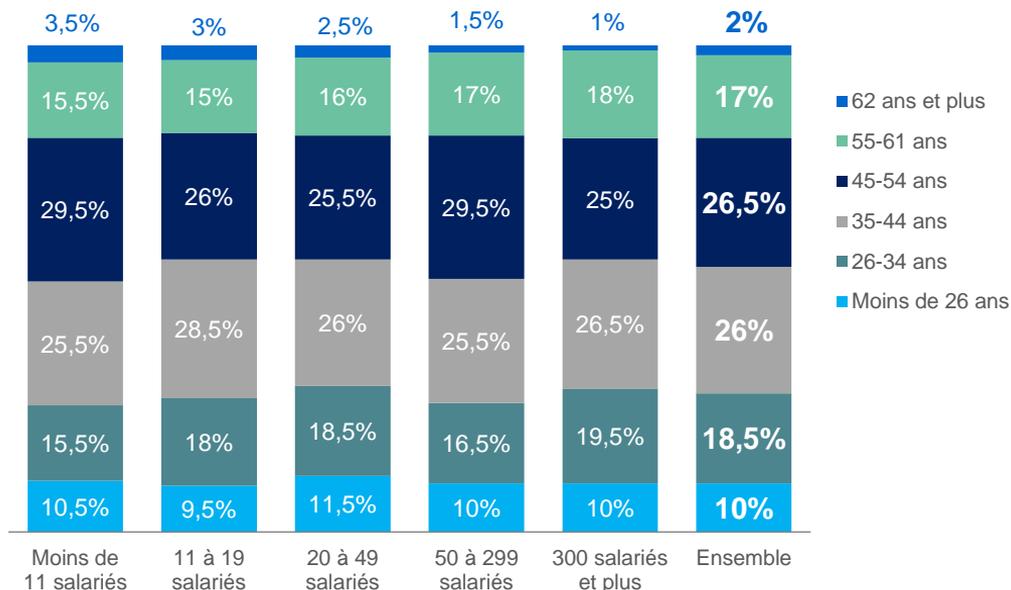
Répartition des salariés selon l'âge et le genre



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 et dans les entreprises de 50 à 299 salariés : 42,5 ans en moyenne.
- La part des salariés de 55 ans et plus est un peu plus importante au sein des entreprises employant moins de 50 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 genre

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

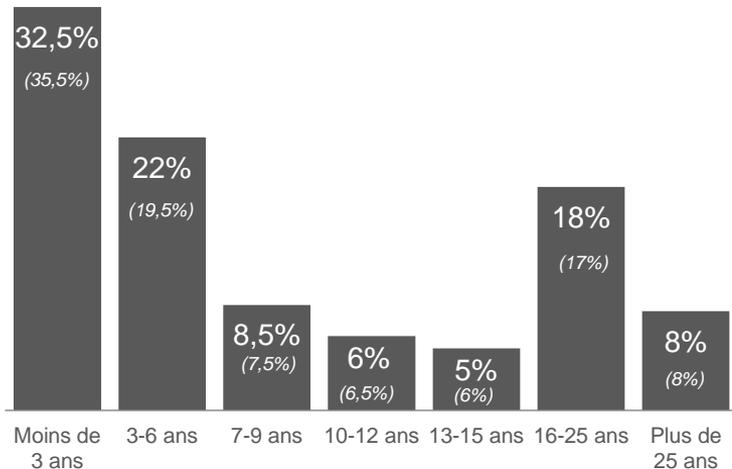
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Selon l'ancienneté

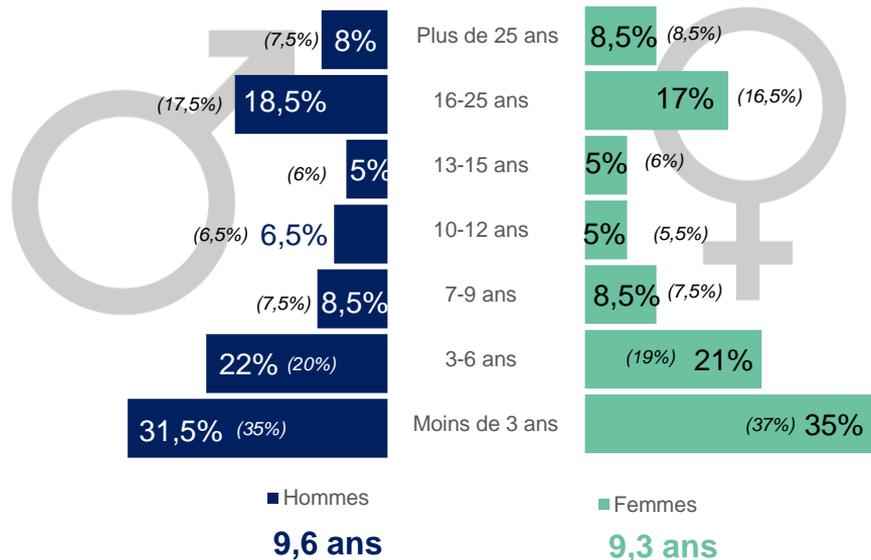
- L'ancienneté moyenne des salariés de la branche est de 9,5 ans, soit une légère augmentation comparativement à 2022 où elle s'élevait à 9,3 ans.
- L'ancienneté moyenne des hommes est de 9,6 ans, contre 9,3 pour les femmes.
- La répartition des salariés selon l'ancienneté est proche entre les hommes 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 (35% contre 31,5%).

Répartition des salariés selon l'ancienneté

Ancienneté moyenne en 2023 : **9,5 ans**



Répartition des salariés selon l'ancienneté et le genre

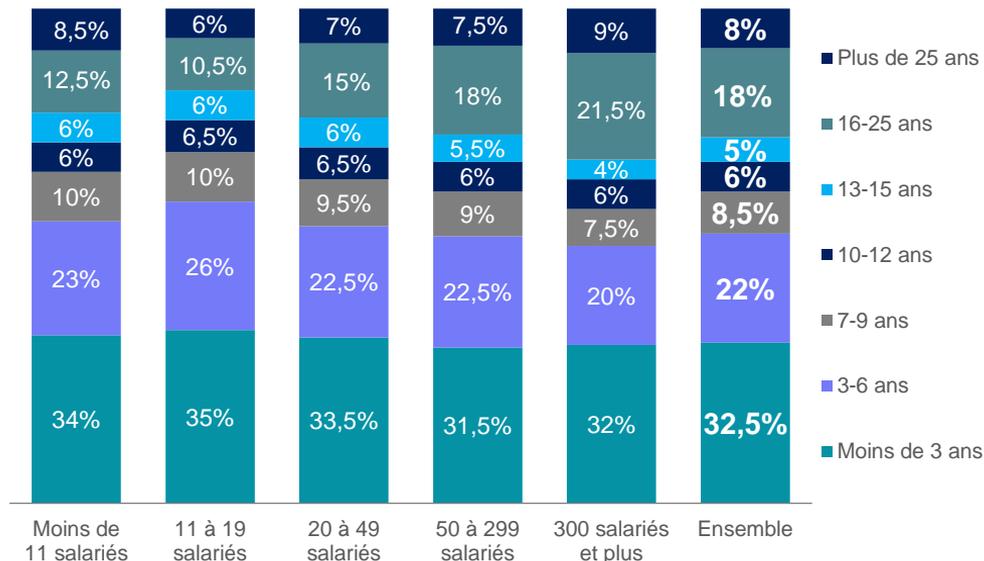


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

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 8,8 ans pour celles employant de 20 à 49 salariés et celles de moins de 11 salariés et 7,9 ans pour les 11 à 19 salariés.
- L'ancienneté des femmes est un peu plus élevée que celle des hommes dans les entreprises de moins de 11 salariés et dans celles de 50 à 299 salariés.

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



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

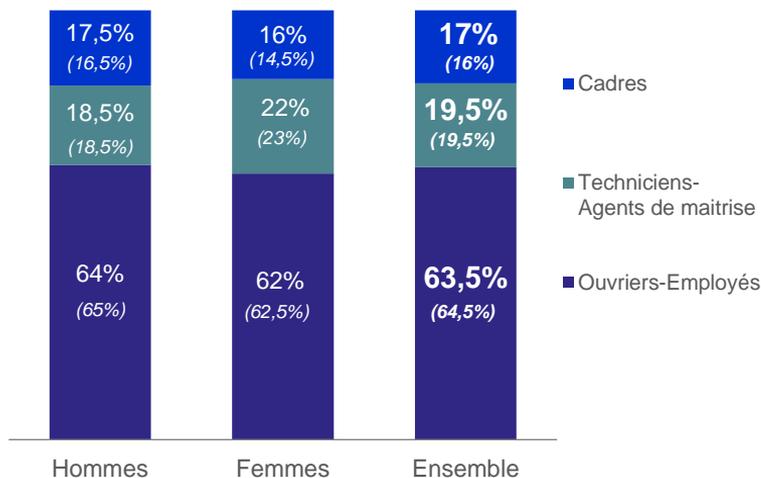
Tranche	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 11 salariés	8,7 ans (8,3 ans)	9,1 ans (9 ans)	8,8 ans (8,5 ans)
11 à 19 salariés	7,9 ans (8,5 ans)	7,7 ans (8,8 ans)	7,9 ans (8,6 ans)
20 à 49 salariés	8,9 ans (8,8 ans)	8,6 ans (8,4 ans)	8,8 ans (8,7 ans)
50 à 299 salariés	9,4 ans (9,3 ans)	9,5 ans (9,1 ans)	9,5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

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

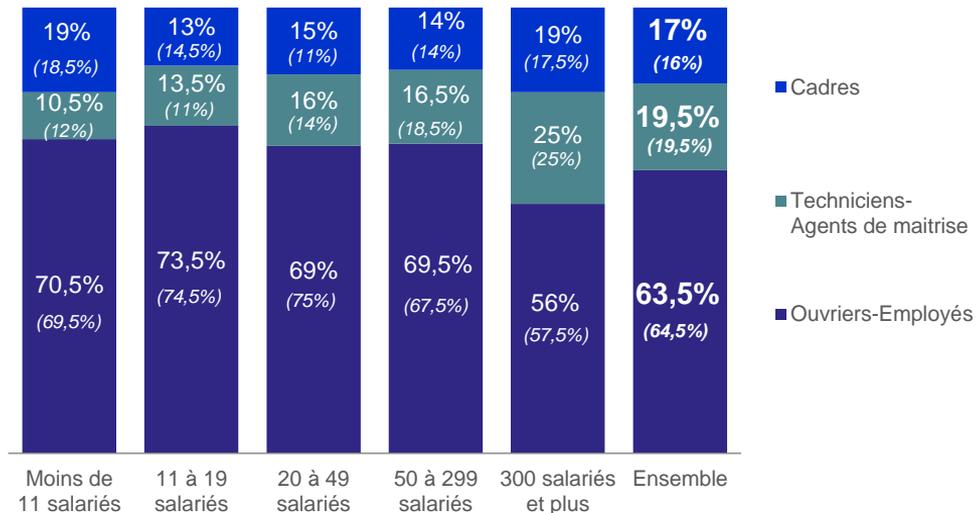
Selon les catégories socio-professionnelles

- Au 31 décembre 2023, les ouvriers-employés représentent 63,5% des salariés de la branche, en baisse d'un point comparé à 2022.
- La proportion de cadres est plus élevée chez les hommes : 17,5% contre 16% pour les femmes. Un écart qui diminue légèrement comparé à 2022. 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 genre et la CSP



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

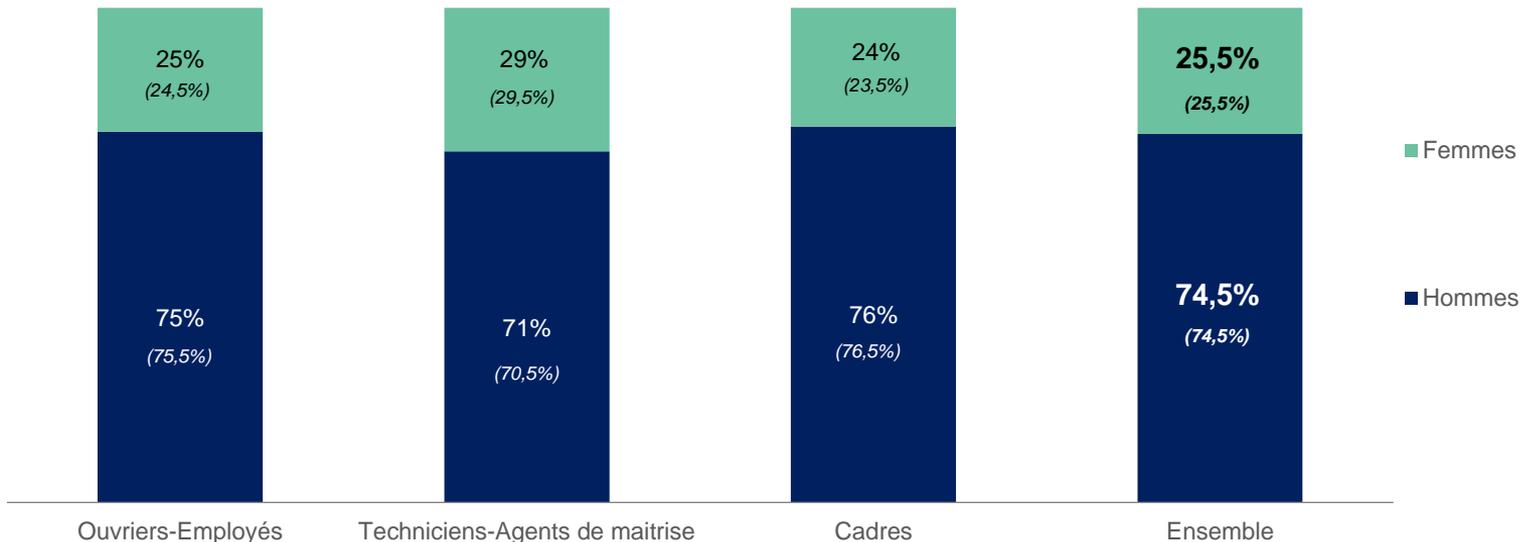


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Selon les catégories socio-professionnelles

- Les hommes représentent les trois quarts et plus 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 (71%) pour les techniciens-agents de maîtrise mais en progression par rapport à 2022.

Répartition des salariés selon la CSP et le genre

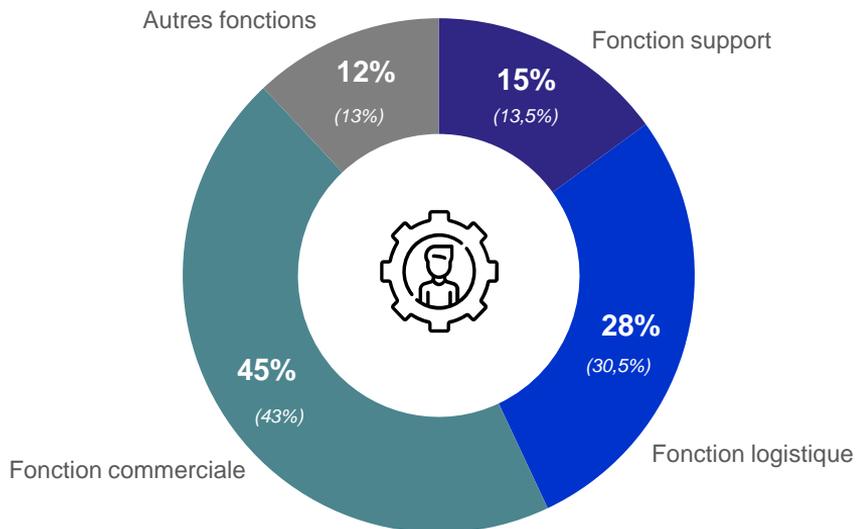


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

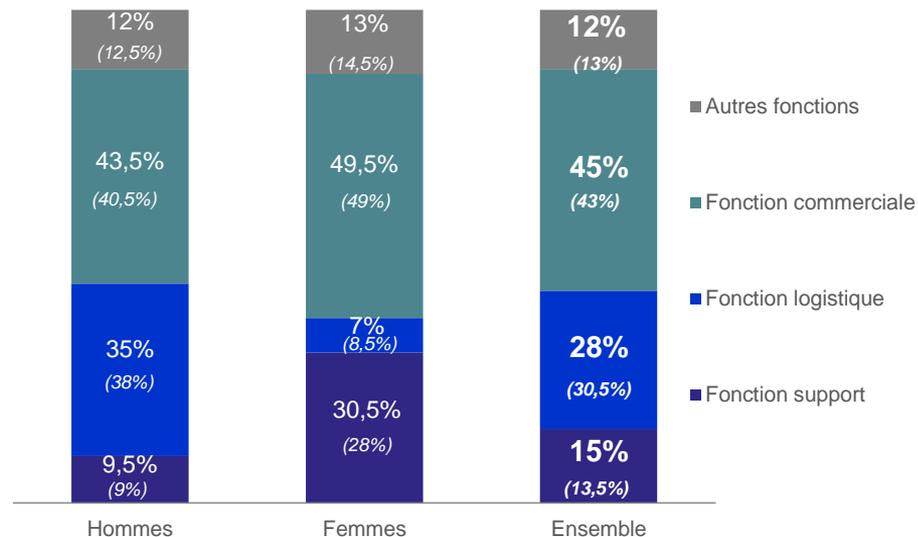
Selon les fonctions

- 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 (35%) que parmi les femmes (7%). La situation s'inverse au niveau de la fonction support (30,5% des femmes contre 9,5% des hommes).

Répartition des salariés selon les fonctions



Répartition des salariés selon les fonctions et le genre

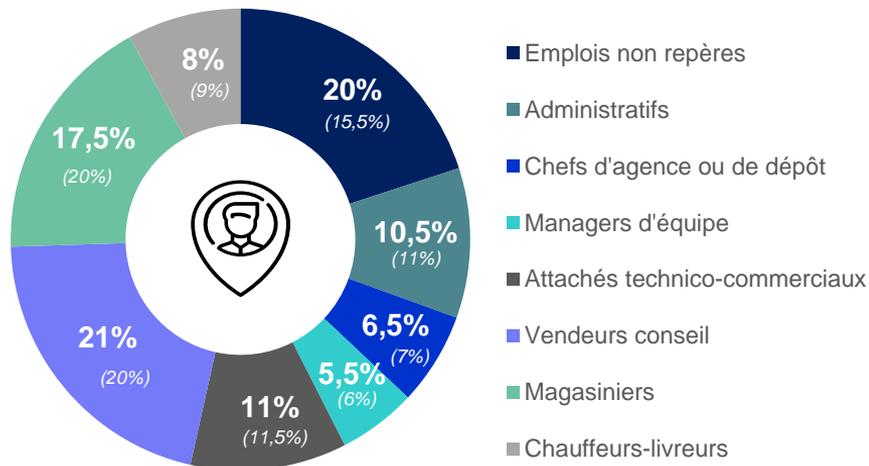


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

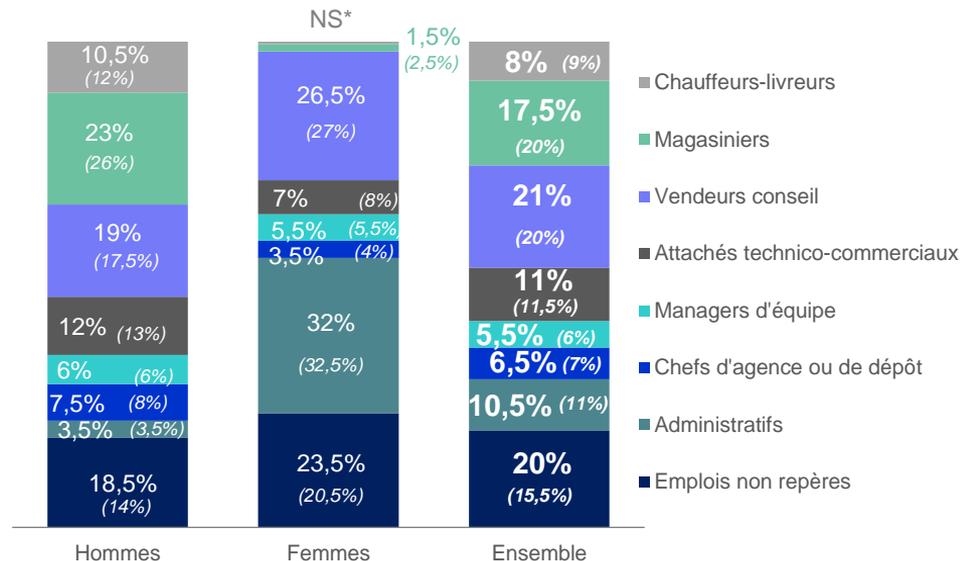
Selon les emplois repères

- 80% des salariés occupent un emploi repère.
- 38,5% des salariés occupent un métier de vendeur conseil ou de magasinier.
- Les emplois repères sont toujours plus fréquents chez les hommes (81,5%) que chez les femmes (76,5%).
- Les hommes occupent davantage des métiers de magasiniers (23%) alors que les femmes se positionnent davantage sur des métiers administratifs (32%) et de vendeurs conseil (26,5%).

Répartition des salariés selon les emplois repères



Répartition des salariés selon les emplois repères et le genre



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

* NS : Non significatif

Selon les emplois repères

- La répartition des salariés selon les emplois repères demeure différenciée selon la taille de l'entreprise.
- Dans les entreprises de moins de 20 salariés, le poste « administratif » constitue le premier emploi repère.
- Les entreprises de plus de 20 salariés comptent davantage de vendeurs conseil et de magasiniers. La part de salariés occupant des postes de vendeurs conseil et de magasiniers augmente avec l'accroissement de la taille de l'entreprise.

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





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



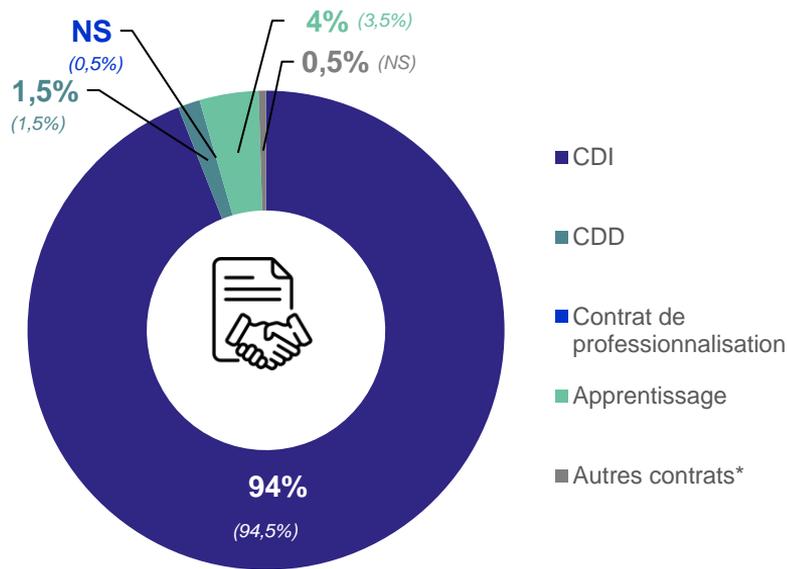
03

Les conditions d'emploi

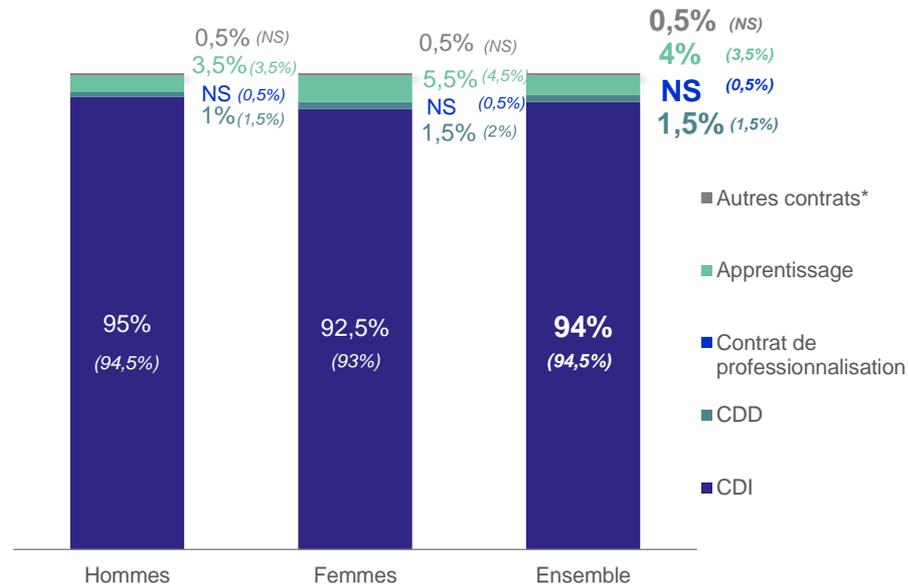
Contrats de travail

- Les CDI et CDD représentent ensemble 95,5% des contrats de travail, soit une proportion proche de celle de l'an passé.
- La proportion de CDI demeure plus forte chez les hommes (95%) que chez les femmes (92,5%).

Répartition des salariés selon la nature du contrat de travail



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



*Contrats aidés CUI, CIE...

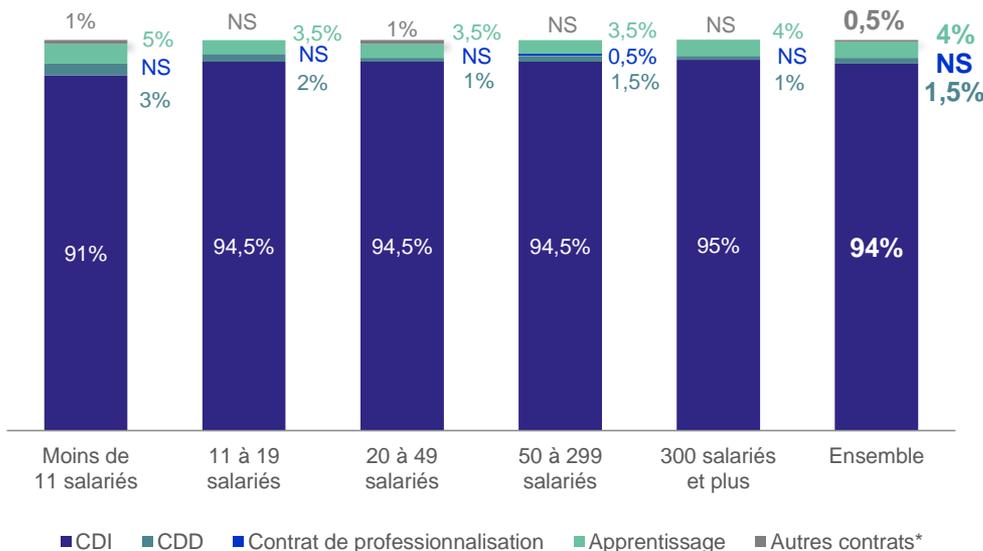
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

NS : Non significatif

Contrats de travail

- La proportion de CDI est plus faible chez les ouvriers/employés (91,5%). En revanche, ils sont davantage concernés par les contrats d'apprentissage (6,5%).
- La part des CDI augmente avec la taille de l'entreprise. Ainsi, 91% des salariés des entreprises de moins de 11 salariés sont en CDI, contre 95% dans celles comptant 300 salariés ou plus.

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 2023 portant sur l'exercice 2022

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

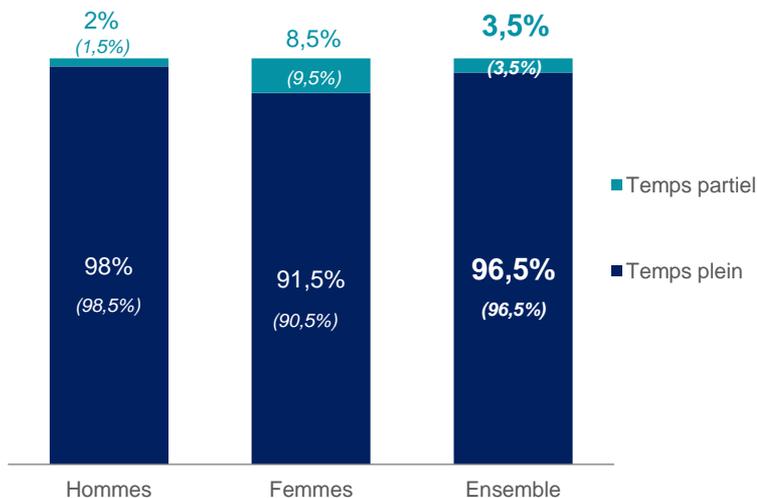
Contrat	Ouvriers/ Employés	Techniciens – Agents de maîtrise	Cadres
CDI	91,5% (92%)	99% (98,5%)	99% (99,5%)
CDD	1,5% (2%)	1% (1%)	0,5% (0,5%)
Contrat de professionnalisation	NS (0,5%)	NS (NS)	NS (-)
Apprentissage	6,5% (5,5%)	NS (0,5%)	NS (-)
Autres contrats*	0,5% (NS)	NS (-)	0,5% (NS)
Ensemble	100%	100%	100%

NS : Non significatif

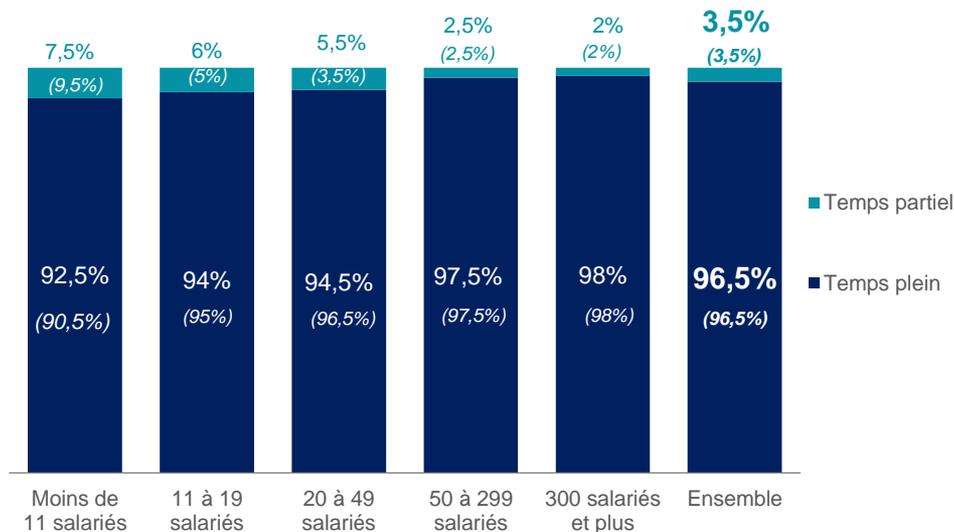
Durée du travail

- La quasi-totalité des salariés sont à temps plein (96,5%), soit une part identique à l'an passé.
- Le travail à temps partiel reste plus fréquent chez les femmes (8,5%) que chez les hommes (2%), bien que l'écart se réduise.
- La part des salariés à temps partiel diminue avec l'augmentation de la taille des entreprises. Ainsi, les plus petites comptent 7,5% de salariés à temps partiel, contre 2% seulement pour celles de 300 salariés et plus.

Répartition des salariés
selon la durée du travail et le genre



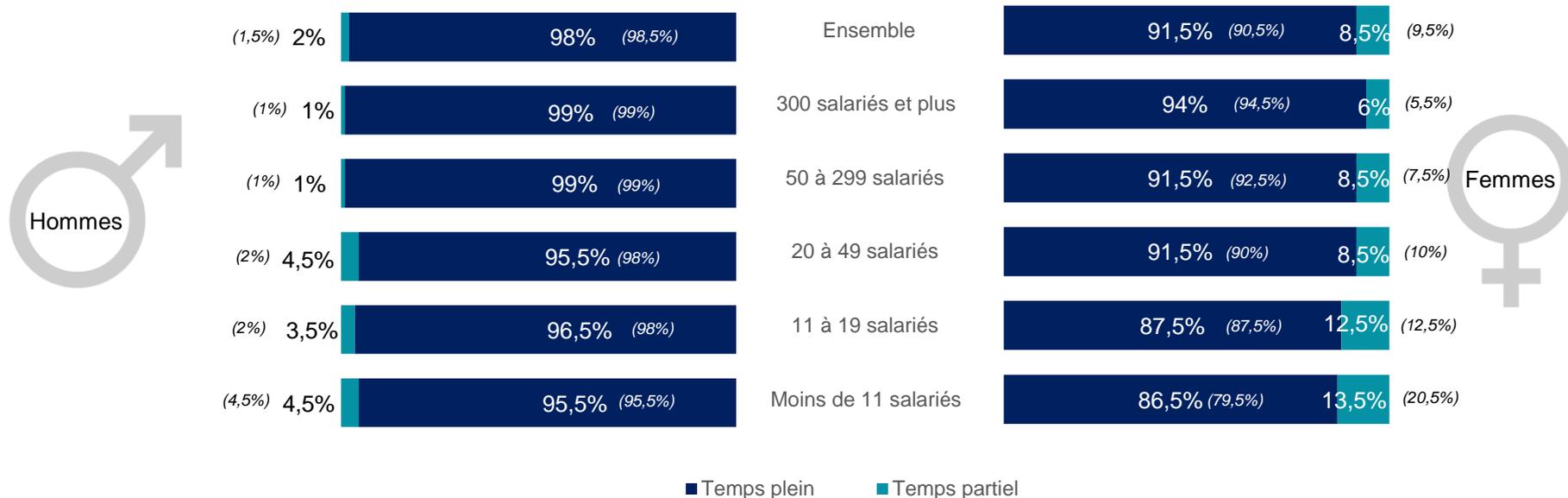
Répartition des salariés
selon la durée du travail et la taille de l'entreprise



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 13,5% dans celles employant moins de 11 salariés, en nette diminution toutefois par rapport à 2022, et 12,5% dans les structures comprenant entre 11 et 19 salariés.

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

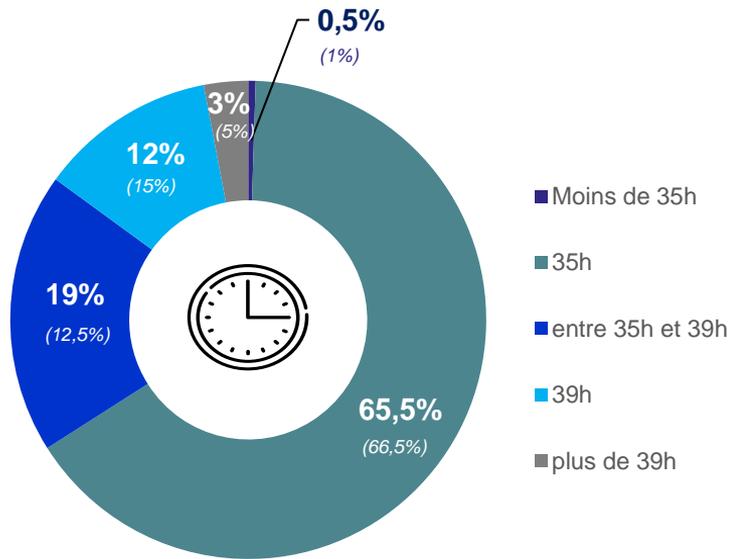


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

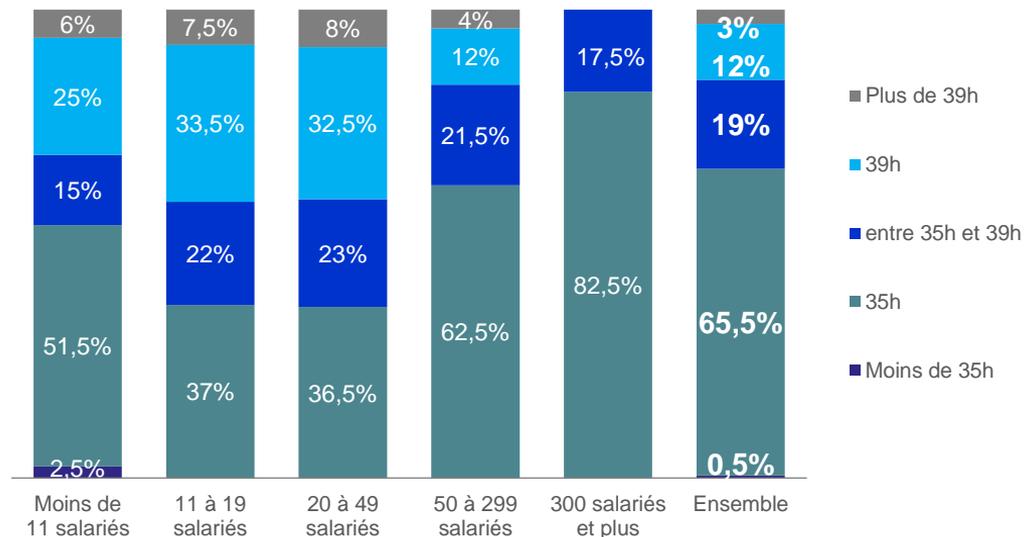
Horaire collectif hebdomadaire

- Près de deux salariés sur trois travaillent dans des entreprises appliquant les 35 heures hebdomadaires, soit une part en légère baisse par rapport à 2022.
- 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

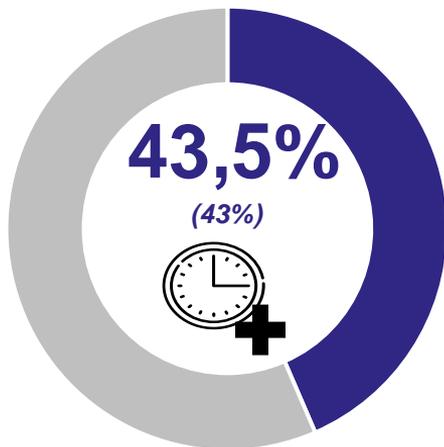


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

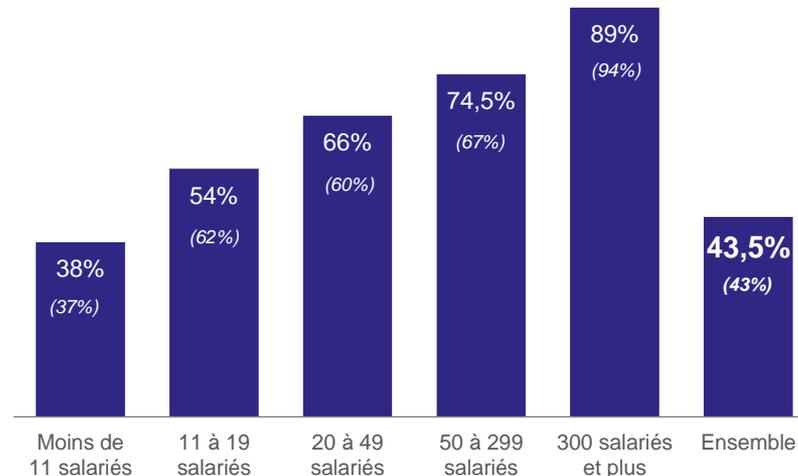
Heures supplémentaires

- En 2023, 43,5% des entreprises ont eu recours aux heures supplémentaires, une proportion quasi-identique à 2022.
- La proportion d'entreprises ayant recours aux heures supplémentaires augmente avec la taille de l'entreprise. La quasi-totalité des entreprises de 300 salariés et plus (89%) ont recours aux heures supplémentaires contre 38% pour celles employant moins de 11 salariés.

Entreprises ayant eu recours aux heures supplémentaires au cours de l'année 2023



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

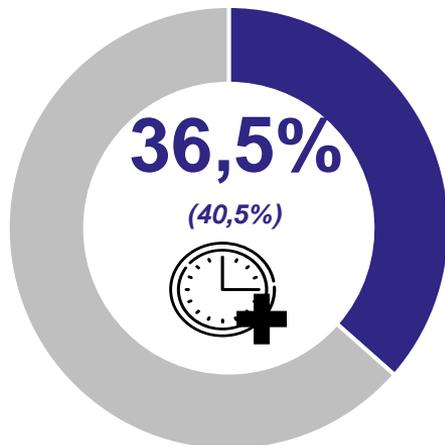


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

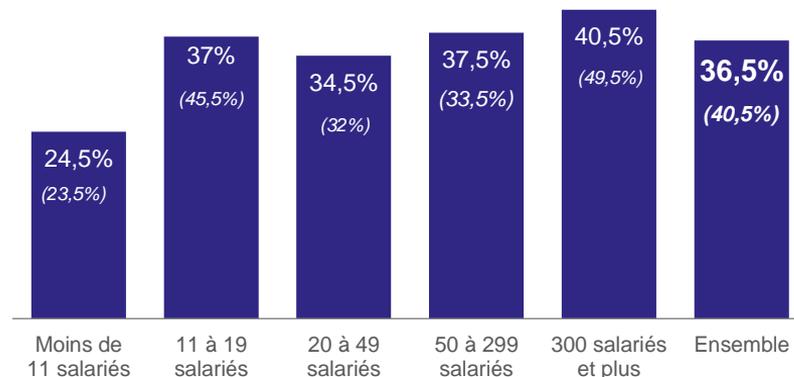
Heures supplémentaires

- En 2023, 36,5% des salariés ont été concernés par les heures supplémentaires, soit une proportion en baisse comparativement à 2022.
- Les écarts se réduisent entre les entreprises. Bien que les salariés des plus grosses structures restent toujours les plus concernés par les heures supplémentaires (40,5%), ce taux a considérablement baissé à un an d'intervalle.

Proportion de salariés concernés par les heures supplémentaires au cours de l'année 2023



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

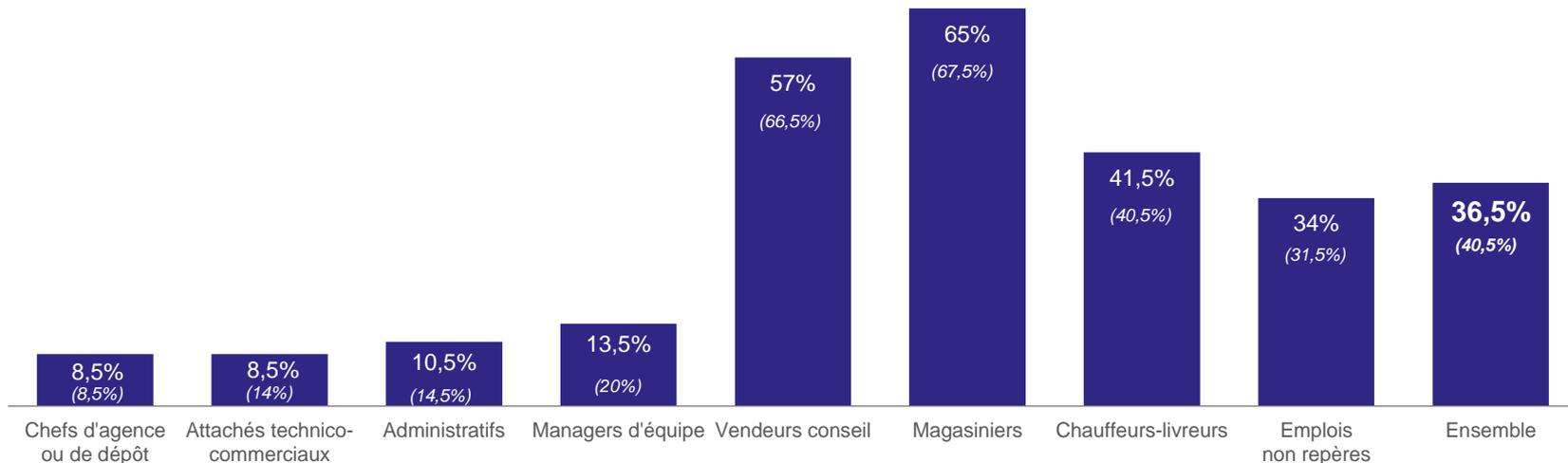


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Heures supplémentaires

- Les magasiniers restent les plus concernés par les heures supplémentaires (65%). Il sont suivis par les vendeurs conseil, avec 57% d'entre eux effectuant des heures supplémentaires.
- Plus de 40% des chauffeurs-livreurs ont également réalisé des heures supplémentaires en 2023.

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



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Heures supplémentaires

- En 2023, les salariés ont réalisé en moyenne sur l'année 91,5 heures supplémentaires contre 91 heures en 2022.
- Les hommes sont plus nombreux à avoir réalisé des heures supplémentaires : 39,5% d'entre eux contre 28% des femmes. Toutefois, cette part se réduit pour les deux genres par rapport à l'an passé. Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par les hommes est également supérieur : 94,5 heures en moyenne contre 78 heures pour les femmes.
- Selon les tailles d'entreprises, les salariés des structures de moins de 50 salariés ont réalisé un nombre moyen d'heures supplémentaires sur l'année nettement supérieur à la moyenne de l'ensemble : un peu plus de 130 heures pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés et celles de 20 à 49 salariés et plus de 160 heures pour les salariés des structures de 11 à 19 salariés.

	Hommes	Femmes	Ensemble
% de salariés concernés par les heures supplémentaires	39,5% (43,5%)	28% (31,5%)	36,5% (40,5%)
Nombre d'heures supplémentaires en moyenne par salarié et par an	94,5 heures (95 heures)	78 heures (76 heures)	91,5 heures (91 heures)

	Moins de 11 salariés	11 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus	Ensemble
% de salariés	24,5% (23,5%)	37% (45,5%)	34,5% (32%)	37,5% (33,5%)	40,5% (49,5%)	36,5% (40,5%)
Nombre moyen d'heures suppl.	132 H (141 H)	162 H (154 H)	131 H (145 H)	96 H (109 H)	64 H (62 H)	91,5 heures (91 heures)

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Heures supplémentaires

- Comme en 2022, 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.

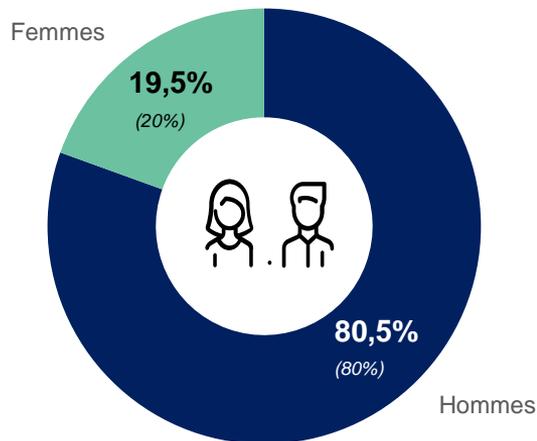
	Chauffeurs-livreurs	Magasiniers	Vendeurs conseil	Attachés technico-commerciaux	Managers d'équipe	Chefs d'agence ou de dépôt	Administratifs	Emploi non repères	Ensemble
% de salariés	41,5% (40,5%)	65% (67,5%)	57% (66,5%)	8,5% (14%)	13,5% (20%)	8,5% (8,5%)	10,5% (14,5%)	34% (31,5%)	36,5% (40,5%)
Nombre moyen d'heures suppl.	138 H (133 H)	84,5 H (90 H)	77 H (75,5 H)	128 H (86,5 H)	140 H (106 H)	149 H (115,5 H)	125 H (103,5 H)	86 H (95,5 H)	91,5 heures (91 heures)

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

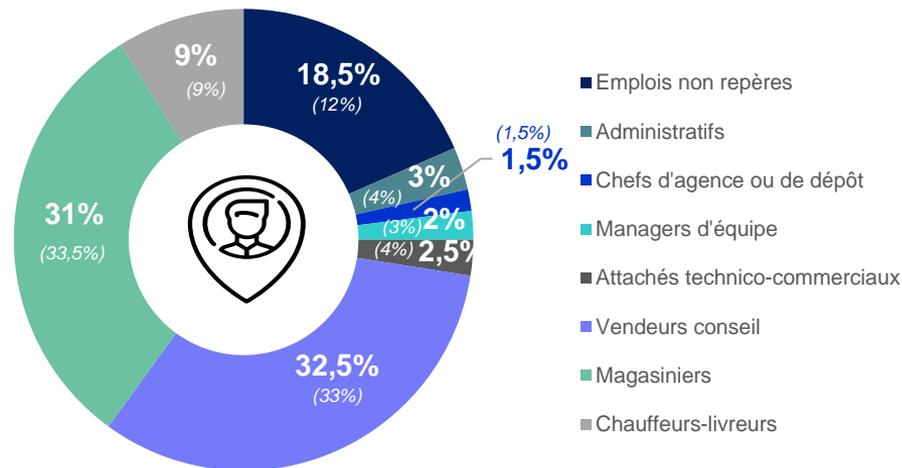
Heures supplémentaires

- Parmi les salariés ayant fait des heures supplémentaires en 2023, 80,5% 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 près des deux tiers des salariés ayant fait des heures supplémentaires sur l'année.

Répartition des salariés concernés par les heures supplémentaires selon le genre



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

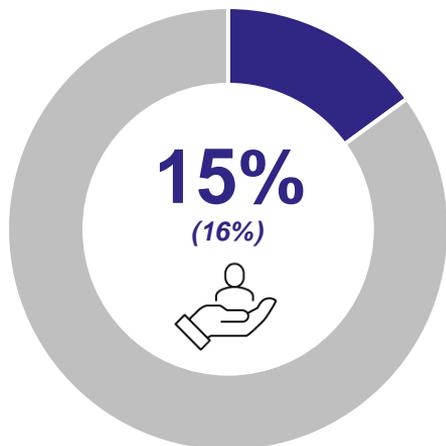


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

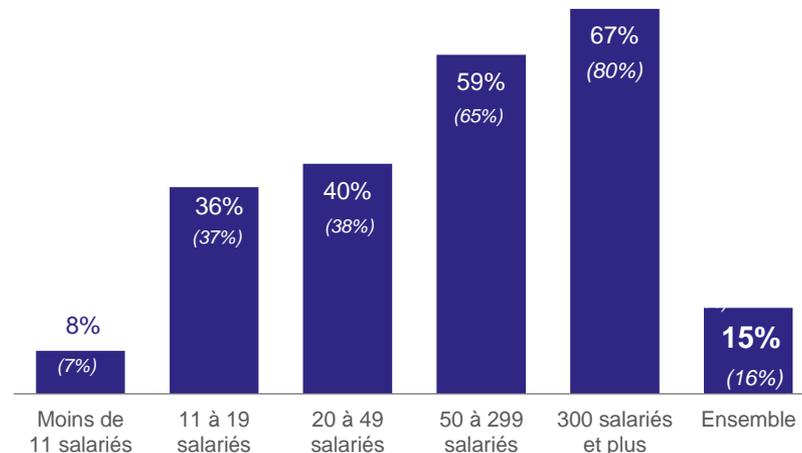
Recours à l'intérim

- En 2023, environ 15% des entreprises ont eu recours à l'intérim, une part en légère baisse par rapport à 2022.
- Un recours à l'intérim en 2023 qui reste très développé pour les entreprises de 50 salariés et plus : respectivement 59% des entreprises de 50 à 299 salariés et 67% de celles de 300 salariés et plus. Ces taux sont cependant en nette baisse par rapport à 2022.
- A l'inverse, les structures de moins de 50 salariés sont minoritaires à y faire appel, mais le recours à cette pratique est stable ou en hausse comparativement à l'an passé.

Entreprises ayant eu recours à l'intérim au cours de l'année 2023



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



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Recours à l'intérim

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

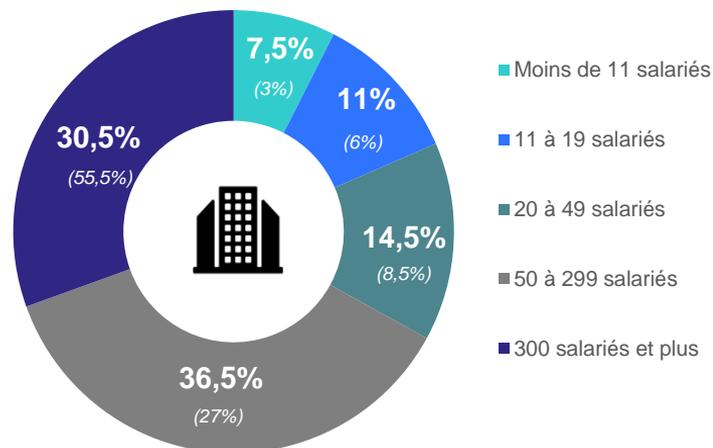
- En 2023, environ 1 300 000 heures d'intérim ont été réalisées, ce qui représente 800 équivalents temps plein. Ce chiffre a été divisé par deux par rapport à 2022.
- Les deux tiers des heures d'intérim ont été effectuées par les entreprises de 50 salariés et plus.

1 300 000

heures d'intérim effectuées en 2023
(2 600 000 heures en 2022)

Soit 800 équivalents temps plein
(1 600 ETP en 2022)

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

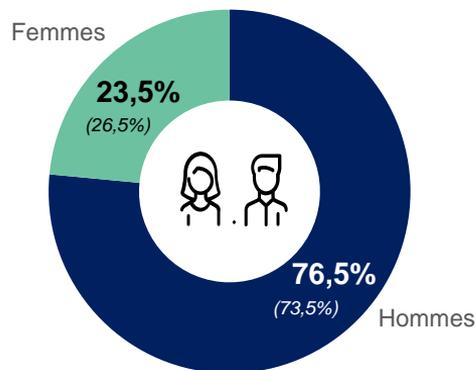


Absences

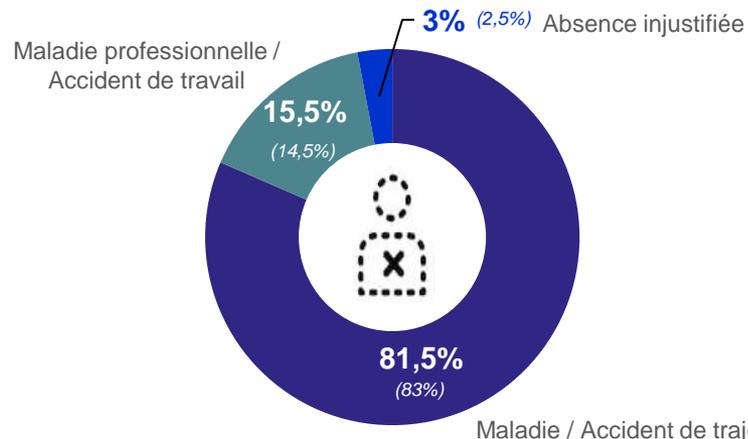
- En 2023, le nombre de jours d'absence cumulés s'élève à 1 144 800 jours, soit en moyenne 13,5 jours par salarié. Ce nombre est en baisse comparé à 2022 où il s'élevait à 14 jours par salarié.
- Les hommes représentent un peu plus des trois quarts des jours d'absence, soit une part supérieure à leur poids dans l'effectif salarié total (74,5% des salariés).
- 81,5% des jours d'absence ont pour motif des arrêts maladie ou accidents de trajet.

1 144 800 jours d'absence cumulés en 2023
soit 13,5 jours d'absence par salarié
(jours calendaires d'absence)

Répartition des jours d'absence cumulés
selon le genre des salariés



Répartition des jours d'absence cumulés
selon le motif

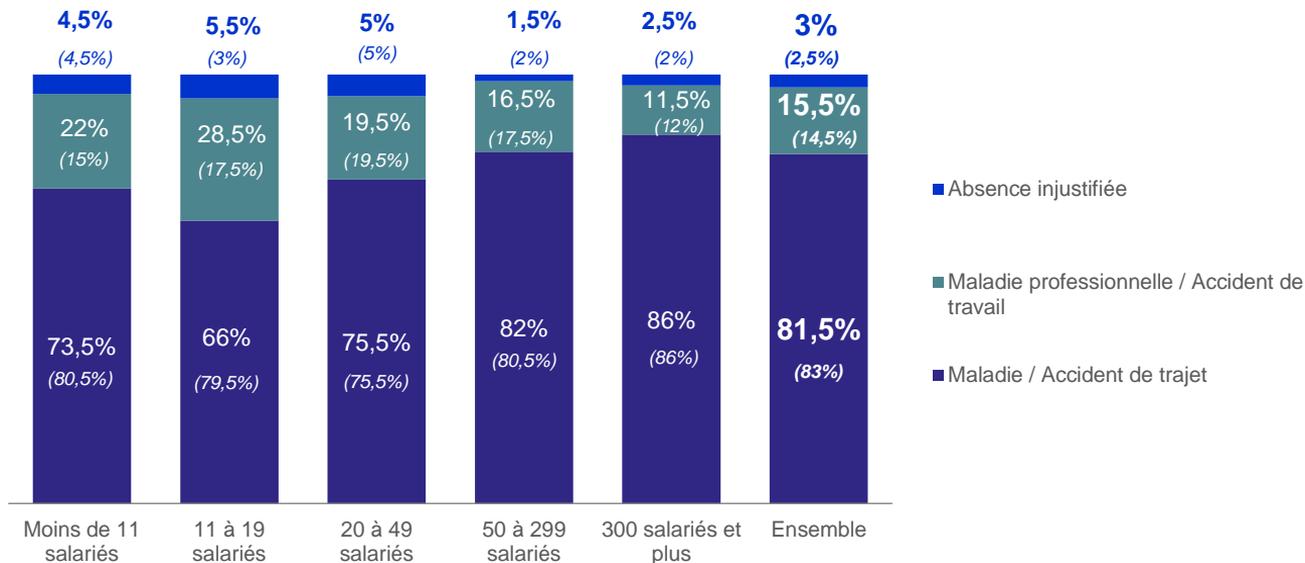


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Absences

- Les absences pour cause de maladie ou accident de trajet sont largement majoritaires quelle que soit la taille des entreprises. Leur part diminue tout de même chez les entreprises employant moins de 20 salariés par rapport à 2022.
- Des absences pour cause de maladie professionnelle/accident de travail nettement plus nombreuses au sein des entreprises de 11 à 19 salariés, 28,5% contre 15,5% en moyenne, et de façon plus globale pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

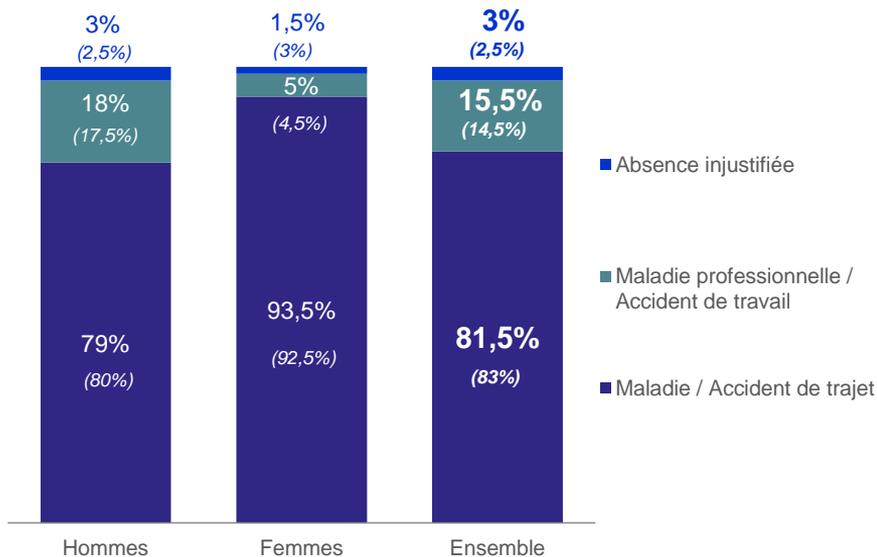


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

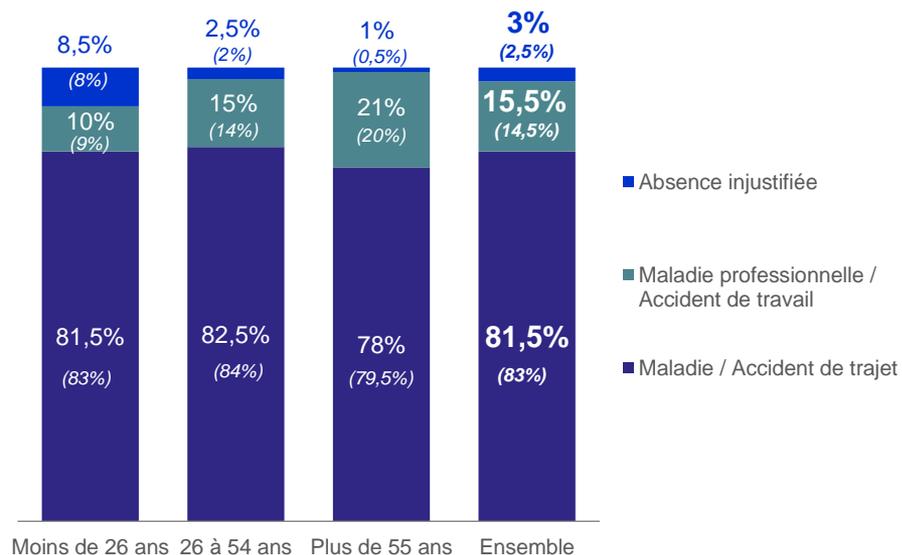
Absences

- Les maladies professionnelles/accidents de travail concernent davantage les hommes. Elles représentent ainsi 18% des jours d'absence contre 5% seulement chez les femmes.
- Les absences injustifiées sont plus fréquentes chez les moins de 26 ans où elles représentent 8,5% des jours d'absence contre 3% seulement tous âges confondus.

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



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



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Salaires mensuels des ouvriers et employés

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

Métiers	N Hommes	N Femmes	Salaire Hommes	Salaire Femmes
Chauffeurs-livreurs	2 165 (2 292)	17 (17)	2 170 € (2 104 €)	1 975 € (1 977 €)
Magasiniers	6 058 (6 664)	165 (209)	1 939 € (1 900 €)	1 817 € (1 843 €)
Attachés technico-commerciaux	1 141 (1 104)	252 (300)	2 348 € (2 328 €)	2 238 € (2 221 €)
Vendeurs conseil	4 799 (4 411)	2 187 (2 085)	1 947 € (1 935 €)	1 933 € (1 904 €)
Administratifs	326 (266)	964 (917)	2 159 € (2 366 €)	2 203 € (2 098 €)
Autres	1 688 (1 935)	1 304 (1 359)	2 081 € (2 027 €)	1 962 € (1 970 €)

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

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Salaires mensuels des TAM

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

Métiers	N Hommes	N Femmes	Salaire Hommes	Salaire Femmes
Attachés technico-commerciaux	1 462 (1 454)	238 (227)	2 540 € (2 488 €)	2 463 € (2 427 €)
Vendeurs conseil	1 551 (1 645)	576 (599)	2 355 € (2 321 €)	2 304 € (2 266 €)
Managers d'équipe	510 (477)	149 (157)	2 633 € (2 600 €)	2 773 € (2 506 €)
Administratifs	168 (121)	484 (446)	2 594 € (2 592 €)	2 540 € (2 432 €)
Autres	2 463 (2 479)	1 156 (1 002)	2 436 € (2 415 €)	2 391 € (2 352 €)

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

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Salaire mensuel des cadres

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

Métiers	N Hommes	N Femmes	Salaire Hommes	Salaire Femmes
Managers d'équipe	867 (900)	311 (312)	4 102 € (3 888 €)	3 906 € (3 659 €)
Chefs d'agence ou de dépôt	1 686 (1 565)	273 (276)	3 901 € (4 005 €)	3 653 € (3 668 €)
Administratifs	200 (166)	227 (199)	4 406 € (4 246 €)	3 932 € (3 696 €)
Autres	2 239 (2 207)	871 (824)	4 317 € (4 335 €)	3 968 € (3 939 €)

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

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Prime d'ancienneté par emploi repère et par genre

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

Métiers	N Hommes	N Femmes	Primes hommes*	Primes femmes*
Chauffeurs-livreurs	1 540 (1 787)	6 (3)	147 € (153 €)	42 € (36 €)
Magasiniers	4 116 (4 742)	96 (124)	105 € (117 €)	62 € (73 €)
Vendeurs conseil	3 890 (3 752)	1 630 (1 746)	112 € (122 €)	93 € (116 €)
Attachés technico-commerciaux	1 741 (1 701)	328 (330)	108 € (139 €)	88 € (101 €)
Managers	524 (399)	168 (133)	201 € (226 €)	171 € (203 €)
Chefs agence	614 (486)	104 (87)	153 € (188 €)	161 € (185 €)
Administratifs	324 (189)	892 (868)	139 € (183 €)	150 € (198 €)
Autres	1 972 (2 059)	1 562 (1 531)	133 € (136 €)	108 € (113 €)

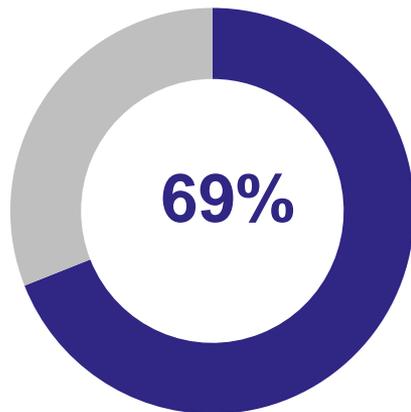
*Primes d'ancienneté mensuelles brutes pour les temps complets sans absence

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

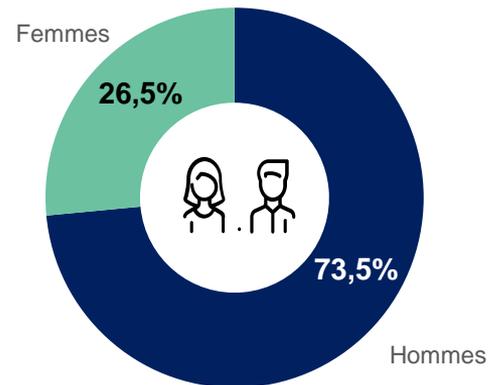
Hausse de rémunération

- En 2023, près de 7 salariés sur 10 ont bénéficié d'une augmentation.
- 73,5% sont des hommes, soit une part légèrement plus faible que leur poids dans le total des salariés (74,5%).

Proportion de salariés concernés par une hausse de rémunération



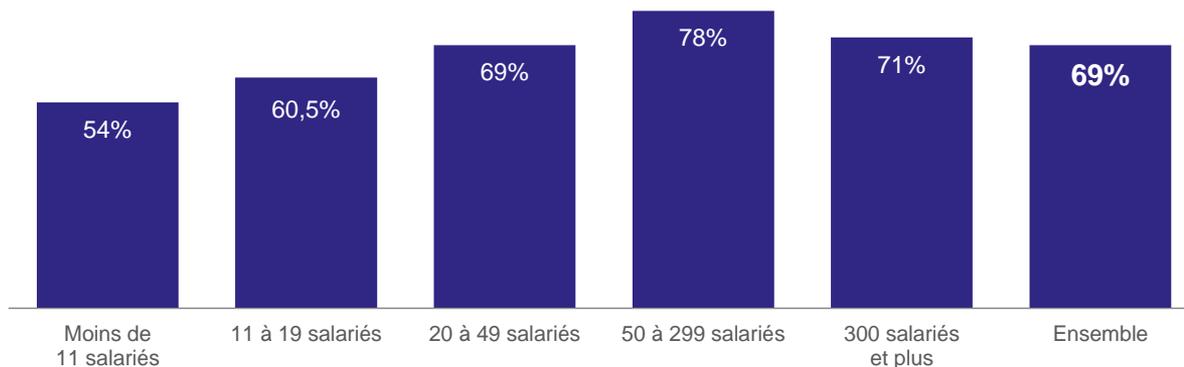
Répartition des salariés concernés par une hausse de rémunération selon le genre



Hausse de rémunération

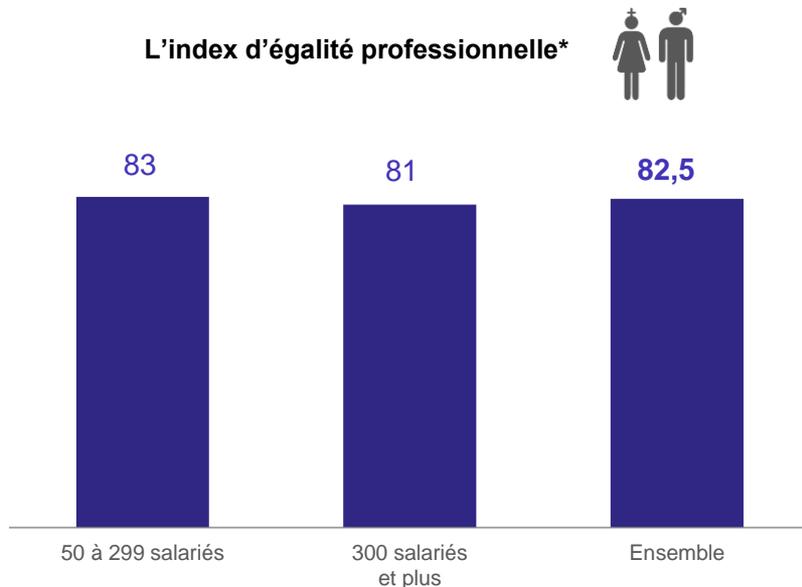
- Les salariés des entreprises employant de 50 à 299 salariés sont ceux ayant été le plus concernés par les hausses de rémunération. Ils sont 78% dans ce cas contre 71% dans les structures les plus importantes.
- Les salariés des entreprises de moins de 20 salariés sont moins nombreux que les autres à avoir bénéficié de hausses de rémunérations. En effet, respectivement 54% des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et 60,5% de ceux des structures de 11 à 19 salariés ont été concernés.

**Proportion de salariés concernés par une hausse de rémunération
selon la taille de l'entreprise**



Egalité professionnelle

- En moyenne, l'index de l'égalité professionnelle dans la branche s'établit à 82,5/100 contre 88/100 en moyenne pour l'ensemble des entreprises françaises. L'index le plus bas déclaré s'élève à 55/100 tandis que le plus haut atteint 100 points.
- L'index s'élève à 83/100 pour les entreprises employant de 50 à 299 salariés et 81/100 pour celles de 300 salariés et plus.



Index le plus haut



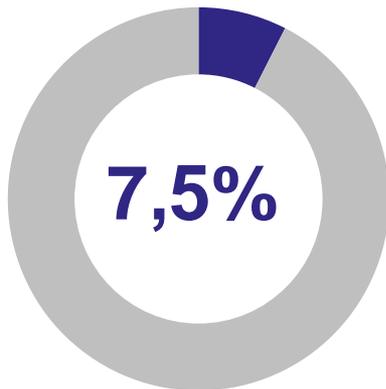
Index le plus bas

* Ne concerne que les entreprises de 50 salariés et plus

Égalité professionnelle

- 7,5% des entreprises affirment prendre des initiatives pour favoriser l'égalité professionnelle au sein de leur entreprise.
- Parmi les mesures citées, l'égalité salariale est celle qui revient le plus souvent.

Proportion d'entreprises mettant en place des mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans leur entreprise



Principales mesures en faveur de l'égalité professionnelle mises en place



Égalité salariale (salaires et primes)



Égalité de traitement dans le processus de recrutement



Égalité de l'accès aux différentes formations



Mesures favorisant l'accès aux postes à responsabilité



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



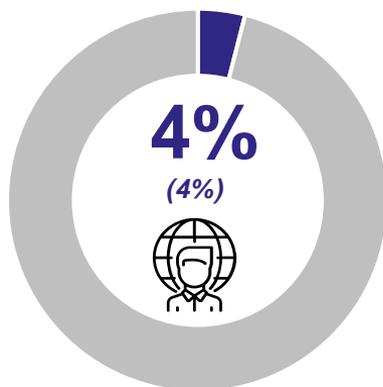
04

Les métiers

Métiers émergents

- 4% seulement des entreprises citent un métier ou une compétence émergent, soit une proportion identique à l'an passé.
- Les compétences les plus souvent citées comme émergentes sont les compétences commerciales, celles liées au management et celles en lien avec le numérique et l'intelligence artificielle.

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



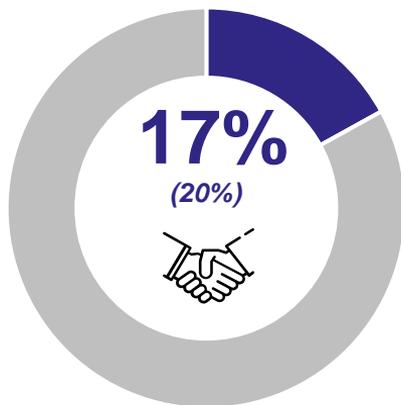
Principaux métiers et compétences émergents cités



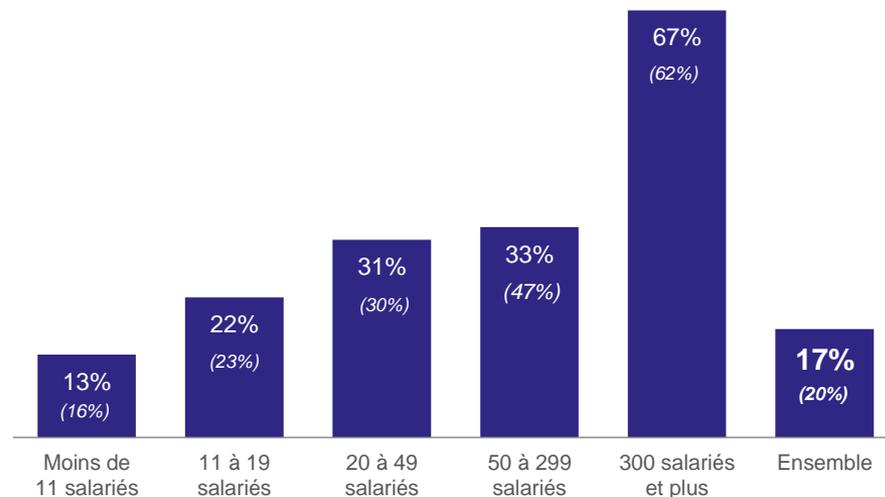
Perspectives d'embauche

- 17% des entreprises envisagent d'embaucher dans les mois à venir, soit une part en baisse par rapport à 2022 (20%).
- Les entreprises de 300 salariés et plus sont nettement plus nombreuses que les autres à envisager des embauches (67%). Elles sont par ailleurs les seules, avec celles de 20 à 49 salariés, à voir leurs intentions d'embauche augmenter comparativement à 2022.

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



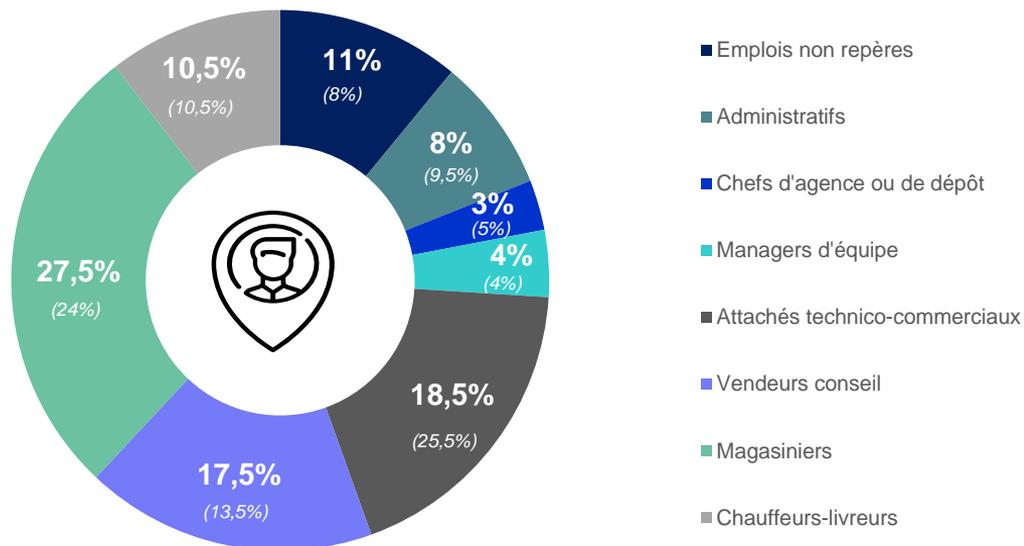
Perspectives d'embauche selon la taille de l'entreprise



Perspectives d'embauche

- Le poste de magasinier est en tête en ce qui concerne les perspectives d'embauche (27,5%). Il est suivi par ceux d'attaché technico-commercial (18,5%) et de vendeur conseil (17,5%).

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

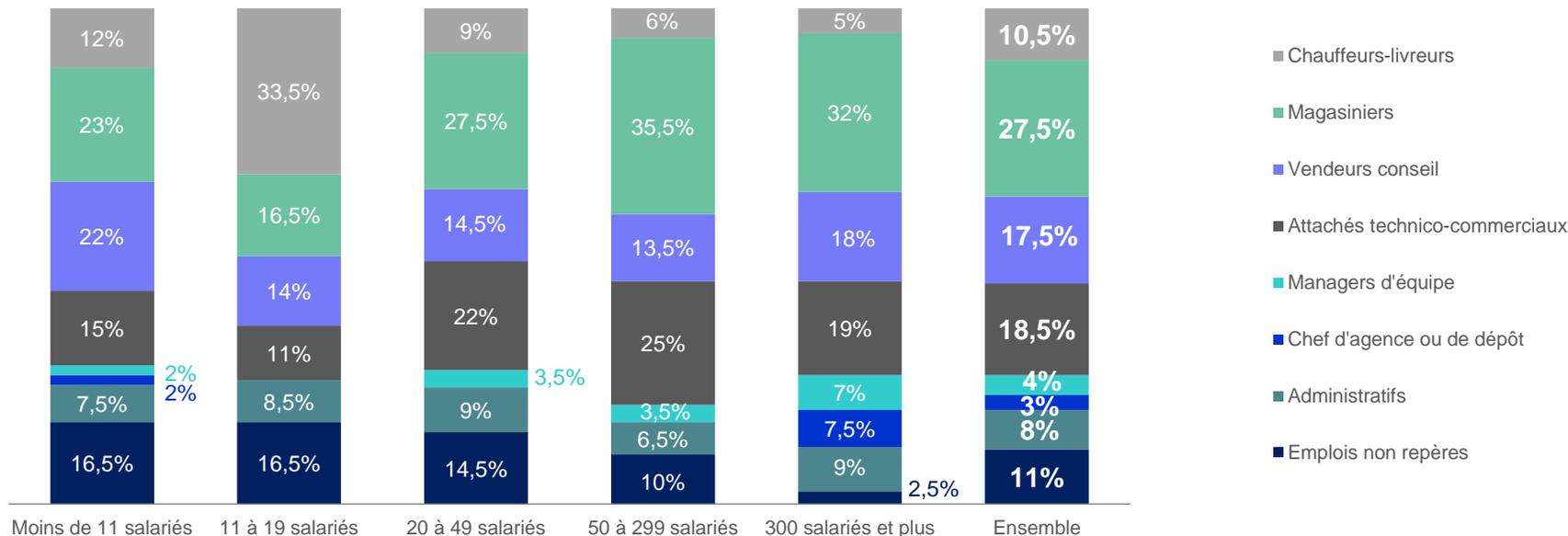


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Perspectives d'embauche

- Quelle que soit la taille de l'entreprise, les embauches devraient principalement concerner des postes de magasiniers. Seules les entités de 11 à 19 salariés envisagent de recruter en toute priorité des chauffeurs-livriers (33,5% des embauches prévues).
- Les entreprises de 20 à 299 salariés prévoient également d'embaucher une part importante d'attachés technico-commerciaux.

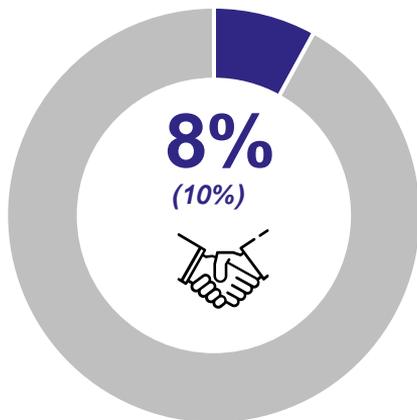
Perspectives d'embauches selon les emplois repères et la taille de l'entreprise



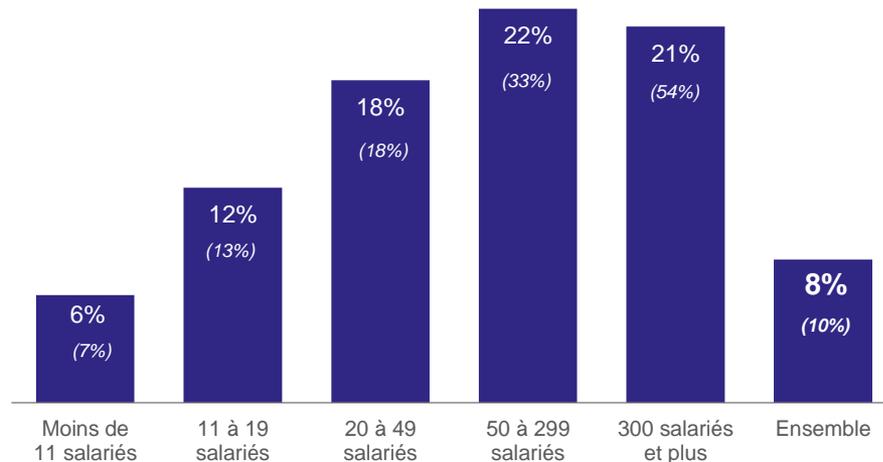
Difficultés de recrutement

- 8% des entreprises indiquent rencontrer des difficultés de recrutement, soit légèrement moins qu'en 2022.
- Cette part s'atténue par rapport à 2022 notamment pour les plus grosses entreprises.
- La proportion d'entreprises concernées par les difficultés de recrutement 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)

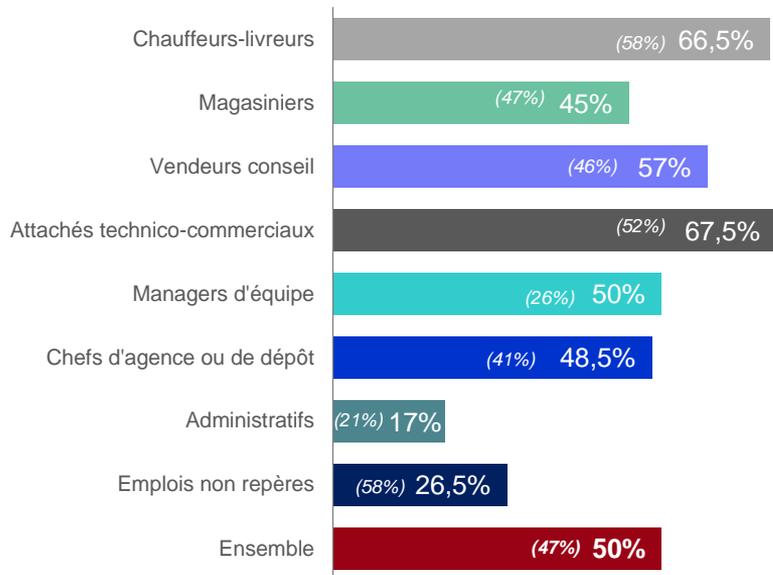


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

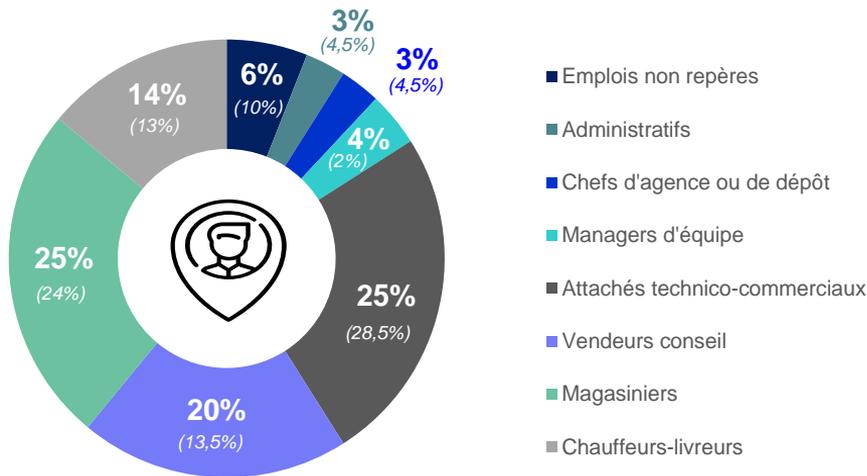
Difficultés de recrutement

- Les difficultés de recrutement concernent tous les métiers. Toutefois, elles sont plus importantes pour les attachés technico-commerciaux (67,5%) et pour les chauffeurs-livreurs (66,5%).
- Les attachés technico-commerciaux et les magasiniers représentent chacun près du quart du nombre d'embauches jugées difficiles.

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 2023 portant sur l'exercice 2022



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



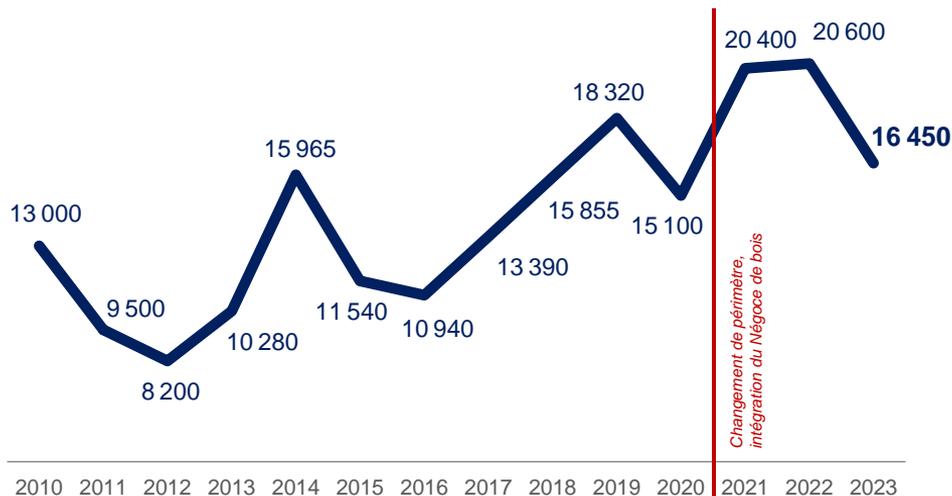
05

Recrutements, promotions et départs

Recrutements

- 16 450 salariés ont été recrutés en 2023, soit une diminution de 20% par rapport à 2022.
- Le taux de recrutement atteint 18%, en forte baisse comparativement à 2022.
- Ce taux demeure plus élevé pour les entreprises les plus petites (23%) et plus réduit pour celles employant de 20 à 49 salariés (16%).

Evolution du nombre de recrutements



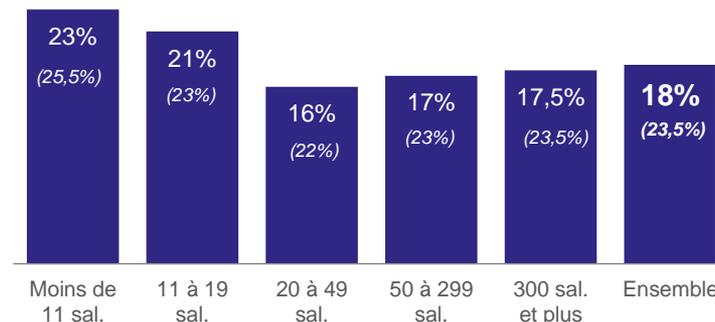
Changement de périmètre,
intégration du Négocié de bois

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

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Effectif salarié au 31/12/2022	Entrées 2023	Taux de recrutement*
90 700** (88 100)	16 450 (20 600)	18% (23,5%)

Taux de recrutement selon la taille de l'entreprise



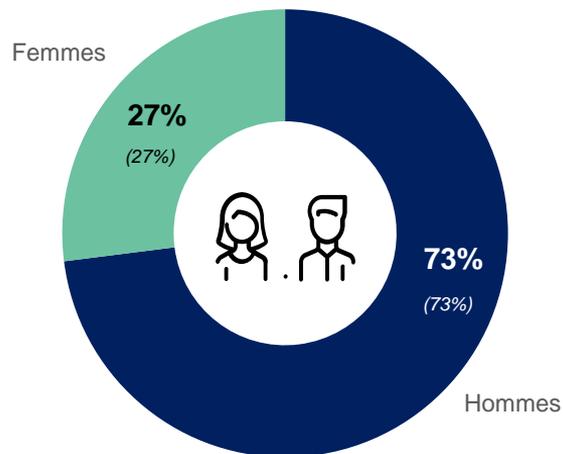
* Taux de recrutement = entrées 2023 / effectif salarié au 31/12/2022

** Effectif salarié au 31/12/2022 estimé à partir des enquêtes

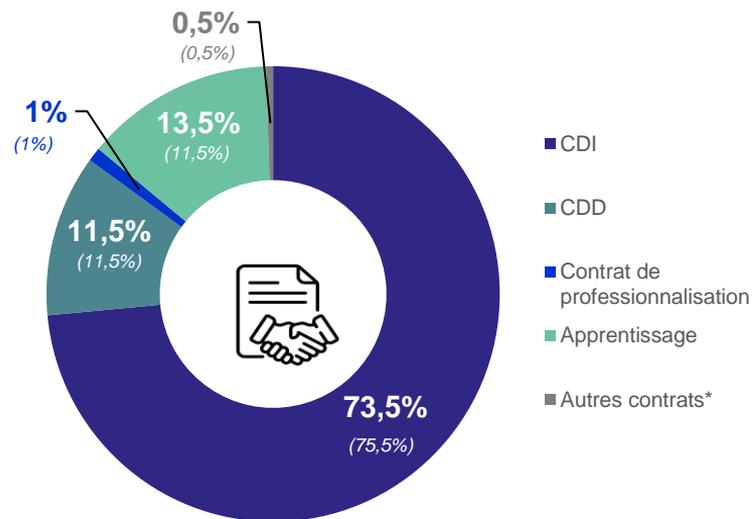
Recrutements

- 73% des salariés recrutés en 2023 sont des hommes, soit une part identique à l'an dernier.
- Près des trois quarts des recrutements se sont faits en CDI, une part en baisse de 2 points par rapport à 2022 au profit des contrats d'apprentissage (13,5%).

Répartition des recrutements selon le genre



Répartition des recrutements selon la nature des contrats de travail



*Contrats aidés CUI, CIE...

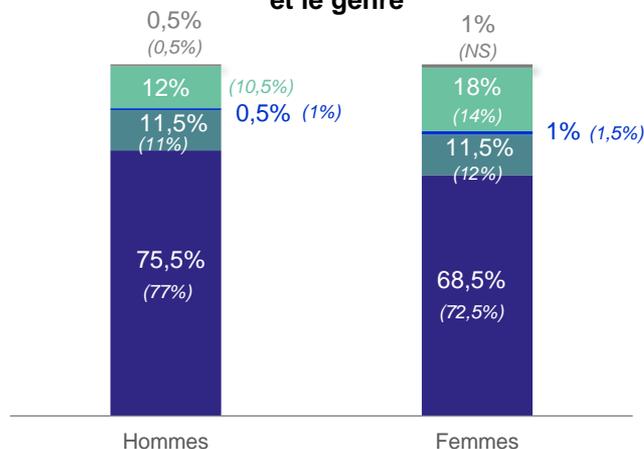
NS : Non significatif

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Recrutements

- Comme en 2023, les hommes ont davantage été recrutés en CDI que les femmes en 2023 (75,5% contre 68,5%). Celles-ci ont en revanche été plus concernées par des contrats d'apprentissage (18% contre 12%).
- Les moins de 26 ans ont beaucoup plus souvent été recrutés en contrat d'apprentissage.

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



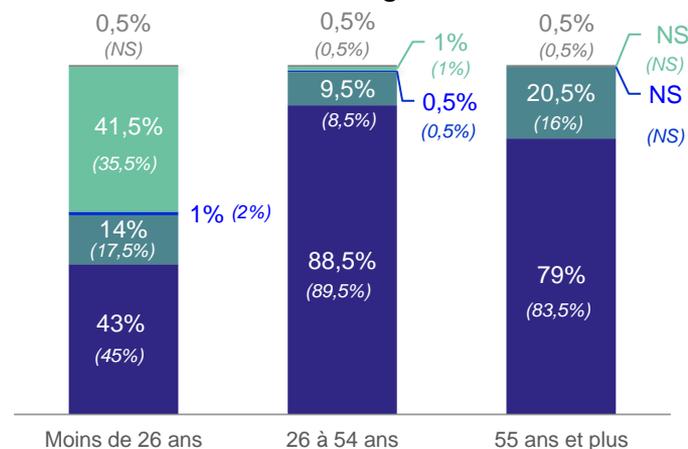
■ CDI
■ Contrat de professionnalisation
■ Autres contrats*

■ CDD
■ Apprentissage

*Contrats aidés CUI, CIE...

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

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



■ CDI
■ Contrat de professionnalisation
■ Autres contrats*

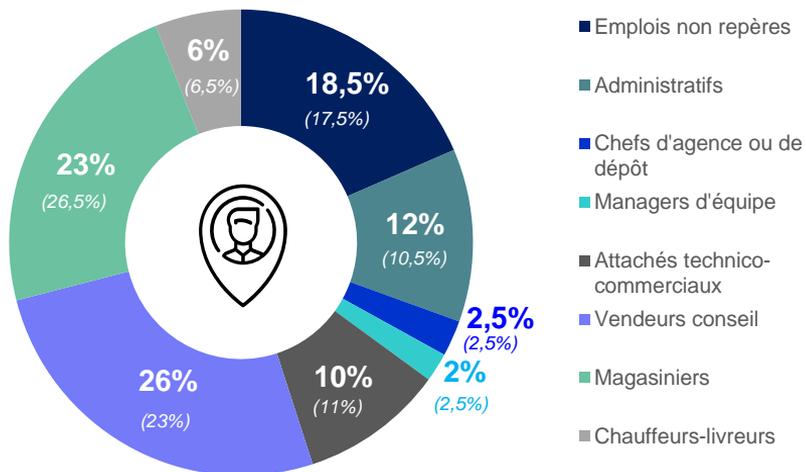
■ CDD
■ Apprentissage

NS : Non significatif

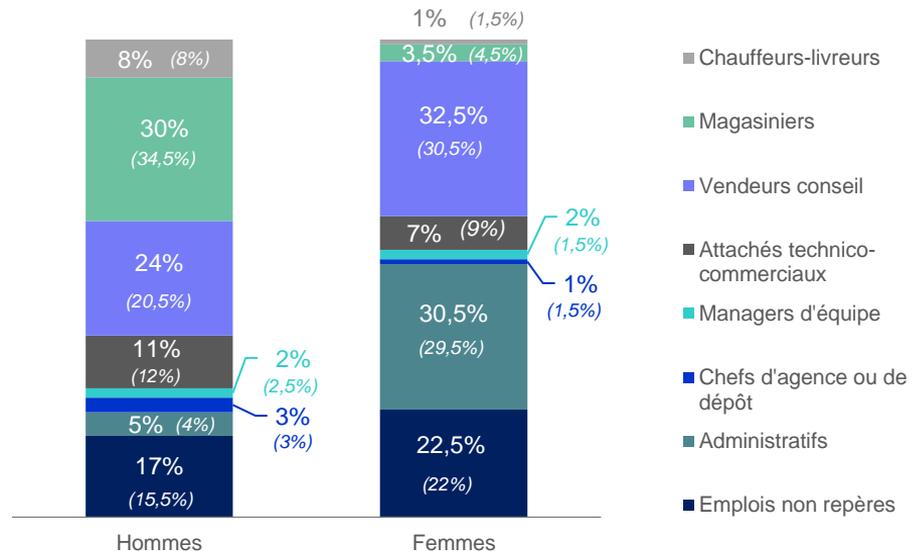
Recrutements

- En 2023, un peu plus de 80% des embauches ont concerné des emplois repères.
- Les embauches ont concerné en premier lieu les emplois repères de vendeurs conseil (26%) et de magasiniers (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



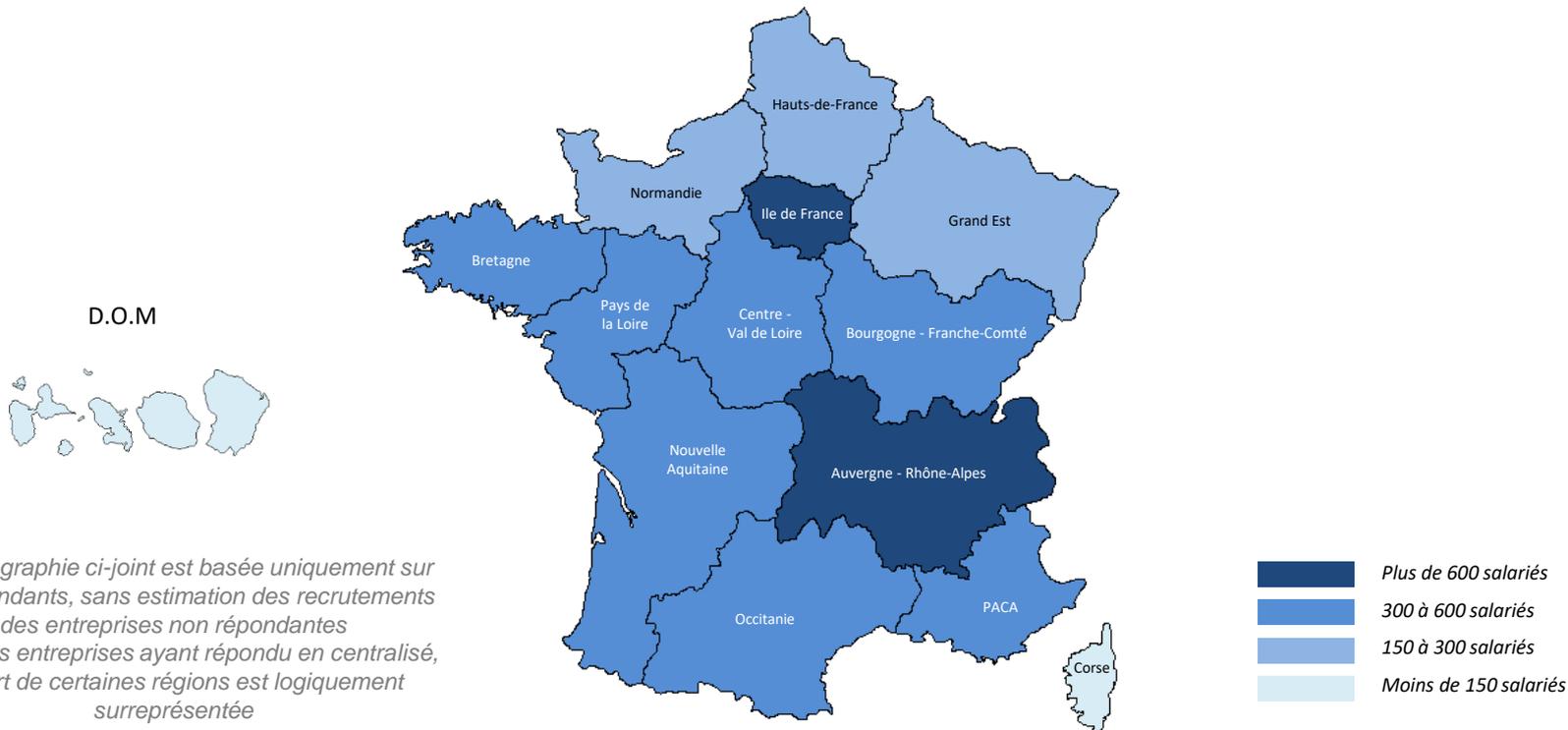
Répartition des recrutements selon les emplois repères et le genre



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Recrutements

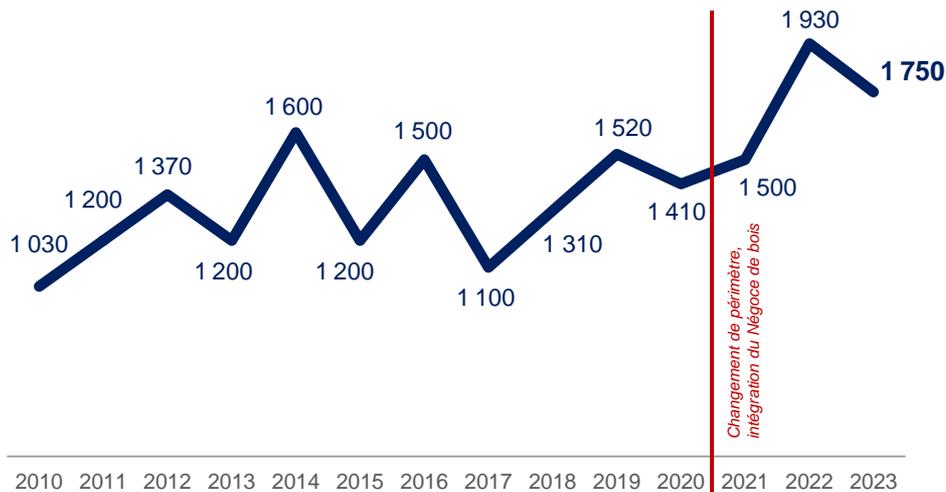
Répartition des embauches selon les régions



Promotions

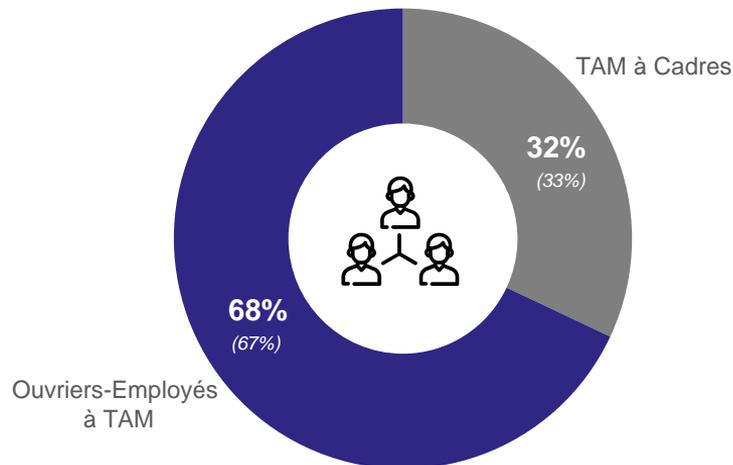
- En 2023, environ 1 750 salariés ont été promus à une catégorie socioprofessionnelle supérieure, soit 2% des salariés, en très légère baisse par rapport à 2022 (2,1%).
- Les proportions de salariés passant d'ouvriers-employés à TAM restent proches de l'an passé (68%).

Evolution du nombre de salariés promus



Changement de périmètre,
intégration du Négocio de bois

Répartition des salariés promus selon les CSP



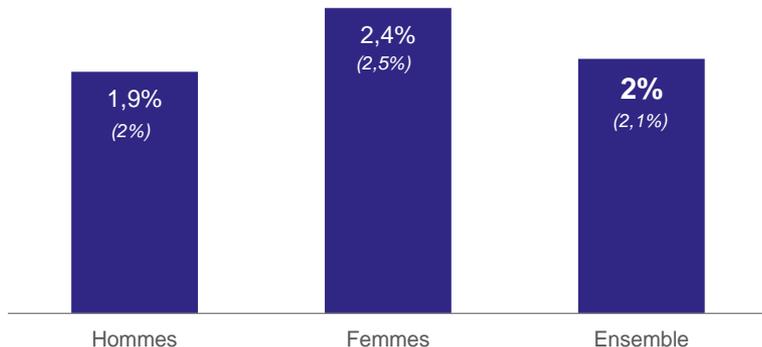
NB : la donnée 2018 est une estimation, en l'absence de recensement réalisé pour cet exercice.

(* Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Promotions

- En 2023, le taux de promotion reste similaire pour les femmes comme pour les hommes par rapport à l'an passé. Il est à nouveau supérieur pour les femmes : 2,4% contre 1,9% pour les hommes.
- Comme en 2022, le taux de promotion est nettement supérieur dans les entreprises de 300 salariés et plus (3%). Il chute nettement pour les entreprises de 11 à 49 salariés.
- Selon l'âge, le taux de promotion est plus élevé pour les salariés âgés de 26 à 54 ans.

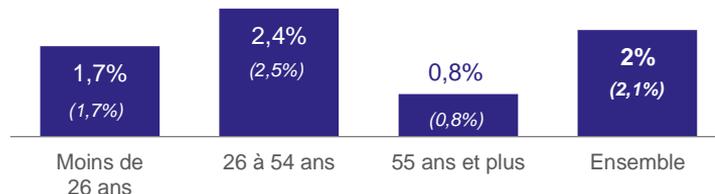
Taux de promotion par genre



Taux de promotion selon la taille de l'entreprise



Taux de promotion selon l'âge

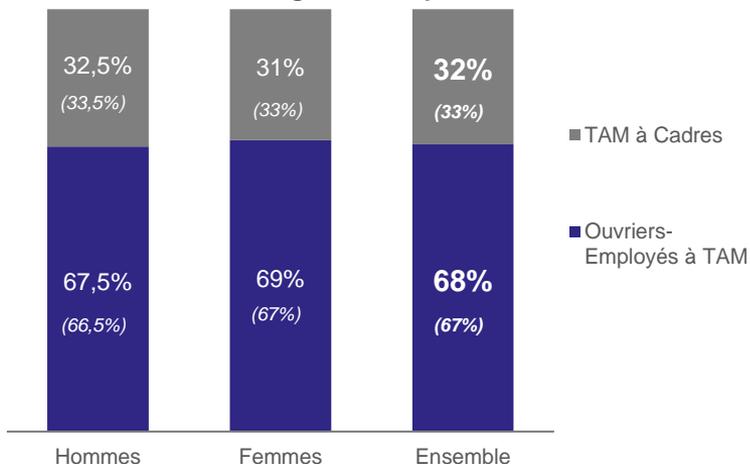


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

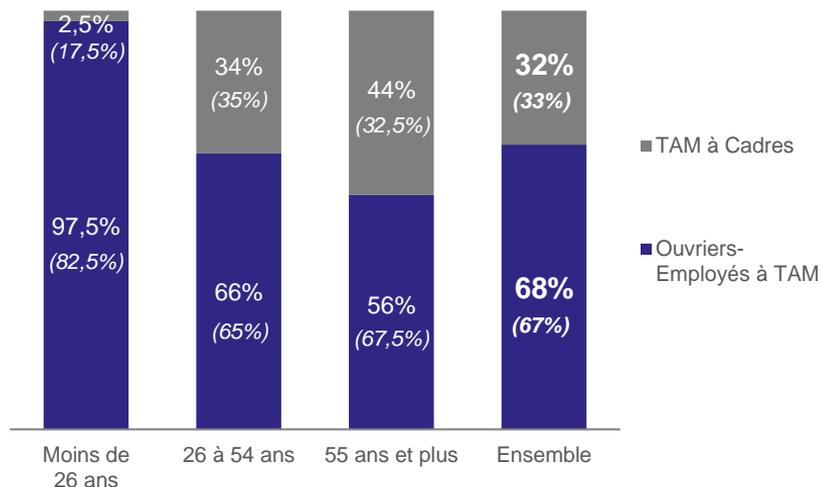
Promotions

- La répartition des promotions selon les CSP reste proche pour les hommes et les femmes. Les hommes sont toutefois un peu plus nombreux que les femmes à passer de techniciens-agents de maîtrise à cadres que d'ouvriers-employés à TAM.
- La proportion des salariés promus cadres augmente avec l'âge. 44% des 55 ans et plus bénéficiant d'une promotion sont des TAM passés cadres alors qu'ils ne sont que 2,5% des moins de 26 ans à connaître cette situation, une part en nette baisse par rapport à 2022 où ils étaient 17,5% dans ce cas.

Répartition des promotions selon les CSP et le genre des promus



Répartition des promotions selon les CSP et l'âge

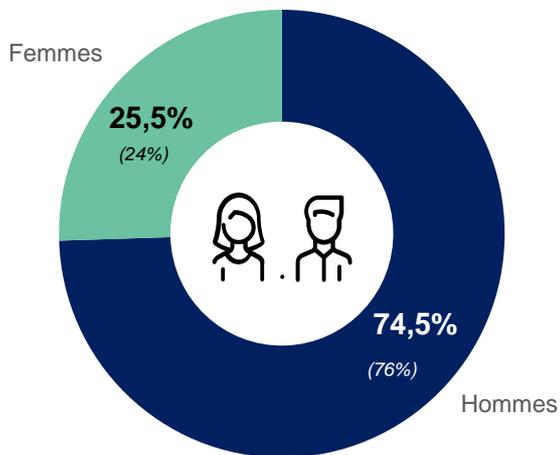


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

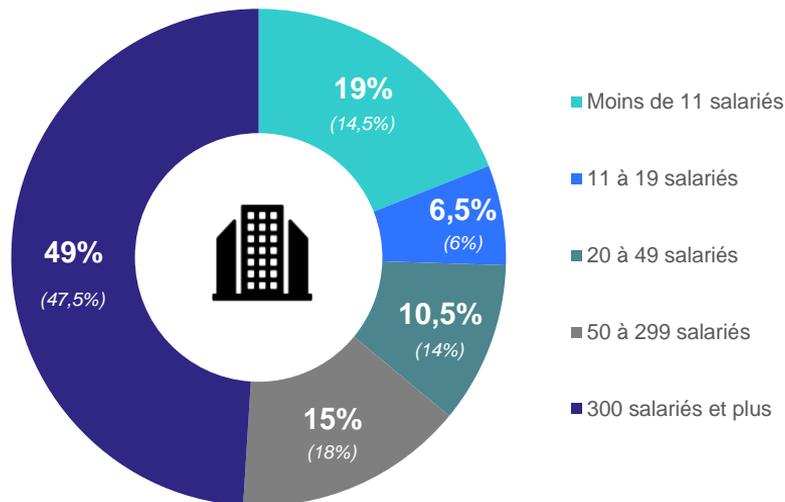
Départs

- En 2023, 21 150 salariés ont quitté leur entreprise, soit un taux de départ de 23,5%, comme en 2022.
- Un peu moins des trois quarts des départs ont concerné des hommes.
- Près de la moitié des départs a eu lieu dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Répartition des départs selon le genre des salariés



Répartition des départs selon la taille de l'entreprise

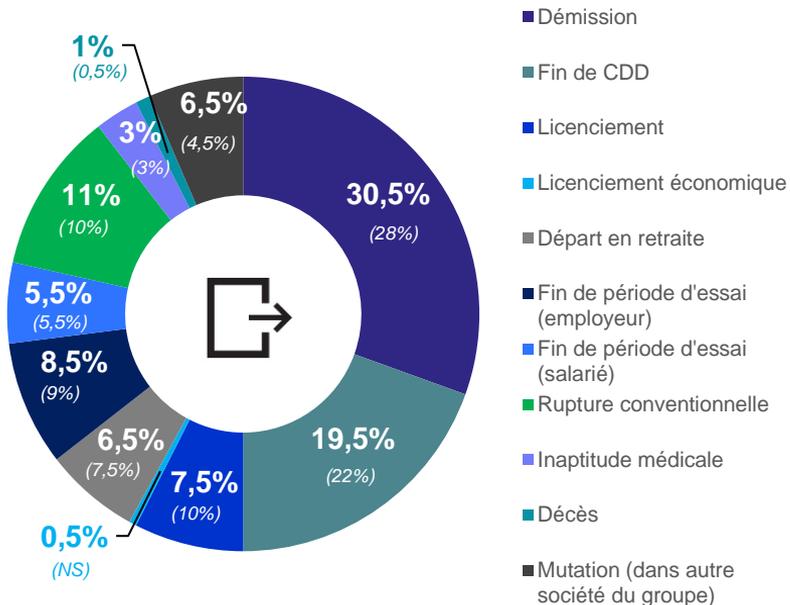


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

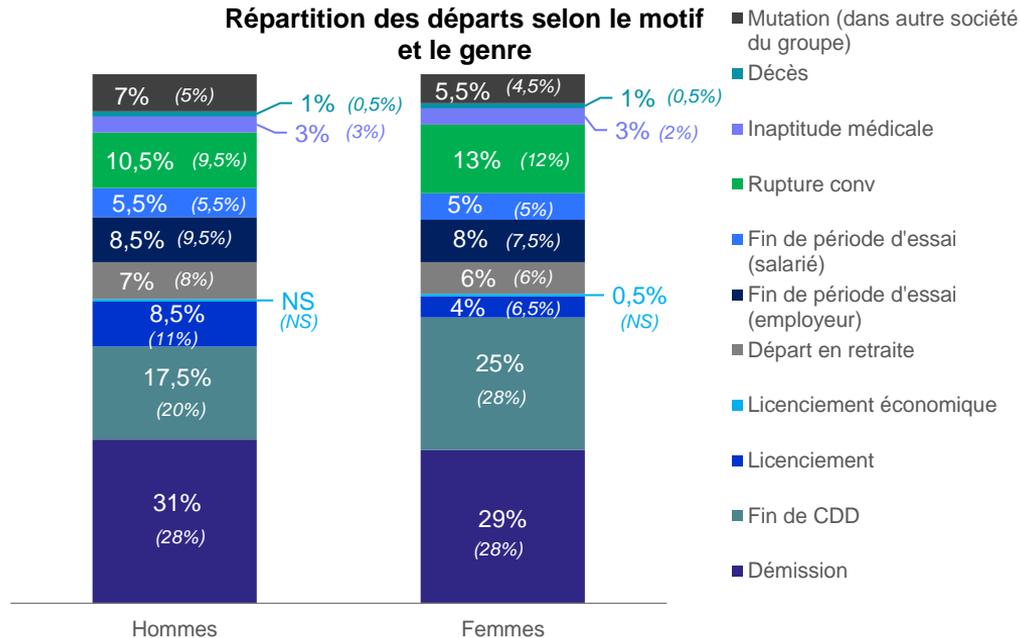
Départs

- Les démissions demeurent la première cause de départs en 2023, représentant ainsi plus de 30% des motifs devant les fins de CDD (19,5%).
- La démission est le premier motif de départ chez les hommes comme chez les femmes, bien qu'elle représente une part plus importante pour les hommes.
- Les fins de CDD restent plus nombreuses chez les femmes : 25% contre 17,5% pour les hommes.

Répartition des départs selon le motif



Répartition des départs selon le motif et le genre

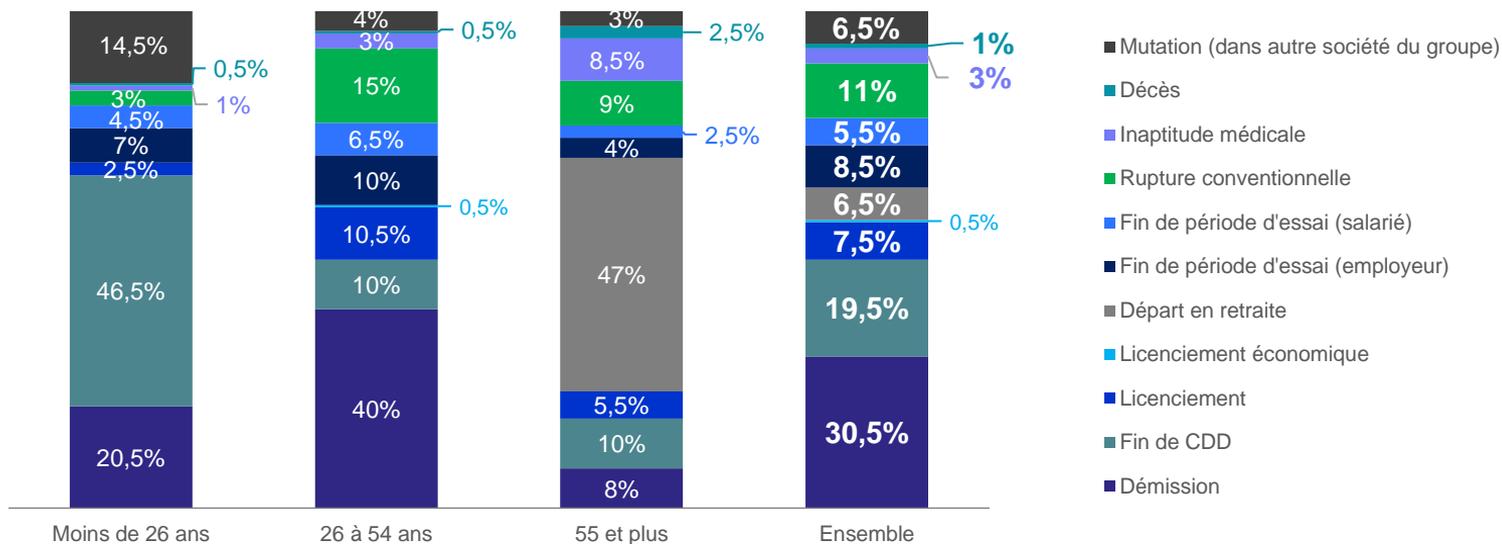


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

Départs

- Les salariés de moins de 26 ans sont davantage concernés par les fins de CDD (46,5%).
- Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, c'est le départ en retraite qui constitue le premier motif de départ (47%).

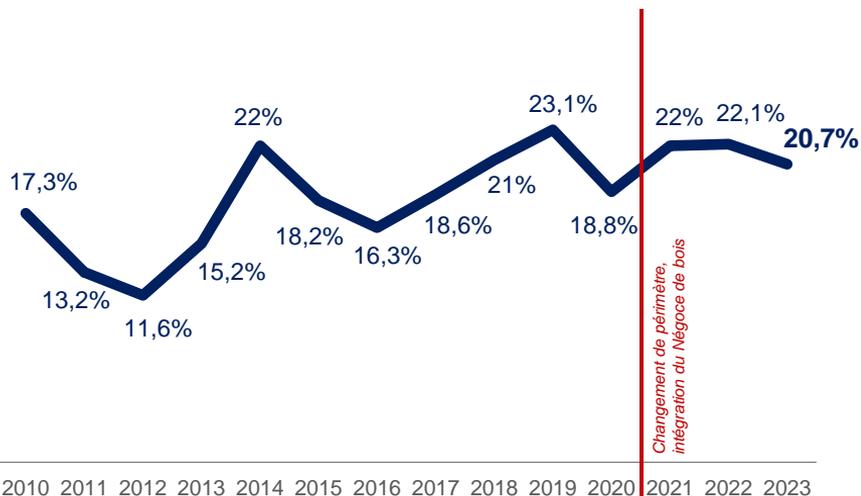
Répartition des départs selon le motif et l'âge



Taux de rotation du personnel

- Le taux de rotation du personnel s'établit à 20,7% en 2023, soit un taux en légère baisse comparé à 2022.

Evolution du taux de rotation du personnel*



Effectif salarié au 31/12/2022	Entrées 2023	Sorties 2023	Effectif salarié au 31/12/2023	Taux de rotation
90 700** (88 100)	16 450 (20 600)	21 150 (18 300)	86 000 (90 400)	20,7% (22,1%)

* 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

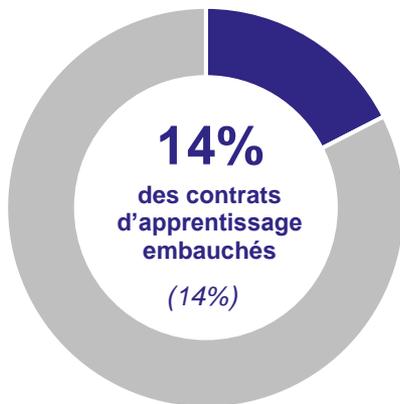
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

** Effectif salarié au 31/12/2022 estimé à partir des enquêtes

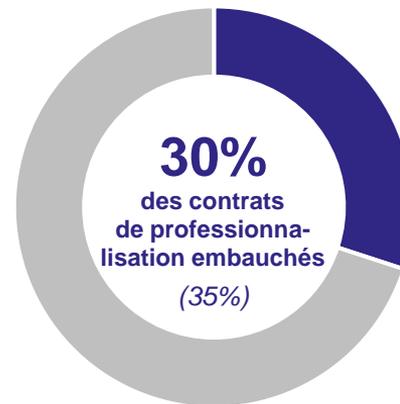
Taux d'embauche à l'issue des contrats en alternance sur l'année 2023

- En 2023, 14% des salariés en contrat d'apprentissage ont été embauchés à l'issue de leur contrat, soit une proportion identique à 2022.
- Ce taux est près de deux fois plus élevé pour les contrats de professionnalisation avec 30% des salariés embauchés, un chiffre tout de même en baisse à un an d'intervalle.

Contrat d'apprentissage



Contrat de professionnalisation



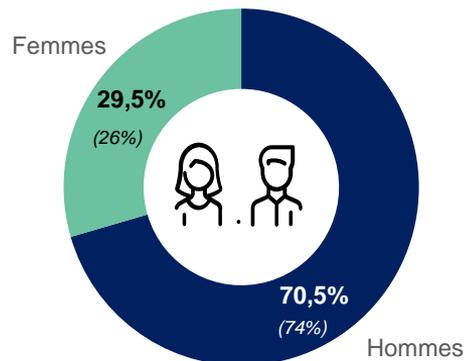
Source : enquêtes

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022

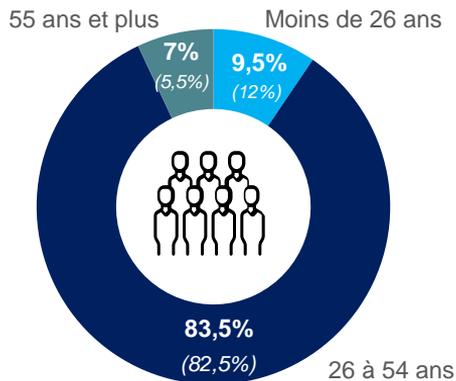
Compte personnel de formation (CPF) concerté

- Parmi les salariés ayant suivi un CPF concerté en 2023, 70,5% étaient des hommes, soit une proportion plus faible que celle des hommes parmi le nombre total de salariés de la branche (74,5%).
- Ces salariés étaient à nouveau en grande majorité âgés de 26 à 54 ans (83,5%).
- Près des deux tiers étaient des ouvriers-employés, une part en nette hausse par rapport à l'an passé, au détriment des cadres et TAM.

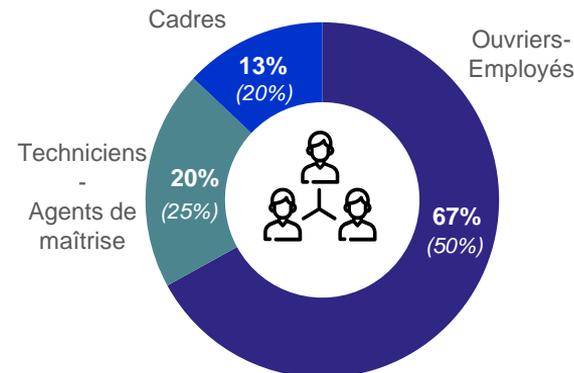
Répartition des CPF concertés selon le genre des salariés



Répartition CPF concertés selon l'âge



Répartition CPF concertés selon la CSP



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2023 portant sur l'exercice 2022



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

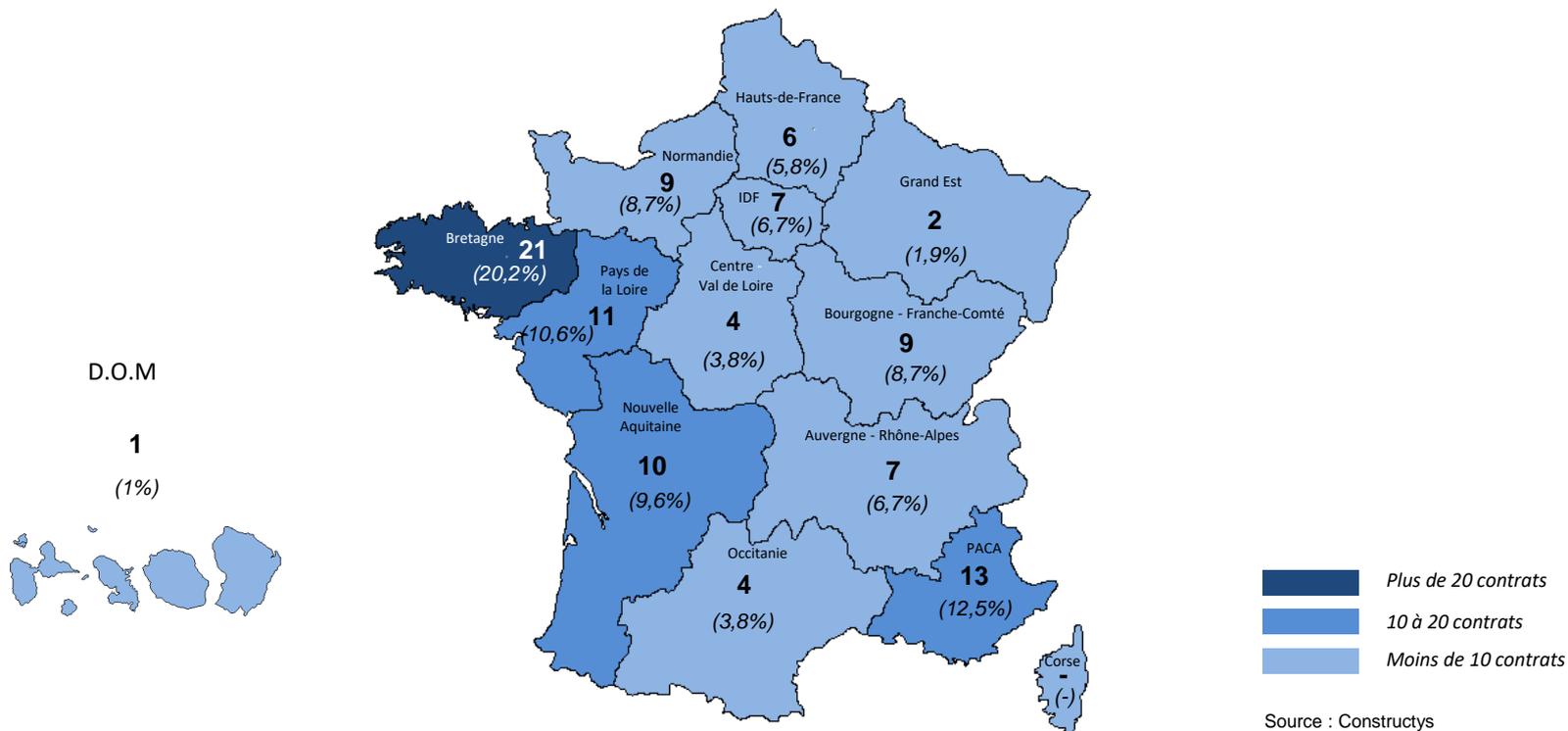
- En 2023, 104 contrats de professionnalisation ont été signés.



Contrats de professionnalisation

- Les entreprises installées en Bretagne sont celles ayant signé le plus de contrats de professionnalisation en 2023. La région est suivie par PACA qui compte 13 signatures.

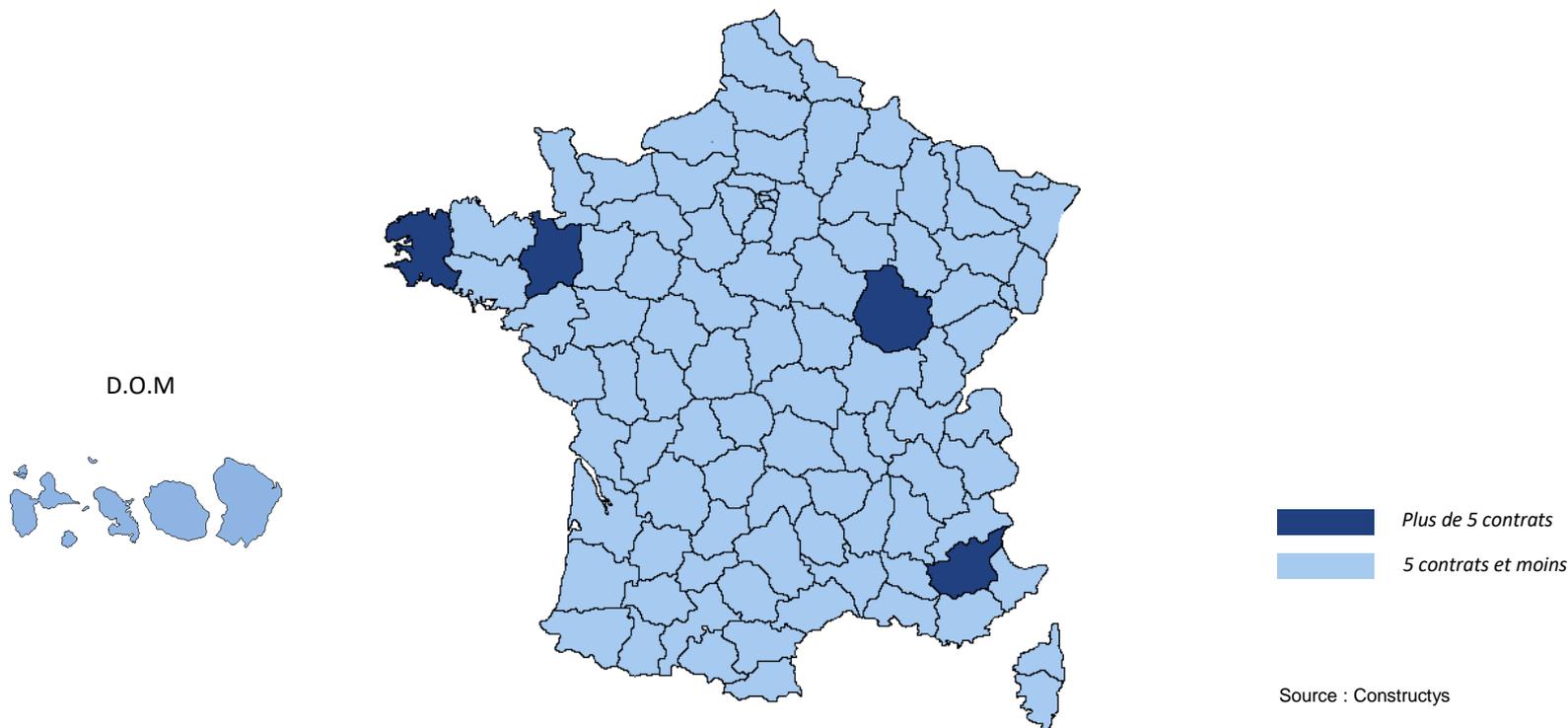
Répartition des contrats de professionnalisation signés selon les régions



Contrats de professionnalisation

- Seuls quatre départements comptent plus de 5 signatures de contrats de professionnalisation (Côte d'Or, Finistère, Ille-et-Vilaine et Alpes de Haute Provence).

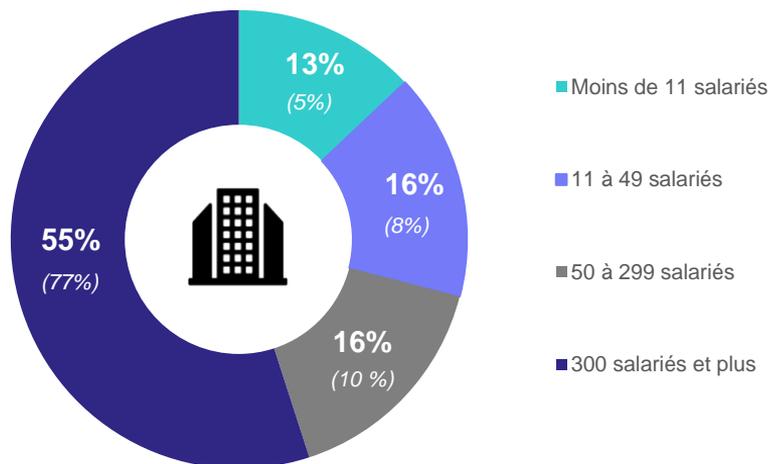
Répartition des contrats de professionnalisation signés selon les départements



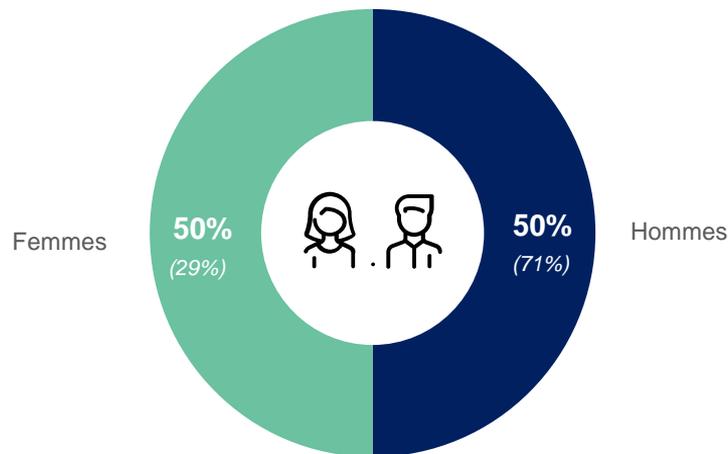
Contrats de professionnalisation

- Plus de la moitié des contrats de professionnalisation ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus. Cette part est en nette baisse par rapport à l'année précédente.
- En 2023, les contrats signés se sont répartis de manière égale entre les hommes et les femmes. La part des femmes est en forte augmentation comparativement à 2022 où elles représentaient un peu moins de 30% des contrats signés.

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



Répartition du nombre de contrats signés selon le genre



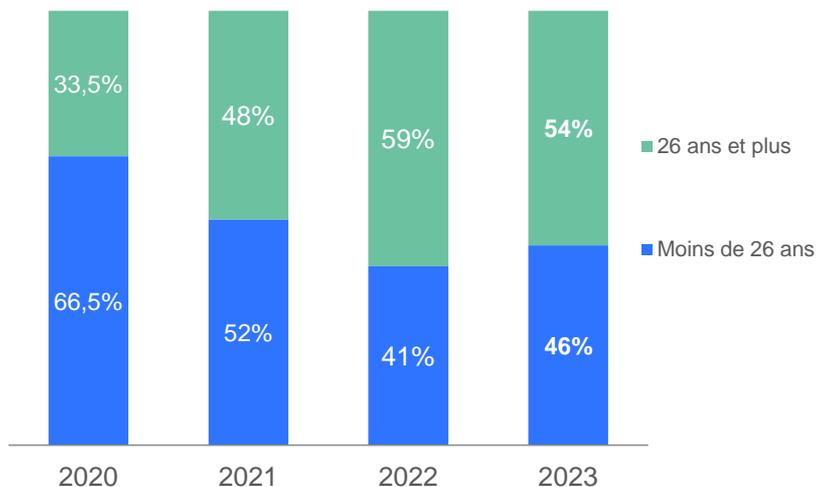
Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

Contrats de professionnalisation

- La part des moins de 26 ans dans les signatures de contrats est en hausse comparativement à 2022, de sorte que près de la moitié des signataires avaient moins de 26 ans en 2023 contre 41% en 2022.
- A contrario, la proportion de salariés âgés de 26 ans et plus est en diminution par rapport à l'an dernier, notamment sur la tranche 45 à 54 ans qui est passée de 13% à 4% de signatures.

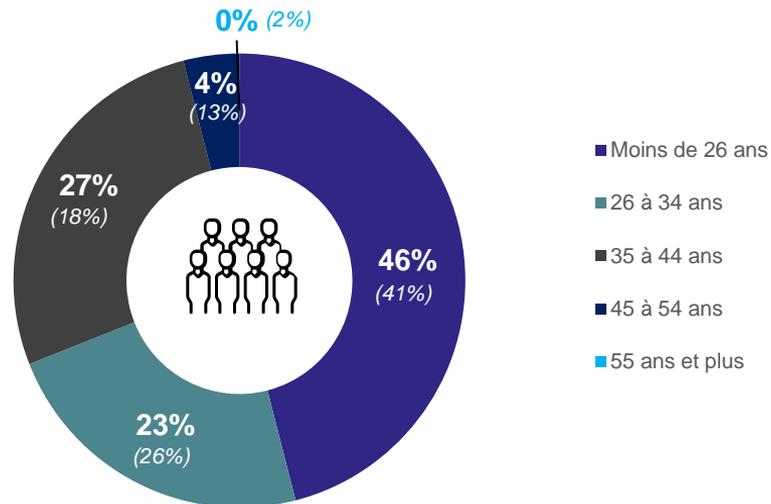
Evolution de la répartition des contrats de professionnalisation signés selon les tranches d'âge



Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

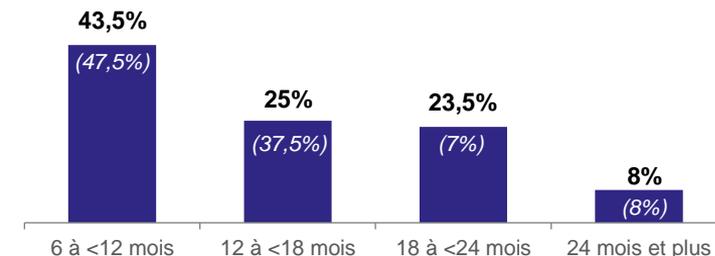
Tranche d'âge des salariés ayant signé un contrat de professionnalisation



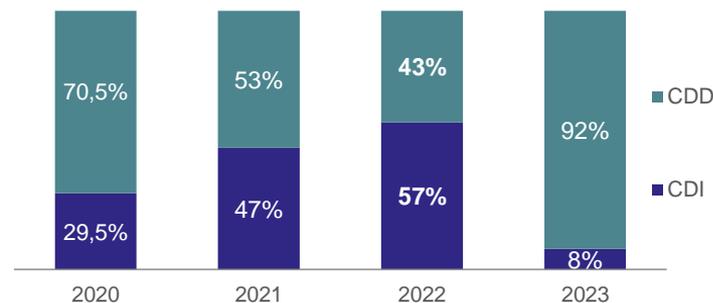
Contrats de professionnalisation

- Un contrat de professionnalisation durait en moyenne 15,2 mois en 2023, soit une durée supérieure à 2022.
- 43,5% des contrats duraient entre 6 et moins de 12 mois tandis ceux d'une durée de 12 à moins de 18 mois et de 18 à moins de 24 mois représentaient environ un quart des contrats chacun.
- La proportion de contrats de professionnalisation en CDD a considérablement augmenté en 2023, atteignant 92% contre 43% en 2022.

Durée du contrat de professionnalisation en mois



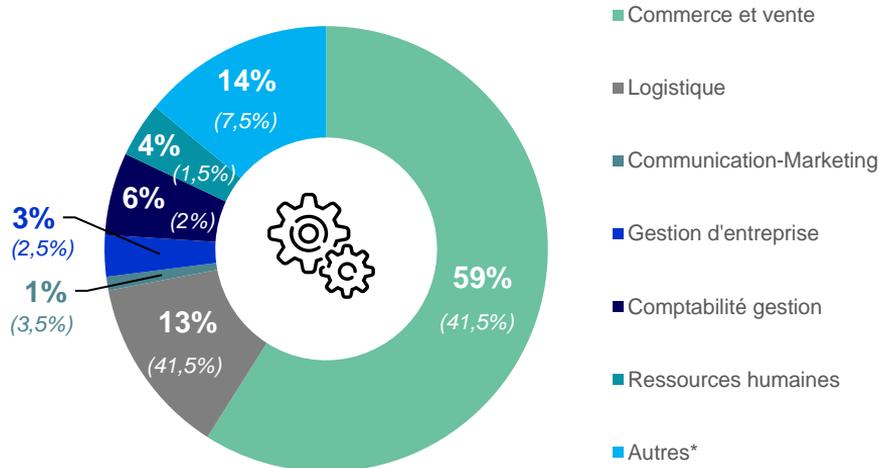
Evolution de la répartition selon la nature du contrat de travail



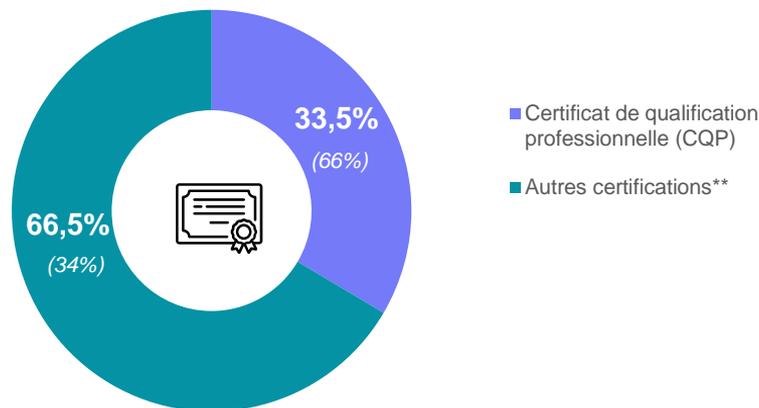
Contrats de professionnalisation

- En 2023, près de 60% des salariés ayant signé un contrat de professionnalisation suivaient une formation en commerce et vente, soit une proportion en hausse comparé à 2022.
- Contrairement à l'an passé, un contrat de professionnalisation sur trois visait un CQP et les deux tiers une autre certification.

Domaine de formation



Reconnaissance de la certification



Source : Constructys

*formations techniques du bâtiment, qualité, sécurité, environnement, ...
(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

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

Contrats de professionnalisation

- En 2023, 69 contrats de professionnalisation signés visaient un titre ou un diplôme.
- 40% des contrats de professionnalisation signés visaient un niveau 5 (Bac+2) et 18% un niveau 7 (Bac+5 minimum).

Types de certifications visées

Niveaux	% de salariés	Principaux diplômes/titres
Niveau 3 - CAP	7% (8%)	- CAP Menuisier fabricant - Titre professionnel de conducteur du transport routier de marchandises sur porteur
Niveau 4 - BAC	23% (39%)	- Vendeur conseil - Négociateur technico-commercial
Niveau 5 (Bac +2) - BTS/BUT	40% (20%)	- BTS Conseil et commercialisation de solutions techniques - BTS Comptabilité et gestion - BTS Négociation et digitalisation de la relation client
Niveau 6 - (Bac +3/4 Licence ou grande école Maîtrise ou Master 1)	12% (18%)	- Responsable de développement commercial - Responsable en logistique
Niveau 7 (Bac+5 minimum)	18% (15%)	- Manager des ressources humaines - Titre d'ingénieur en sécurité et technologies informatiques

Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

Contrats de professionnalisation

- En 2023, 35 contrats de professionnalisation signés visaient un CQP.
- Plus de la moitié des salariés visant un CQP préparaient un CQP vendeur conseil.

Niveau de certification visée

CQP	% de salariés
CQP vendeur conseil	56% (17,5%)
CQP attaché technico-commercial et commercial	22% (10,5%)
CQP magasinier	16% (61%)
CQP manager d'équipe logistique	- (10,5%)
CQP autres (ETAM, chef d'agence ou de dépôt, etc.)	6% (0,5%)
Ensemble	100%

Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



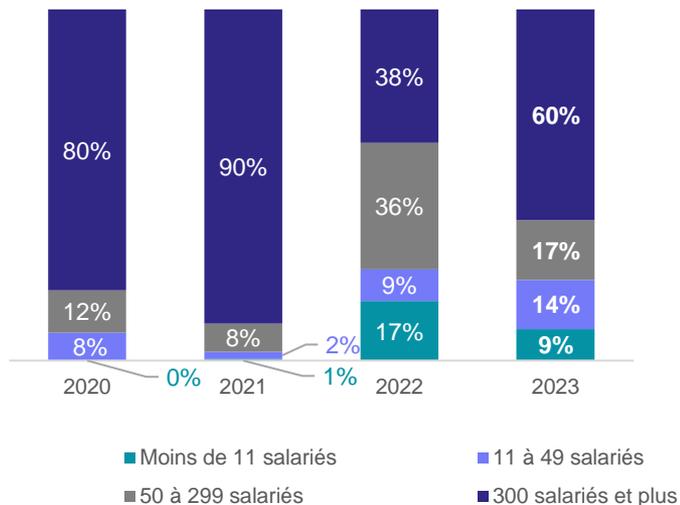
02

Formation de tuteurs

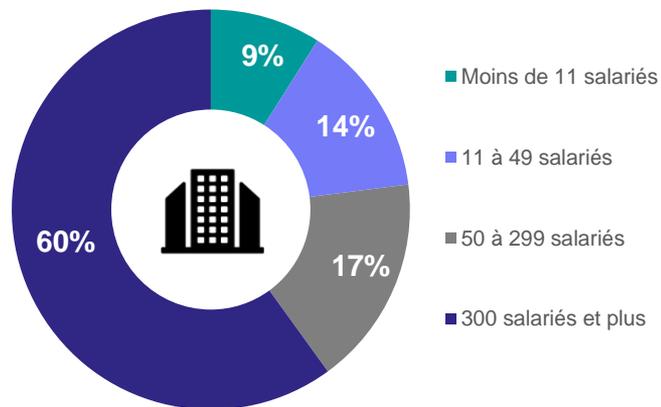
Formation de tuteurs

- En 2023, 99 tuteurs ont été formés contre 138 l'an passé, soit une baisse de plus de 28%.
- Six formations sur dix ont été réalisées dans des entreprises de 300 salariés et plus, en nette hausse par rapport à l'an passé.
- A l'inverse, une baisse de la part des formations de tutorat réalisées dans les entreprises de 50 à 299 salariés (17% contre 36% en 2022).

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



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

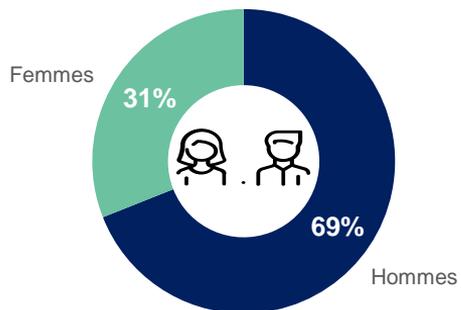


Source : Constructys

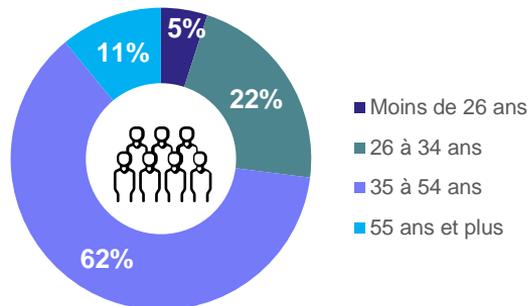
Formation de tuteurs

- En 2023, près d'un tuteur formé sur 3 était une femme. La majorité des tuteurs formés avaient entre 35 et 54 ans (62%).
- 45% des tuteurs étaient des cadres et 30% des techniciens.

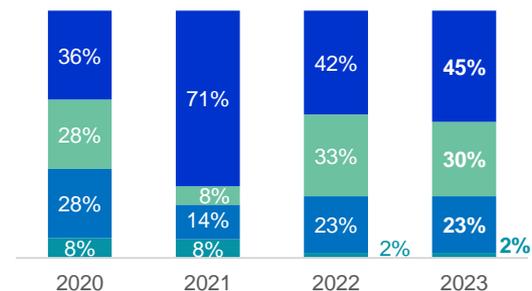
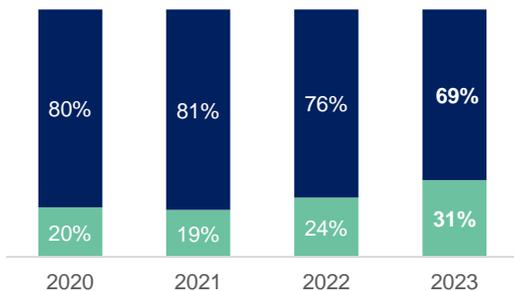
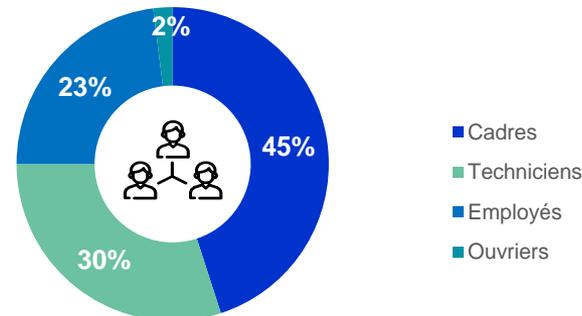
Répartition des tuteurs selon le genre



Répartition des tuteurs selon leur âge



Répartition des tuteurs selon leur CSP



Formation de tuteurs

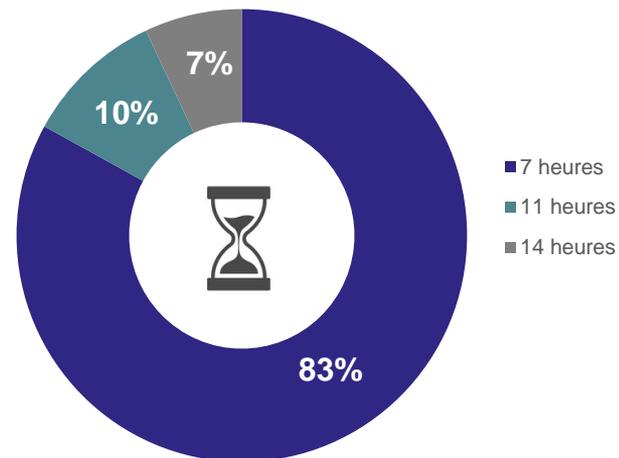
- En 2023, la durée moyenne de la formation des tuteurs était de 7,9 heures contre 8,9 heures en 2022.
- Plus de huit formations sur dix duraient 7 heures.

Evolution de la durée moyenne de formation (en heures)



Source : Constructys

Durée de la formation





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



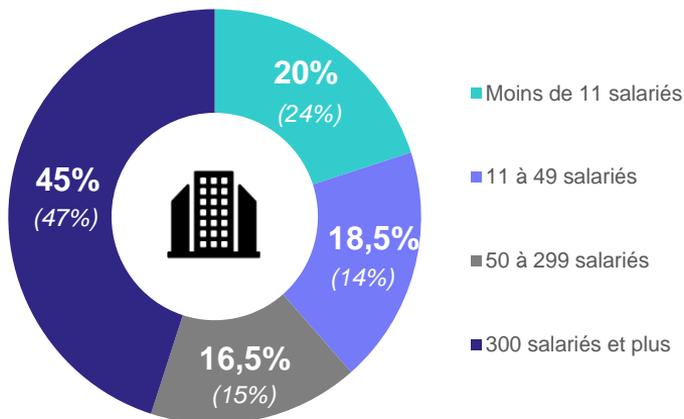
03

Apprentissage

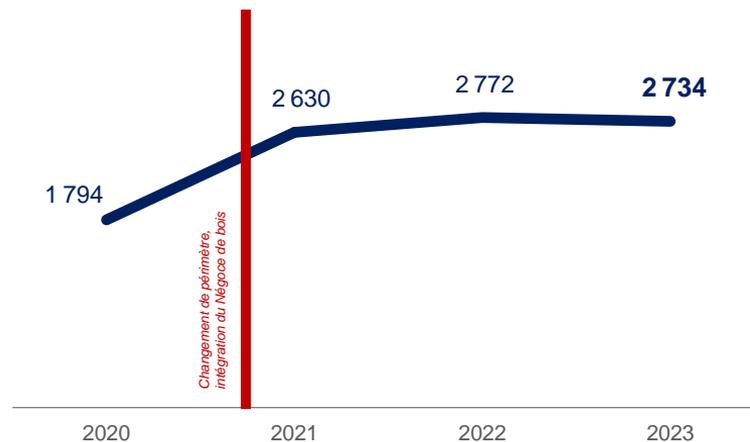
Apprentissage

- 2 734 contrats d'apprentissage ont été signés en 2023, soit un chiffre en légère baisse comparé à 2022.
- Un peu moins de la moitié des contrats ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus, soit une proportion similaire à l'an passé.

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



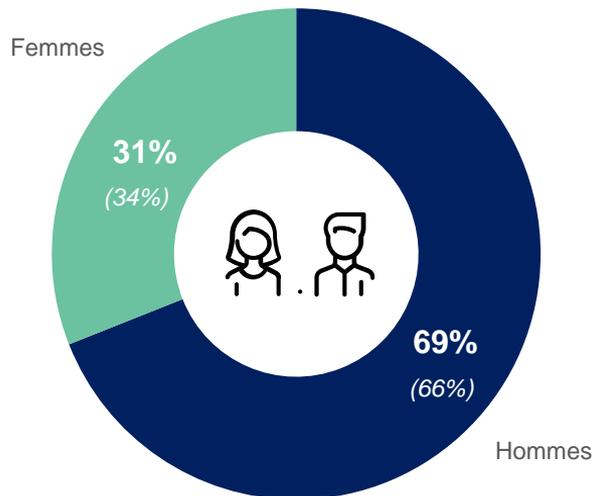
Évolution du nombre de contrats d'apprentissage signés



Apprentissage

- 7 contrats d'apprentissage signés sur dix concernaient des hommes, soit une proportion en légère hausse comparativement à l'an passé où elle était de 66%.

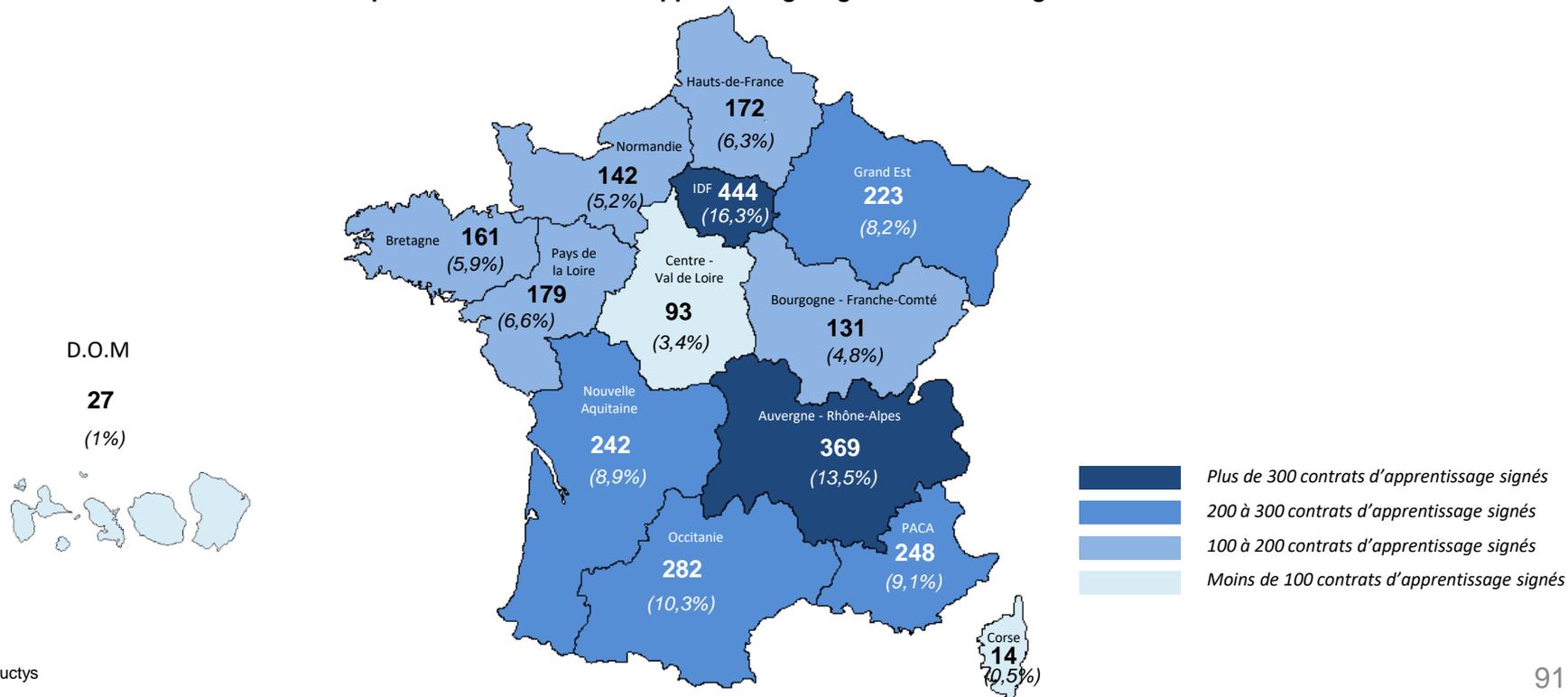
Répartition des contrats d'apprentissage signés
selon le genre



Apprentissage

- Les entreprises ayant le plus signé de contrats d'apprentissage en 2023 étaient situées en Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes. À elles deux, elles concentraient environ 30% des signatures de contrats.

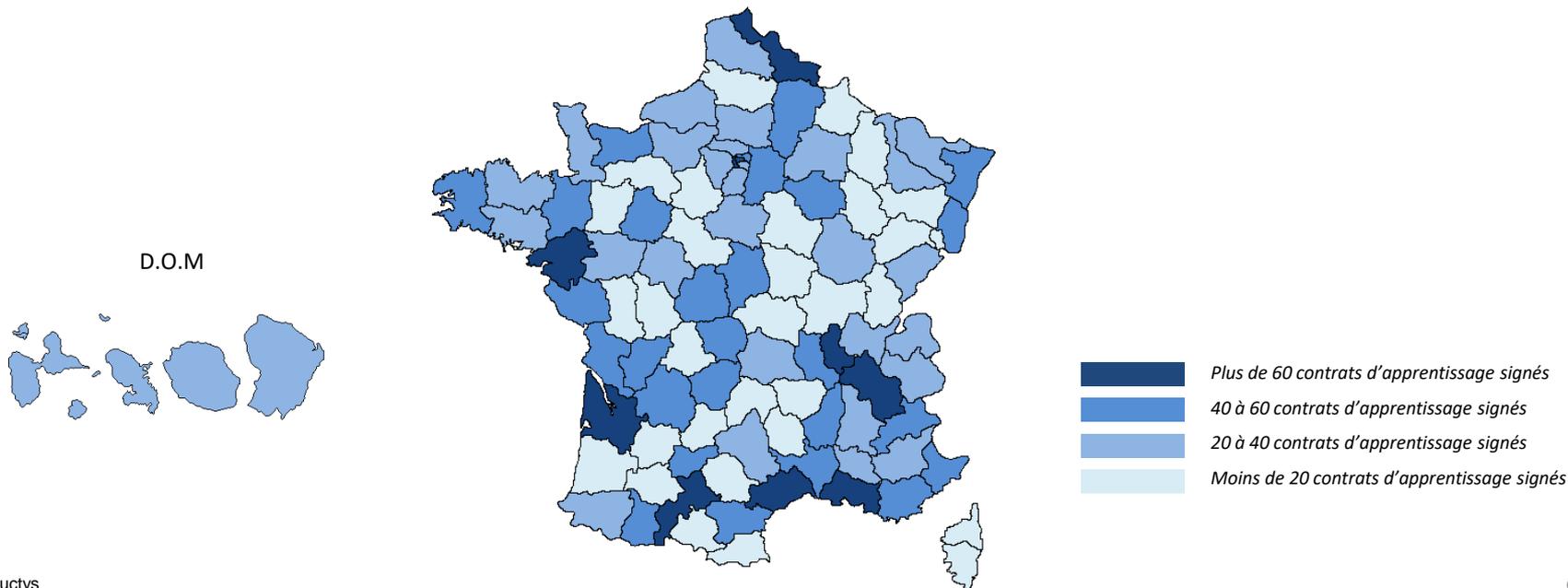
Répartition des contrats d'apprentissage signés selon les régions



Apprentissage

- Comme en 2022, les entreprises installées dans le département des Hauts-de-Seine sont celles ayant le plus signé de contrats d'apprentissage en 2023 (124 contrats, soit 5% des signatures).
- En 2023, 9 départements comptabilisaient chacun plus de 60 contrats d'apprentissage signés.

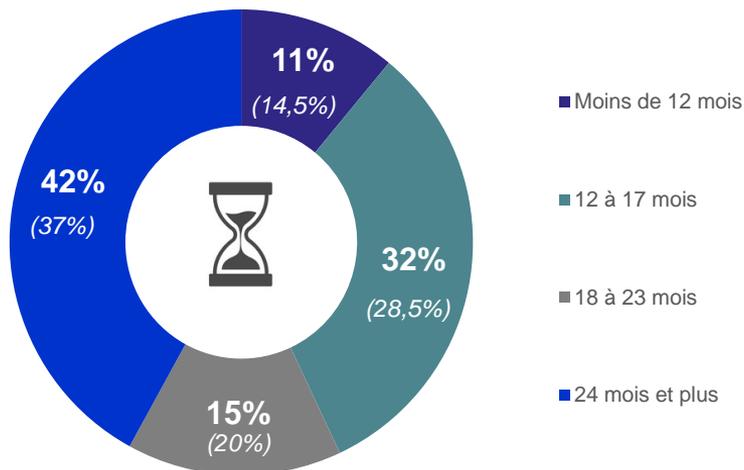
Répartition des apprentis selon les départements



Apprentissage

- En 2023, plus de quatre formations sur dix avaient une durée de 24 mois ou plus.
- Comme en 2022, la durée moyenne de la formation était d'environ 19 mois.

Durée de la formation en mois



Apprentissage

- Environ un tiers des contrats d'apprentissage signés en 2023 concernait 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	890	32% (38%)
Manager d'équipe commerciale	517	19% (14%)
Chef d'agence ET Responsable de site/de secteur	330	12% (10,5%)
Manager d'équipe logistique	180	7% (6,5%)
Administratif	145	5% (6%)
Vendeur conseil	105	4% (4%)
Magasinier	53	2% (3%)
Chauffeur-livreur	25	1% (1%)
Autre (communication, marketing, gros œuvre et second œuvre BTP)	489	18% (17%)
Ensemble	2 734	100%

Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

Apprentissage

- Plus de 40% des certifications préparées par les apprentis étaient de niveau 5 (Bac +2).
- Près d'un quart des apprentis visaient une certification de niveau 6 (Bac +3/4).

Diplômes ou titres visés

Niveaux	% de salariés	Principaux diplômes/titres
Niveau 3 - CAP	7% (7,5%)	- CAP équipier polyvalent du commerce - CAP conducteur routier de marchandises
Niveau 4 - BAC	11,5% (12,5%)	- BAC pro métiers du commerce et de la vente - BAC pro logistique
Niveau 5 (Bac +2) - BTS/BUT	41,5% (44,5%)	- BTS Négociation et digitalisation de la relation client - BTS Management commercial opérationnel - BTS Gestion de la PME - BTS Conseil et commercialisation de solutions techniques
Niveau 6 - (Bac +3/4 Licence ou grande école Maîtrise ou Master 1)	23,5% (21,5%)	- ICD Responsable commercial et marketing - Titre Gestion - BUT Techniques de commercialisation
Niveau 7 (Bac +5 minimum)	16,5% (14%)	- Titre Manager du Développement commercial - Titre Manager de la stratégie commerciale - Titre Manager opérationnel d'activités

Source : Constructyts

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructyts 2022



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCIÉ 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

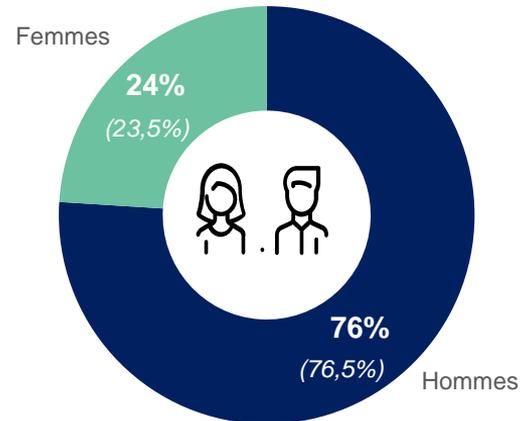
- En 2023, 2 278 stagiaires ont été formés dans les entreprises de moins de 11 salariés, soit une augmentation de près de 5% par rapport à 2022. Le FNE-Formation concernait 12% de l'ensemble des 2 278 stagiaires formés.
- Les hommes représentaient 76% des stagiaires formés, soit une part quasi-similaire à celle affichée l'an dernier.

Evolution du nombre de stagiaires formés



Source : Constructys

Répartition des stagiaires selon le genre

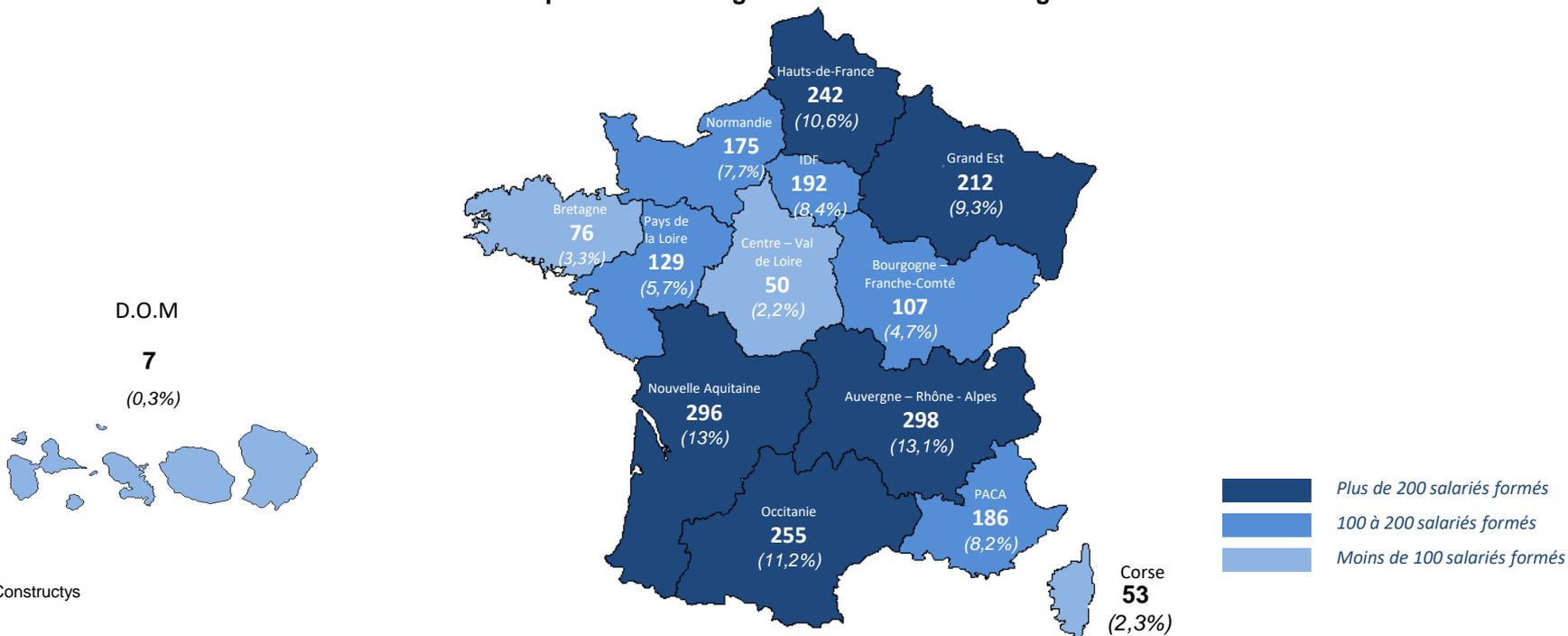


(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

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

- Les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Hauts-de-France et Grand Est étaient les premières régions en nombre de salariés formés en 2023. Ensemble, elles concentraient plus des deux tiers des salariés ayant bénéficié d'un plan de développement des compétences.

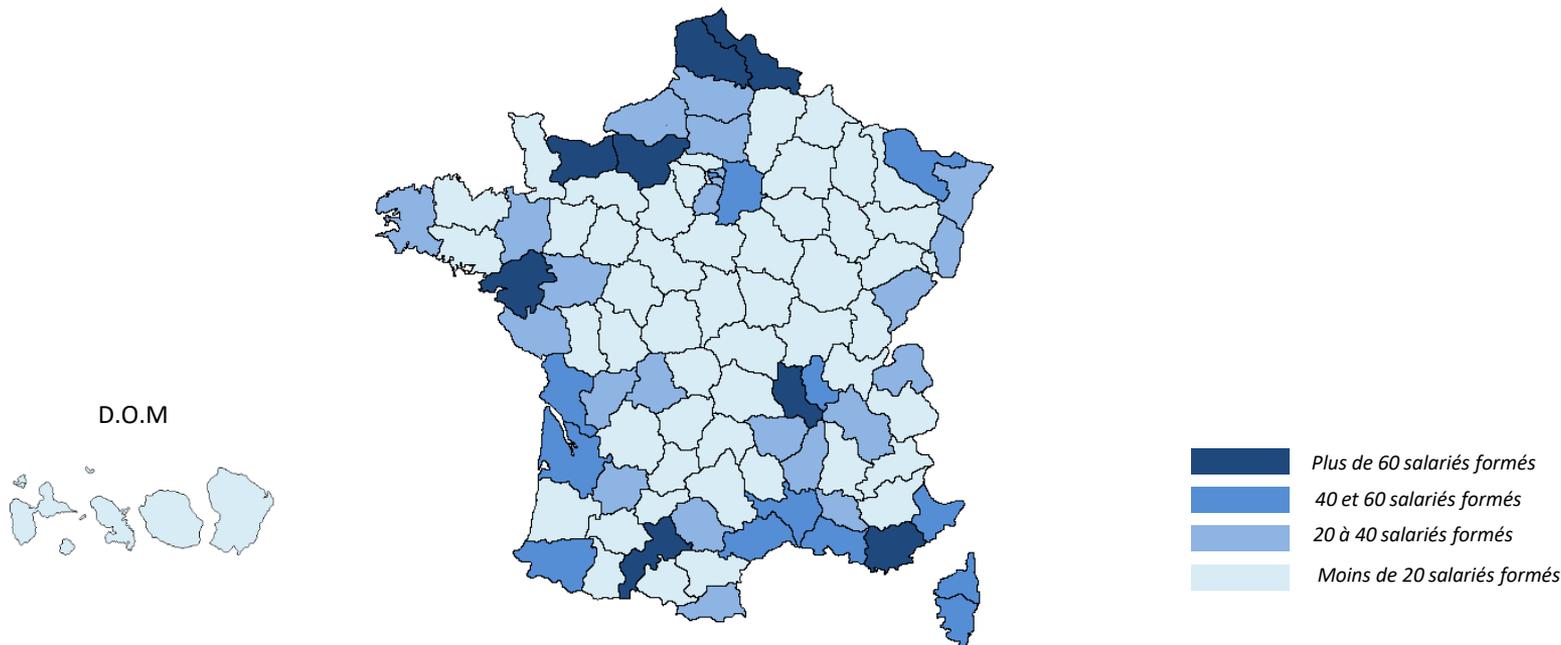
Répartition des stagiaires formés selon les régions



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

- Les départements du Nord et du Pas-de-Calais étaient les plus représentés dans le dispositif de plan de développement des compétences des entreprises de moins de 11 salariés.

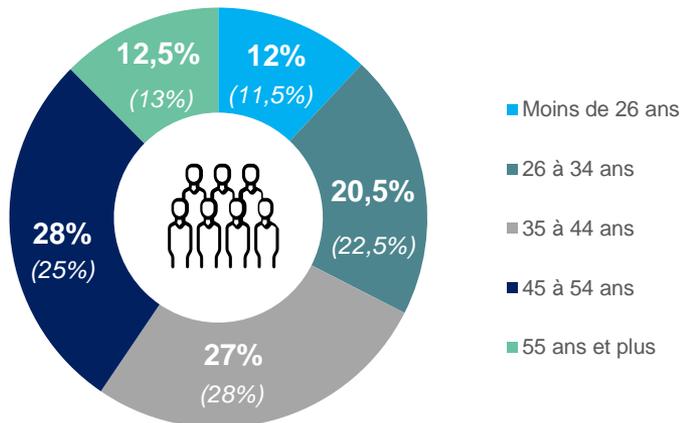
Répartition des stagiaires formés selon les départements



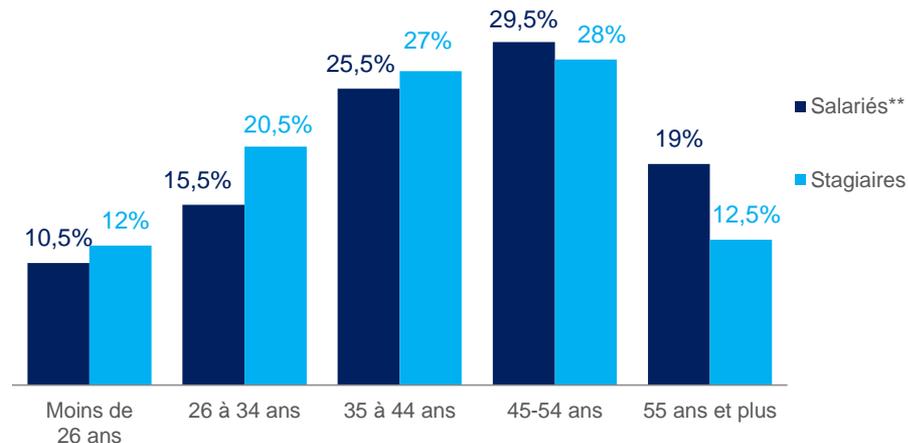
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- Une répartition des stagiaires par tranches d'âge proche de celle affichée l'an passé avec 28% d'entre eux étant âgés de 45 à 54 ans (25% en 2022) et 27% âgés de 35 à 44 ans (28% en 2022).
- Comme les années précédentes, les salariés de 45 ans et plus sont moins 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 2023



(*) Entre parenthèses, chiffres Constructyts 2022

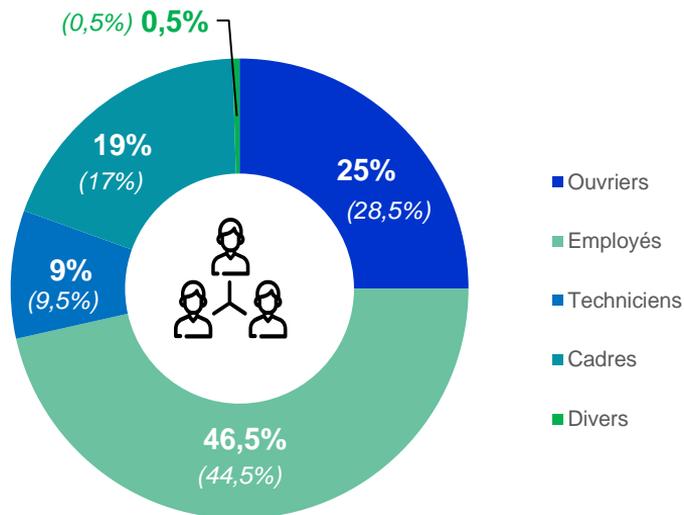
Source : Constructyts

(**) Source : enquête 2024 sur les données 2023

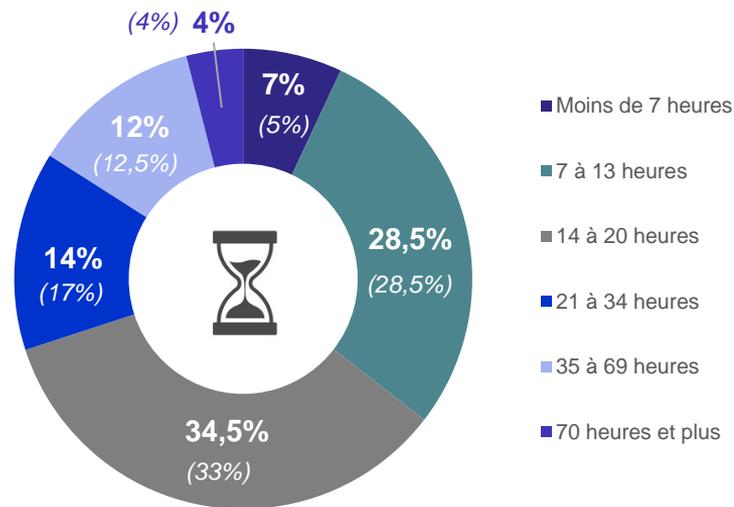
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- En 2023, les employés représentaient 46,5% des stagiaires et les ouvriers un quart.
- Plus d'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 2022

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

- Les formations les plus suivies dans les entreprises de moins de 11 salariés concernent la santé et à la sécurité (39,5%), devant celles liées au numérique (24%).

Segments de formation	% de salariés	Principaux thèmes de formation
Réglementaires santé et sécurité	39,5%	- Conduite d'engins - Électricité
Numérique	24%	- Logiciel gestion - Logiciel métier - Logiciel bureautique
Métiers	10%	- Vente - Machines outils
Fonctions support	7,5%	- Commercial - Marketing
Fonctions de gestion	6%	- Management
Énergie – environnement	5,5%	- Retraitement des déchets - Gestion bâtiment
Formation de prévention	3,5%	- Incendie
Autres	3,5%	ND
Compétences transversales	0,5%	- Développement personnel - Langues étrangères



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



05

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

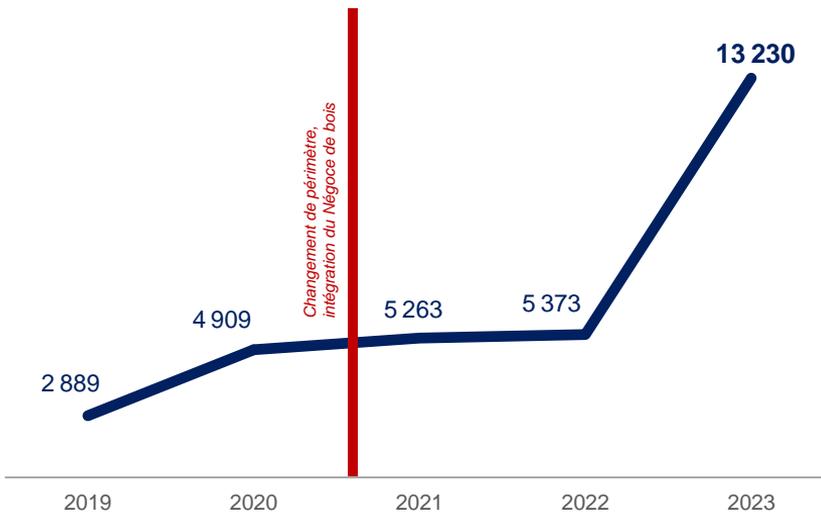


Les données sur le Plan de Développement des Compétences s'appuient uniquement sur les actions de formation financées par Constructys et ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche.

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

- En 2023, 13 230 stagiaires ont été formés dans les entreprises de 11 salariés et plus, soit près de 2,5 fois plus qu'en 2022.
- Le FNE-Formation concernait 62,5% de l'ensemble des 13 230 stagiaires formés.

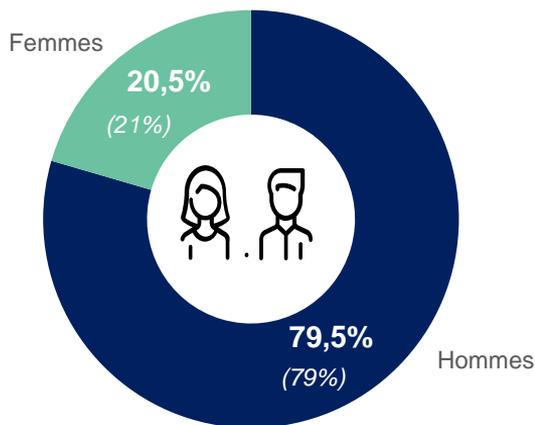
Evolution du nombre de stagiaires formés



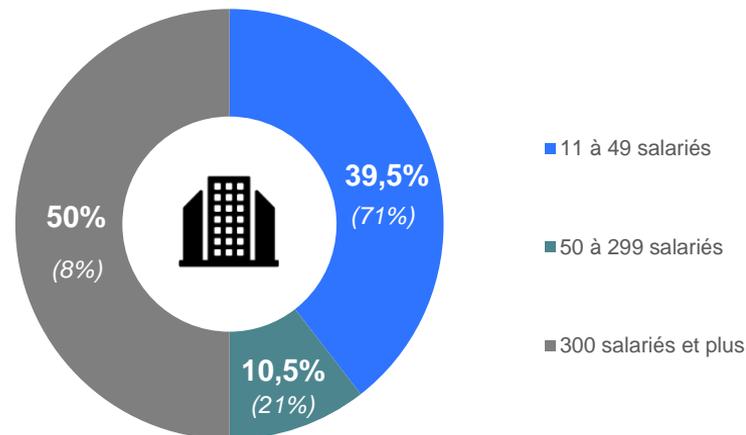
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- En 2023, près de huit stagiaires sur dix étaient des hommes, soit une part quasi-identique à 2022.
- La moitié des stagiaires étaient formés dans des structures de 300 salariés et plus, une augmentation considérable comparativement à 2022 où ils constituaient une minorité (8%).

Répartition des stagiaires selon le genre



Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise



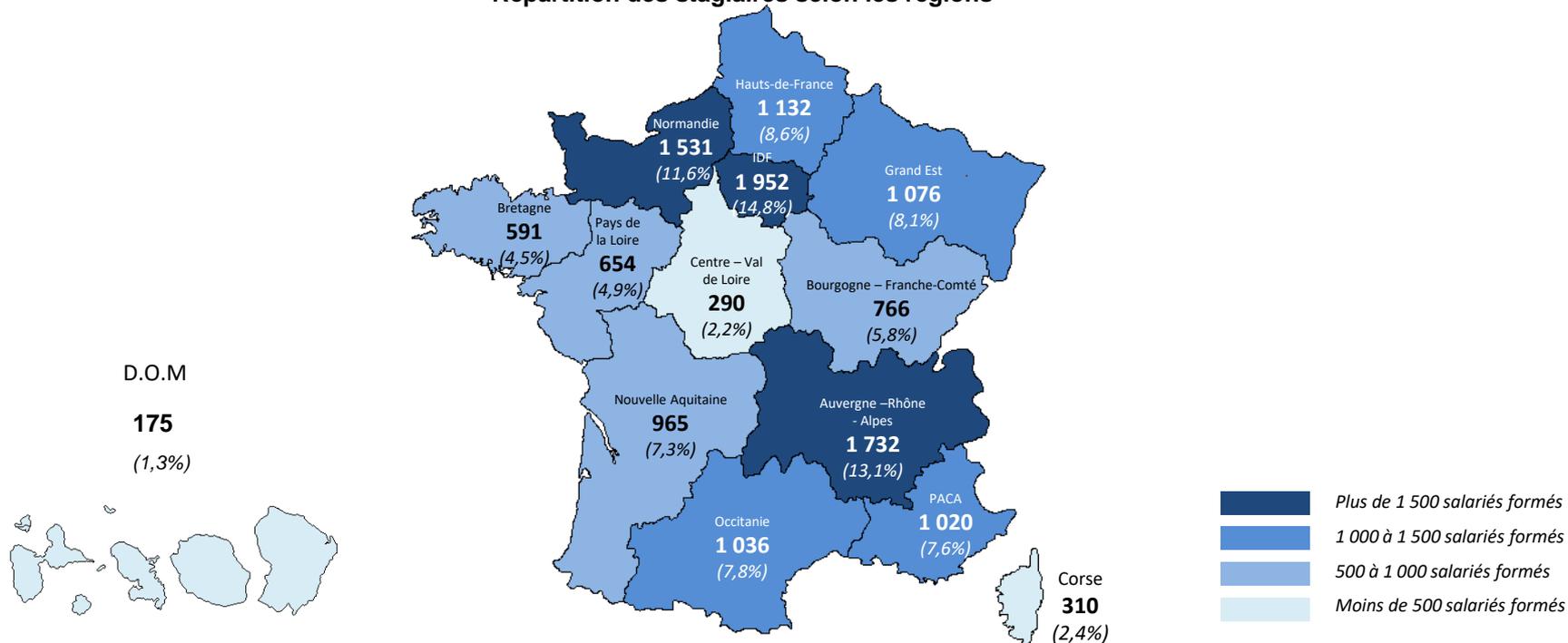
Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

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

- L'Île de France, l'Auvergne-Rhône-Alpes et la Normandie étaient les régions comptant le plus de stagiaires formés dans les entreprises de 11 salariés et plus en 2023. A elles trois, elles concentraient environ 40% des stagiaires.

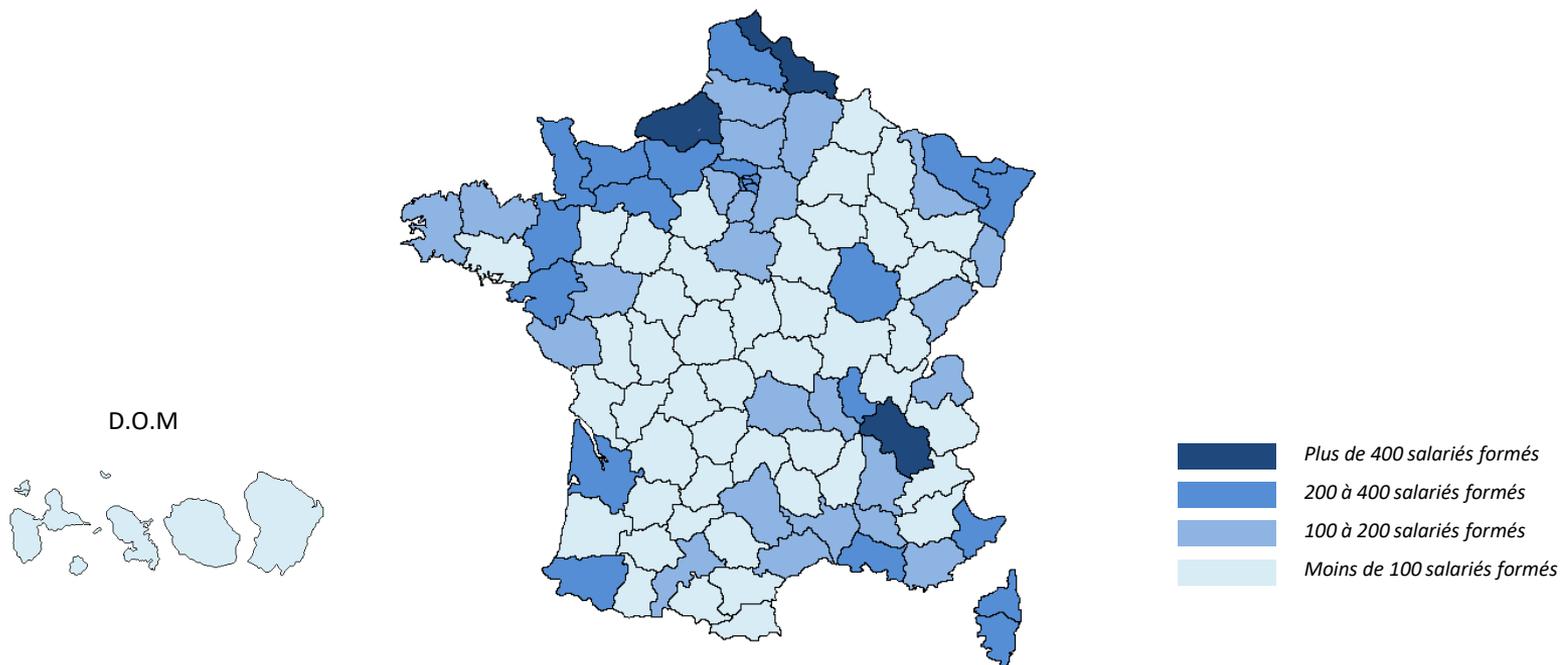
Répartition des stagiaires selon les régions



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

- Au niveau des départements, c'est l'Isère qui concentrait le plus de stagiaires formés : 514 stagiaires soit près de 30% des stagiaires formés en Auvergne-Rhône-Alpes, devant la Seine-Maritime et le Nord.

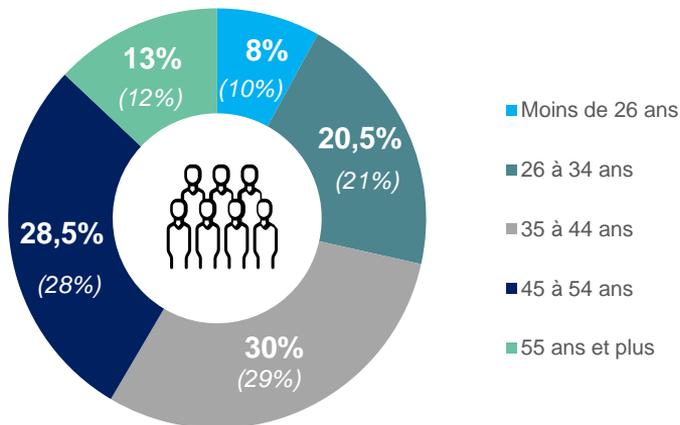
Répartition des stagiaires selon les départements



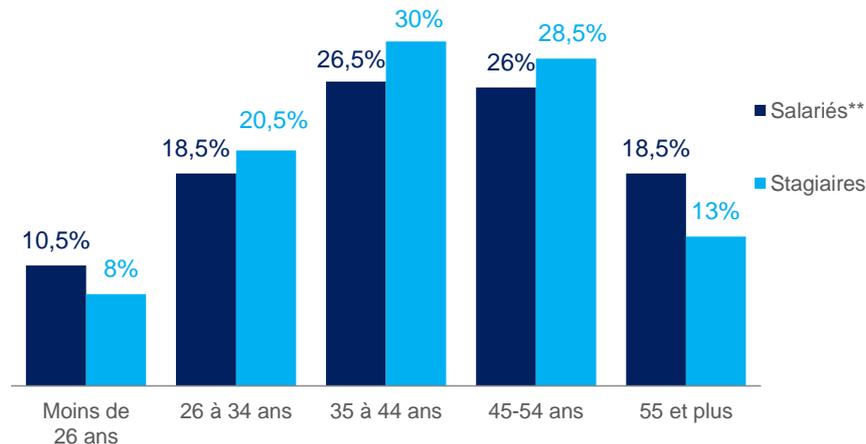
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- 58,5% des stagiaires étaient âgés de 35 à 54 ans, soit une proportion quasi-identique à l'an passé.
- Comme en 2022, les salariés de 55 ans et plus ont été moins formés proportionnellement à leur part dans la totalité des salariés (13% des stagiaires contre 18,5% de la totalité des salariés selon les enquêtes).

Tranche d'âge des stagiaires



Comparaison des classes d'âge des salariés et des stagiaires en 2023



Source : Constructys

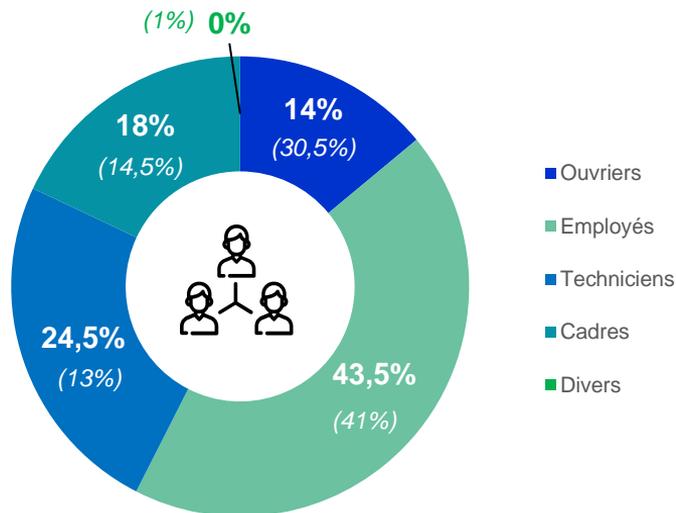
(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

(**) Source : enquête

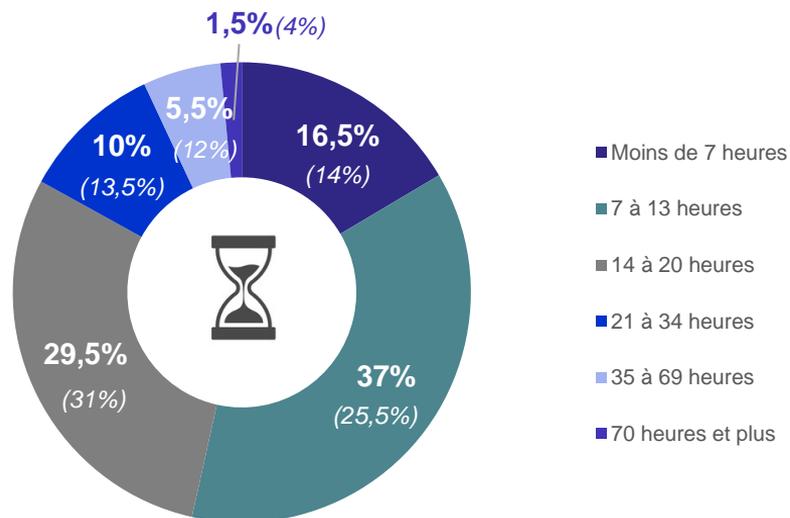
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- En 2023, plus des deux tiers des stagiaires étaient des employés ou des techniciens, contre 54% en 2022. La part des ouvriers a quant à elle été divisée par deux, ces derniers ne représentant plus que 14% des stagiaires.
- Deux formations sur trois avaient une durée comprise entre 7 et 20 heures, soit une proportion supérieure à l'an passé (56,5%).

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Durée de la formation en heures



Source : Constructyts

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructyts 2022

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

- Les formations les plus suivies étaient celles en lien avec l'énergie et l'environnement (49,5%).

Segments de formation	% de salariés	Principaux thèmes de formation
Énergie – Environnement	49,5%	- Gestion bâtiment - Réglementation et label
Réglementaires santé et sécurité	18%	- Conduite d'engins
Métiers	10,5%	- Vente - Charpente bois
Numérique	9,5%	- Logiciel de gestion - Logiciel bureautique
Fonctions de gestion	4%	- Direction
Formation de prévention	3%	- Incendie
Fonctions support	2,5%	- Achat - Commercial
Autres	2%	ND
Compétences transversales	1%	- Développement personnel - Langues étrangères
Encadrement de chantier	<0,5%	ND



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



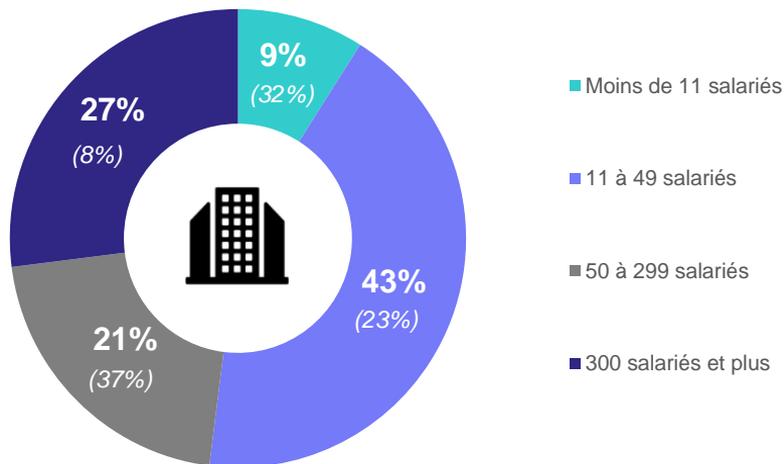
06

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- En 2023, 147 nouveaux stagiaires ont intégré le dispositif POEC, soit un nombre identique à l'an passé.
- 43% de ces contrats ont été signés par des entreprises de 11 à 49 salariés et 27% par celles de 300 salariés et plus.

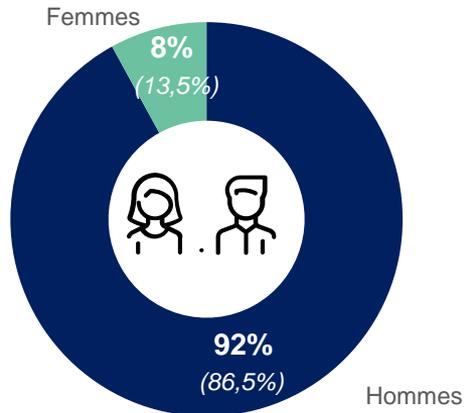
Répartition du nombre de contrats signés selon la taille de l'entreprise



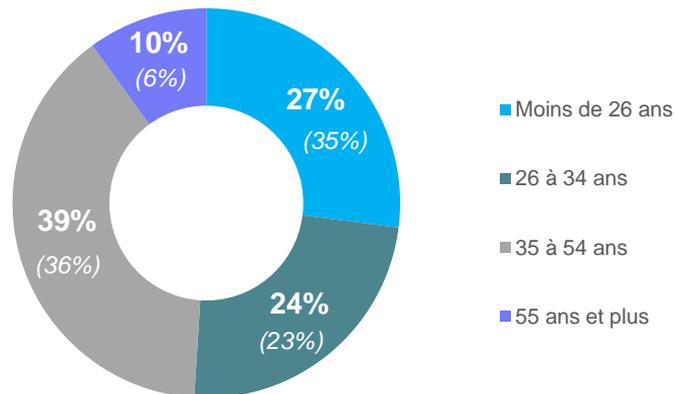
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- Les femmes étaient minoritaires parmi les stagiaires formés : 8%, contre 13,5% en 2022.
- En 2023, les stagiaires étaient plus âgés qu'en 2022. En effet, 51% des stagiaires avaient moins de 35 ans, contre 58% en 2022.

Répartition des stagiaires selon le genre



Tranche d'âge des stagiaires



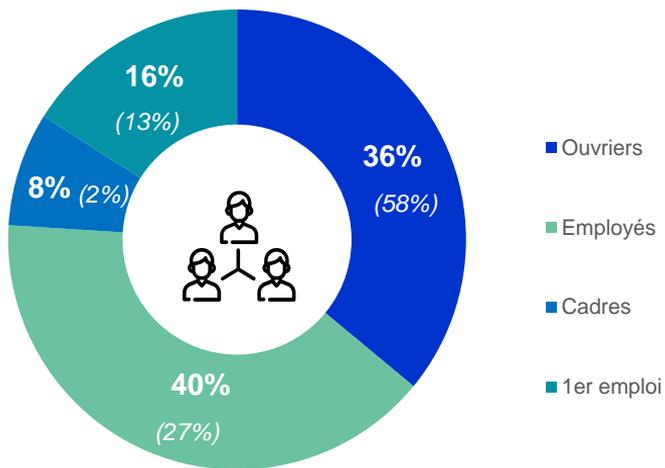
(*) Entre parenthèses, chiffres Constructyts 2022

Source : Constructyts

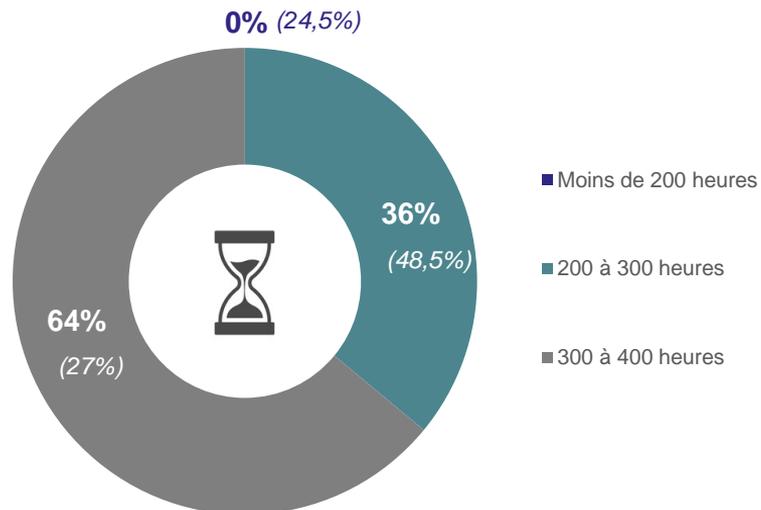
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- En 2023, 40% des stagiaires étaient des employés contre 27% l'an dernier. A l'inverse, la part des ouvriers était en baisse, représentant ainsi 36% des stagiaires formés contre 58% en 2022.
- Une augmentation de la durée moyenne des formations comparativement à 2022 avec près des deux tiers des formations ayant une durée de 300 à 400 heures contre 27% l'an passé.

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Durée de la formation en heures



Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- Environ 60% des formations concernaient la Logistique/Gestion des stocks/Livraison et 30% le Commercial et la Vente.

Domaine de formation	% de stagiaires
Logistique – Gestion des stocks – Livraison	61%
Commercial – Vente	30%
Bâtiment second-œuvre (carrelage, menuisier, peintre, ...)	9%



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



07

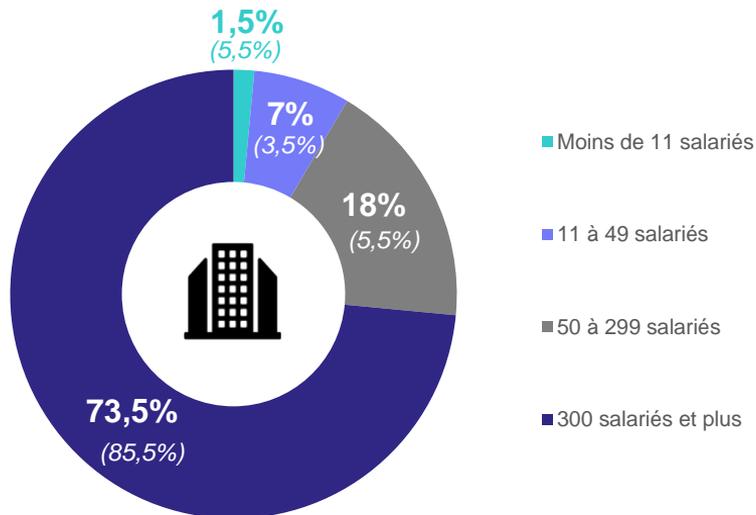
Pro-A



Contrats Pro-A

- En 2023, 151 contrats Pro-A ont été signés, contre 263 en 2022, soit une baisse de 43%.
- Comme l'an passé, la grande majorité des contrats Pro-A (73,5%) ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus.

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

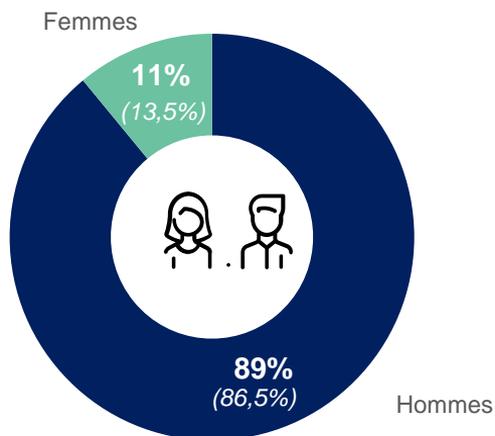


(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

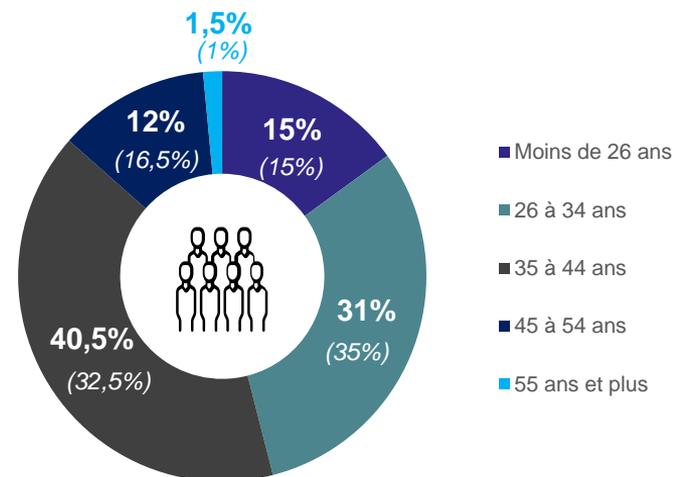
Contrats Pro-A

- Neuf salariés sur dix ayant signé un contrat Pro-A étaient des hommes, soit une part supérieure à l'an passé (86,5%).
- Les salariés de 35 à 44 ans représentaient environ 40% des contrats Pro-A signés et ceux de 26 à 34 ans plus de 30%.

Répartition des salariés en contrat Pro-A selon le genre



Tranche d'âge des salariés en contrat Pro-A

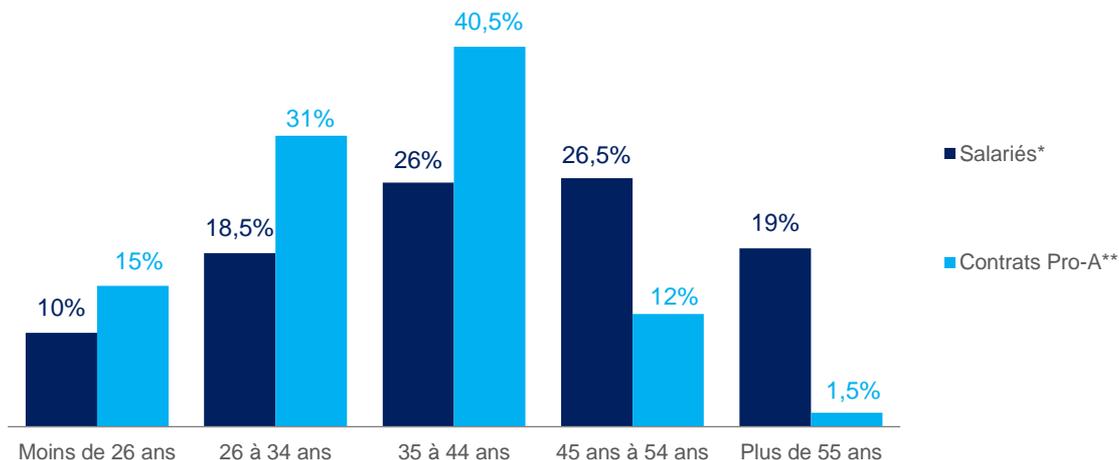


(*) Entre parenthèses, chiffres ConstructyS 2022

Contrats Pro-A

- Les salariés âgés de 26 à 44 ans sont nettement surreprésentés parmi les salariés en contrats Pro-A. En effet, ils représentent plus de 71% des contrats Pro-A signés en 2023 contre 44,5% 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 2023



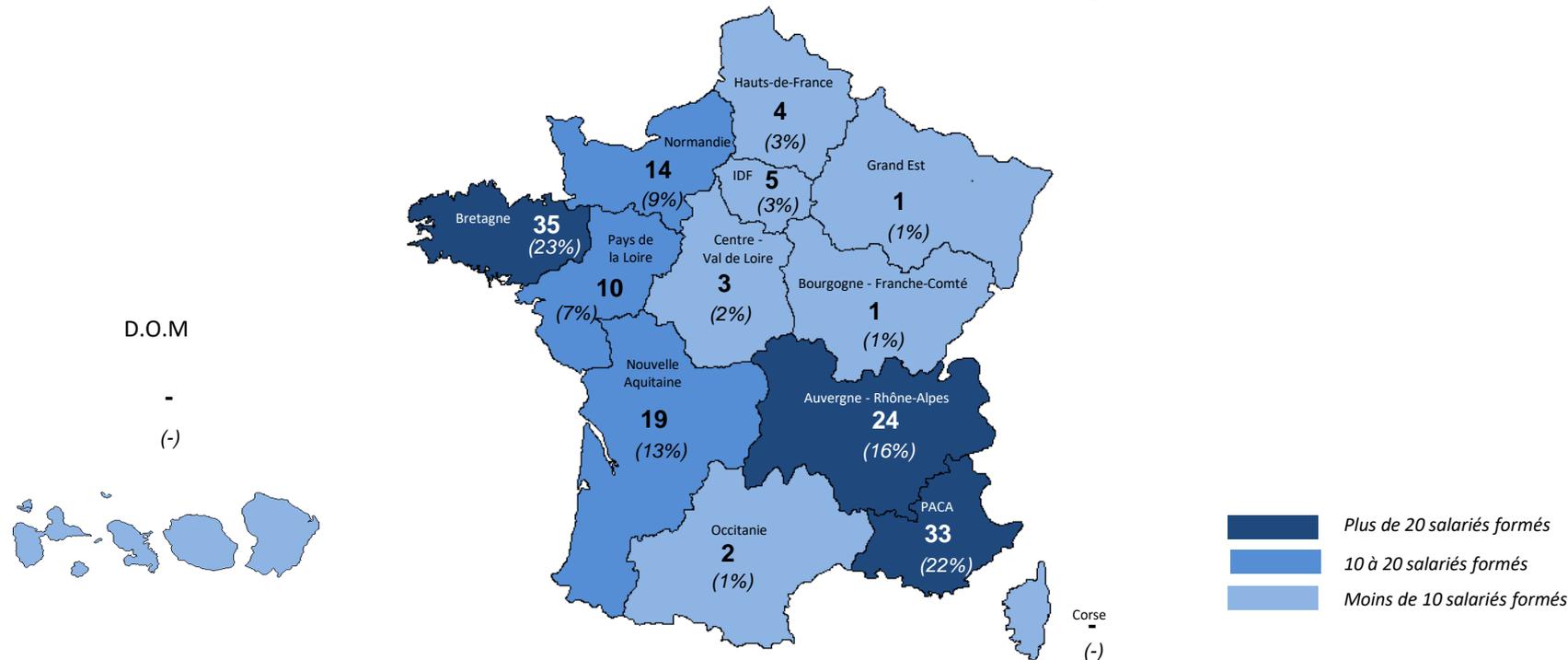
(*)Source : enquête

(**) Source : Constructys

Contrats Pro-A

- Les entreprises installées en Bretagne, PACA et Auvergne-Rhône-Alpes étaient celles ayant le plus signé de contrats Pro-A en 2023 (92 contrats, soit 61% des contrats Pro-A signés).

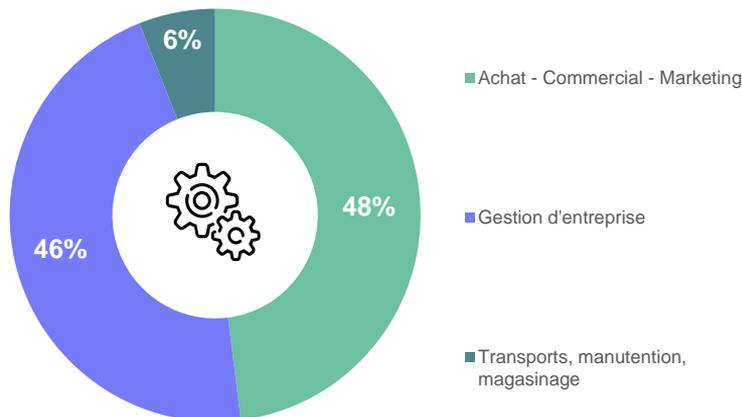
Répartition des salariés en contrat Pro-A selon les régions



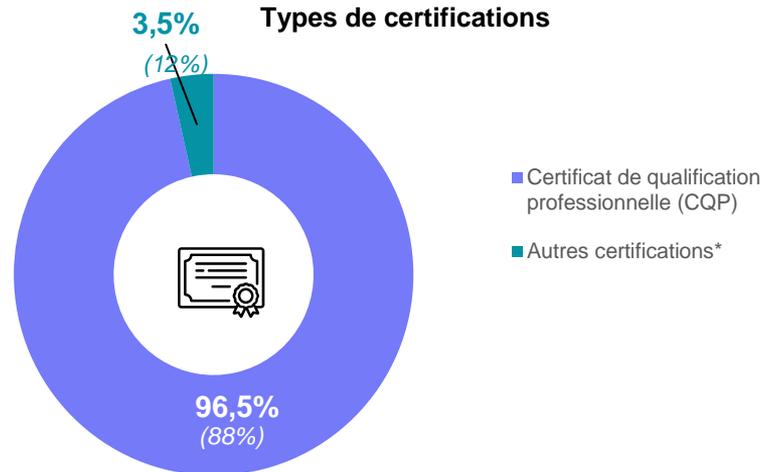
Contrats Pro-A

- En 2023, presque la moitié des salariés en contrat Pro-A suivaient une formation en Achat – Commercial – Marketing et 46% en Gestion d'entreprise.
- 96,5% des contrats Pro-A visaient un CQP, soit une proportion supérieure à l'an passé (88%).

Domaine de formation



Types de certifications



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

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

Contrats Pro-A

- Parmi les salariés en contrats Pro-A préparant un CQP, près de 40% préparaient un CQP de chef d'agence ou de dépôt et un tiers un CQP attaché technico-commercial.

Niveau de certification visée

CQP	% de salariés en contrat Pro-A
CQP chef d'agence ou de dépôt	37,5% (40,5%)
CQP attaché technico- commercial	33% (19,5%)
CQP manager d'équipe	20,5% (15%)
CQP vendeur conseil	7,5% (14%)
CQP Magasinier	1,5% (10%)
CQP ETAM	- (1%)
Ensemble	100%

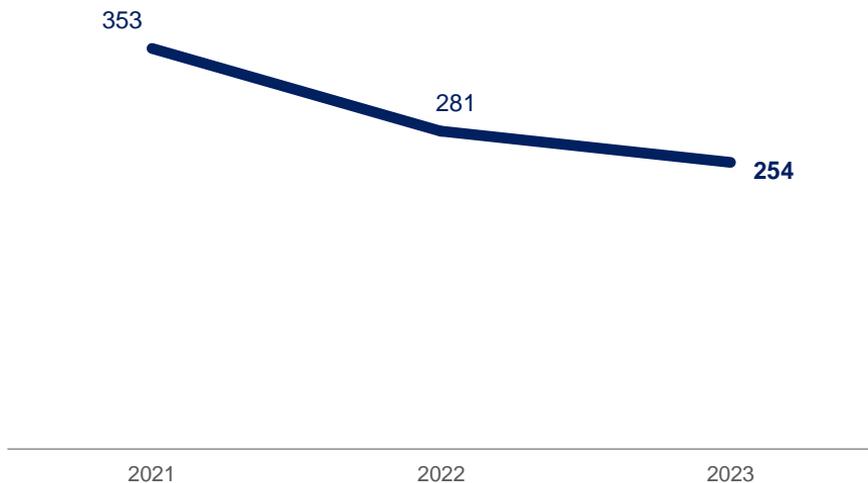
(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

Source : Constructys

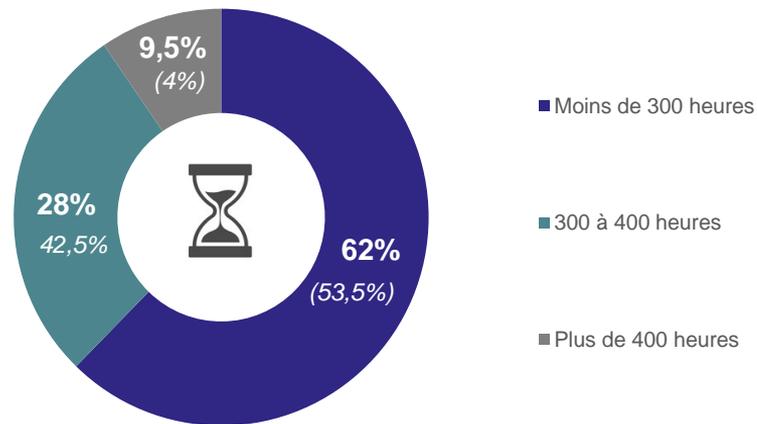
Contrats Pro-A

- En 2023, plus de 60% des contrats Pro-A duraient moins de 300 heures contre 53,5% en 2022.
- En moyenne, les contrats Pro-A avaient une durée de 254 heures contre 281 heures l'an passé.

Evolution de la durée moyenne de formation (en heures)



Durée de la formation en heures



(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2022

Source : Constructys



「 Merci ! 」

pour votre attention

