



OBSERVATOIRE DES
MÉTIERS DU NÉGOCE
DES MATERIAUX DE
CONSTRUCTION

Rapport de branche 2025

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





Sommaire

01

EMPLOI

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

02

FORMATION

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



Sources

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

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

Taux de réponse à l'enquête :

La représentativité globale de l'enquête réalisée est de 63,5% des salariés, sur une base de 76 708 salariés en 2024 et de 18,5% des entreprises, sur une base de 4 324 entreprises.

Réponses à l'enquête 2025 pour l'exercice 2024
(base entreprises et salariés moyens 2024, source : Constructys)

Taille des entreprises	Base entreprises 2024	Base salariés 2024	Nombre d'entreprises répondantes 2024	Nombre de salariés des entreprises répondantes 2024	Taux de représentativité 2024 (entreprises)	Taux de représentativité 2024 (salariés)
Moins de 11 salariés	3 423	10 884	561 (542)	2 158 (1 904)	16,5%	20,5%
Entre 11 et 49 salariés	753	16 455	154 (175)	3 435 (3 619)	21%	21,5%
50 salariés et plus	176	51 655	86 (92)	43 297 (43 259)	49%	86,5%
Ensemble	4 324	76 708	801 (809)	48 782 (48 782)	18,5%	63,5%

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023



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 2025 (4 324 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



Relances par téléphone et par mail, vérifications,
rappels

801 questionnaires exploitables
(809 questionnaires en 2024)



Rappels méthodologiques

Les différents effectifs mesurés dans le rapport

1- Effectif au 31/12/2024

Il s'agit de l'effectif présent au 31/12/2024, y compris les alternants (86 220 actifs dont 84 200 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 31/12/2024 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 2024

Cet effectif présenté en page 13 (76 708 salariés en 2024) est une moyenne annuelle fournie par Constructys, OPCO de la Construction.

3- Effectif au 31/12/2023

Il s'agit de l'effectif présent au 31/12/2023 fourni par les entreprises lors de la réalisation de l'enquête et qui a permis d'estimer l'évolution de l'effectif entre 2023 et 2024.

4- Effectif Formation 2024

Les données présentées dans le volet Formation (page 76 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 MÉTIERS
DE CONSTRUCTION

01

EMPLOI





01

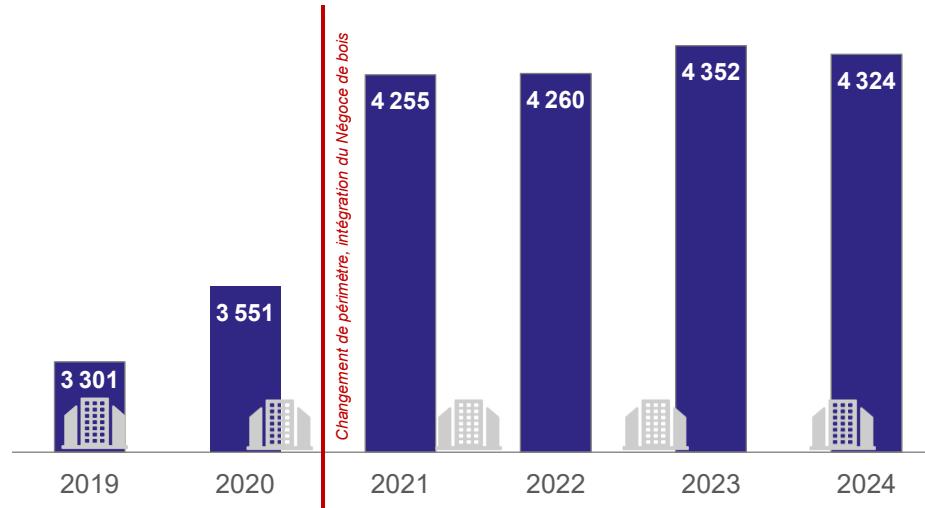
Présentation des entreprises et des effectifs de la branche



Nombre d'entreprises dans la branche

- En 2024, la branche compte 4 324 entreprises contre 4 352 en 2023.

Evolution du nombre d'entreprises

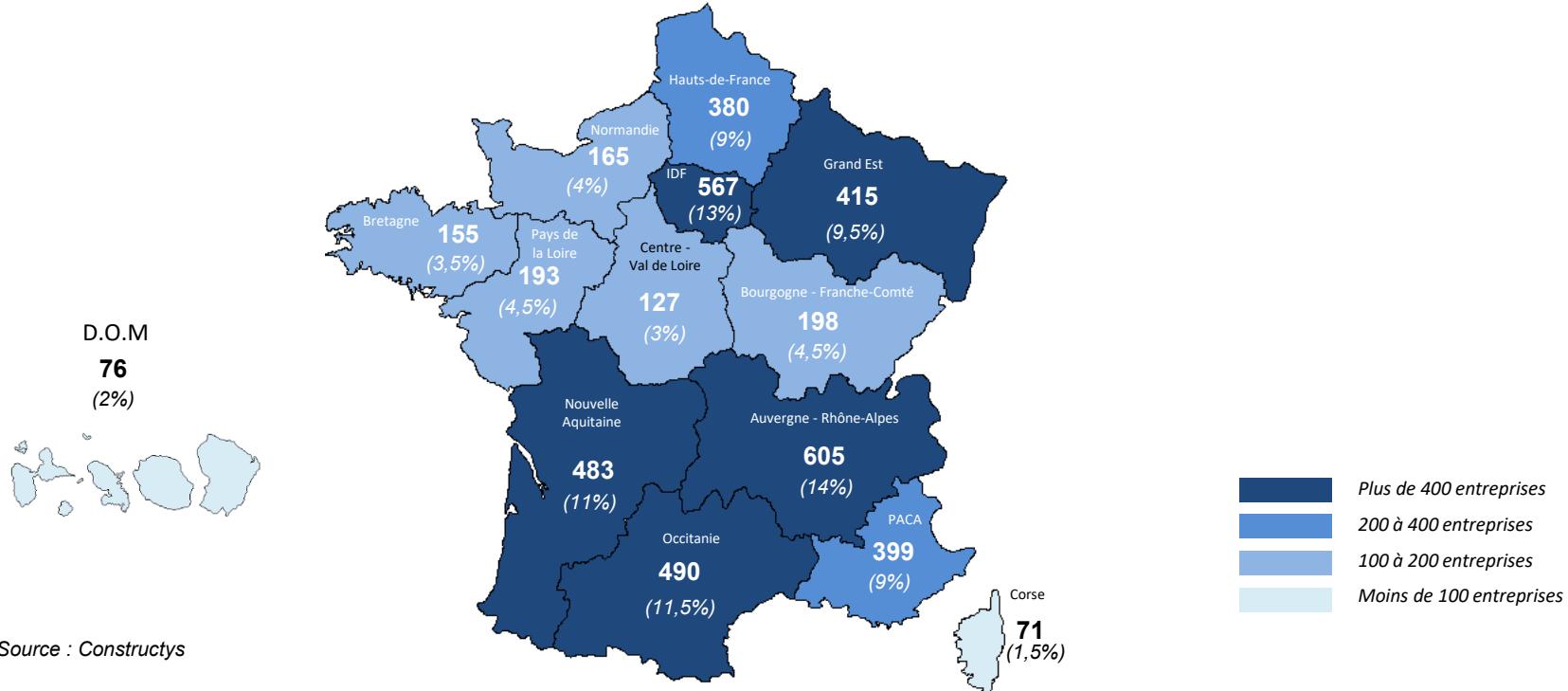


Source : Constructys

Répartition des entreprises selon les régions

- Les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Ile de France concentrent plus d'un quart des sièges d'entreprises.
- Cette part atteint près de 50% si on y ajoute l'Occitanie et la Nouvelle Aquitaine.

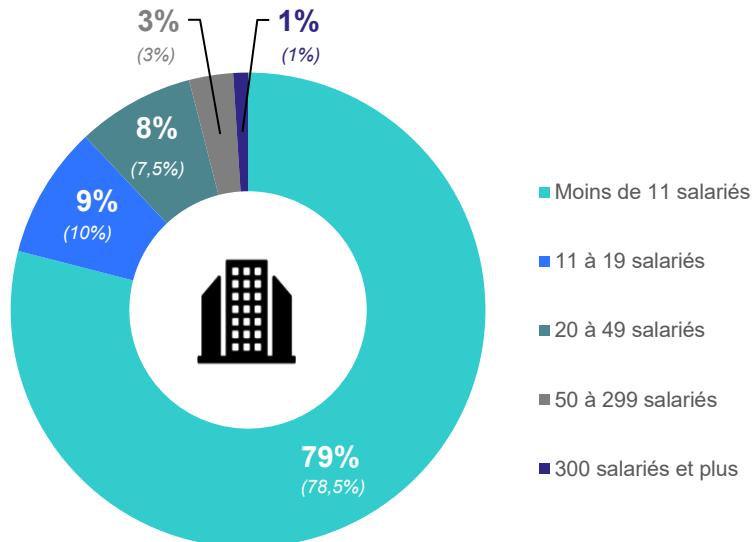
Répartition des sièges d'entreprises selon les régions



Taille des entreprises

- Près de 80% des entreprises emploient moins de 11 salariés (79%), une proportion en hausse d'un demi-point par rapport à 2023.
- Seules 1% des entreprises emploient 300 salariés et plus, soit 40 au total.

Répartition des entreprises selon leur taille



Nombre d'entreprises

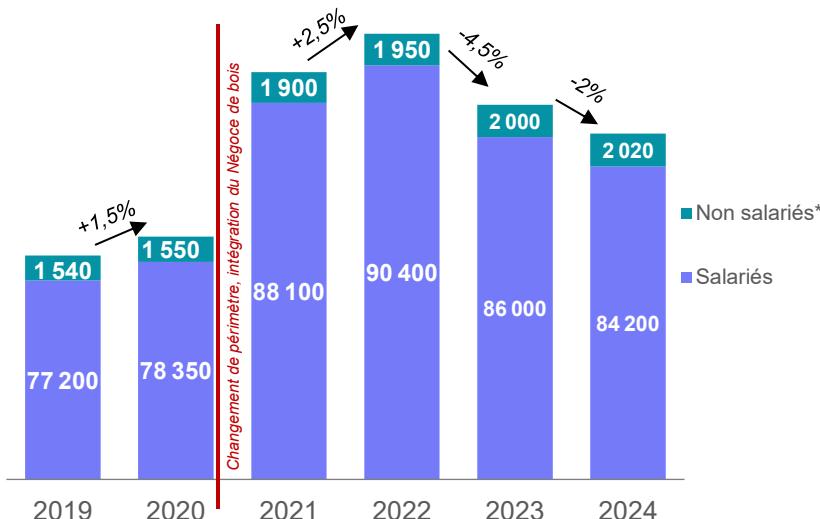
Tranche	Entreprises	Poids
Moins de 11 salariés	3 424 (3 423)	79% (78,5%)
11 à 19 salariés	382 (424)	9% (10%)
20 à 49 salariés	343 (329)	8% (7,5%)
50 à 299 salariés	135 (135)	3% (3%)
300 salariés et plus	40 (41)	1% (1%)
Ensemble	4 324 (4 352)	100%

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Nombre d'actifs présents au 31/12/2024

- Au 31/12/2024, l'effectif estimé à partir des réponses issues de l'enquête est de l'ordre de 86 220 actifs, soit une baisse de 2% par rapport à 2023. Les salariés représentent 97,5% des actifs et les non salariés* 2,5%, soit environ 2 020 personnes.
- 45,5% des actifs présents au 31 décembre 2024 travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus.

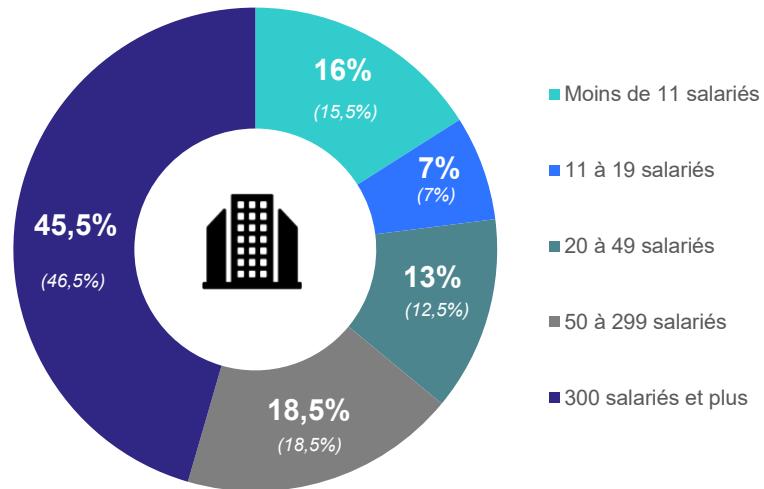
Evolution du nombre d'actifs



Source : Enquête

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

Répartition des actifs selon la taille de l'entreprise



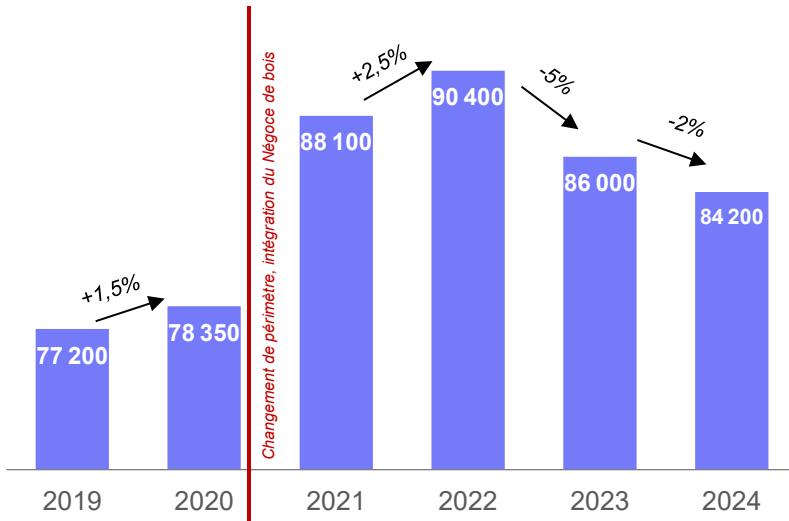
Source : Enquête

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Nombre de salariés présents au 31/12/2024

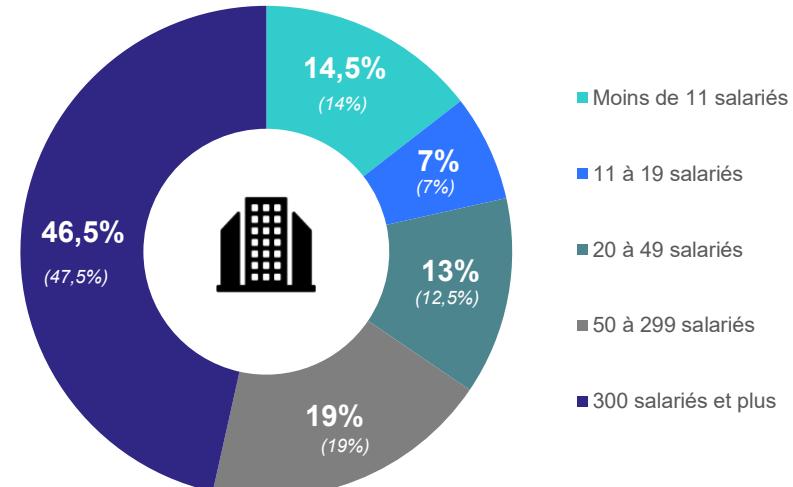
- Au 31/12/2024, l'effectif salarié estimé est de l'ordre de 84 200 salariés, en baisse de 2% par rapport à 2023.
- 46,5% des salariés travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus, soit une part en légère baisse comparé à 2023, alors que ces structures représentent seulement 1% des entreprises 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 2024 portant sur l'exercice 2023

Effectif salarié moyen

- Selon les données de Constructys, 46,5% de l'effectif salarié moyen travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus contre environ 47,5% en 2023.

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	10 645 (10 884)	3 424 (3 423)	3,1 (3,2)	13,9% (13,8%)
11 à 19 salariés	5 603 (6 013)	382 (424)	14,7 (14,2)	7,3% (7,6%)
20 à 49 salariés	10 450 (10 442)	343 (329)	30,5 (31,7)	13,6% (13,2%)
50 à 299 salariés	14 371 (14 240)	135 (135)	106,4 (105,5)	18,7% (18,0%)
300 salariés et plus	35 639 (37 415)	40 (41)	891 (912,6)	46,5% (47,4%)
Ensemble	76 708 (78 994)	4 324 (4 352)	17,7 (18,2)	100%

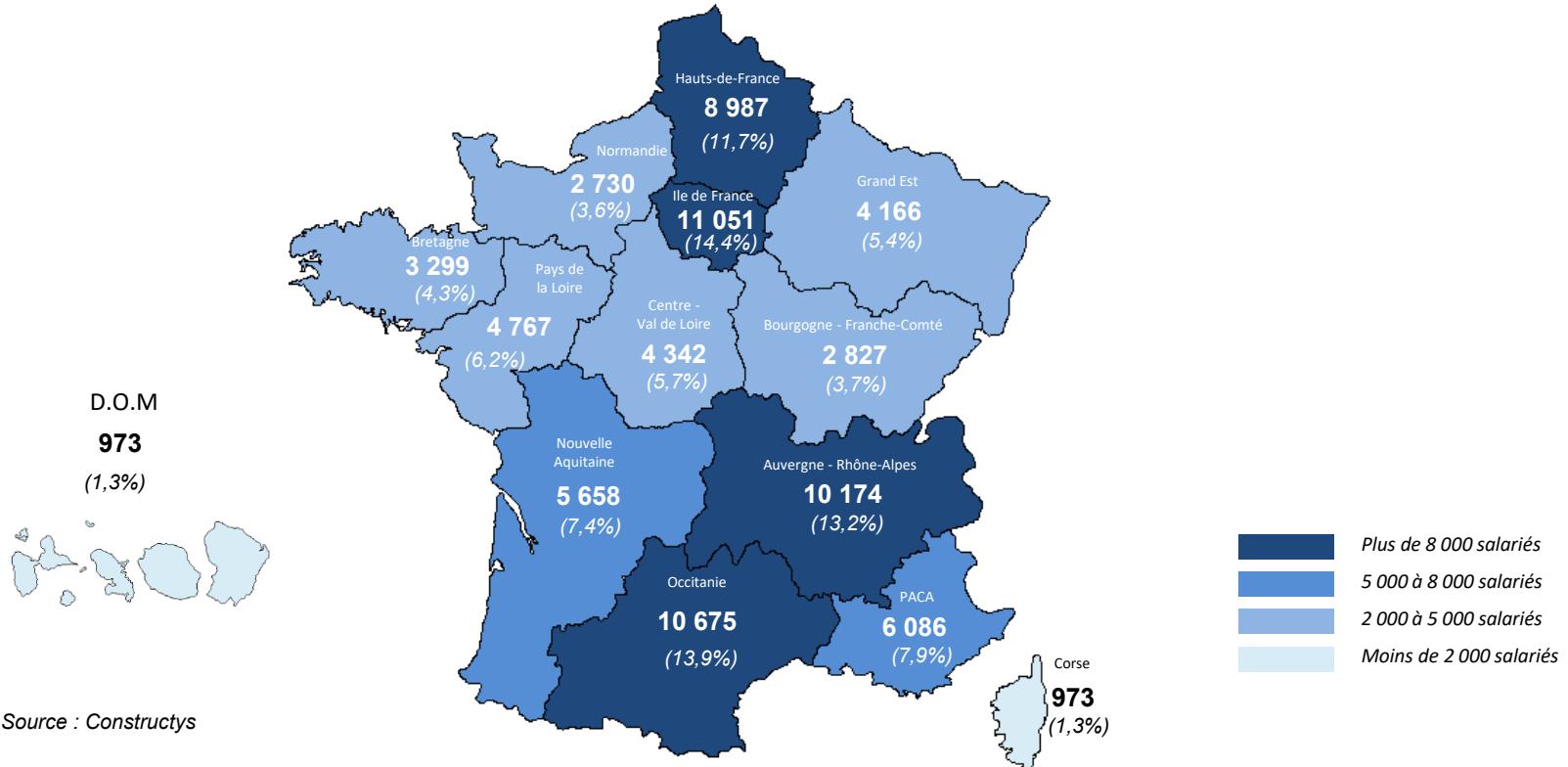
Source : Constructys

* effectif moyen annuel Constructys, OPCO de la Construction

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2023

Effectif salarié moyen selon les régions

- Les régions Ile de France et Occitanie concentrent toujours près de 30% des salariés.
- En y ajoutant l'Auvergne-Rhône-Alpes et les Hauts de France, cette part atteint plus de 50% (53%).





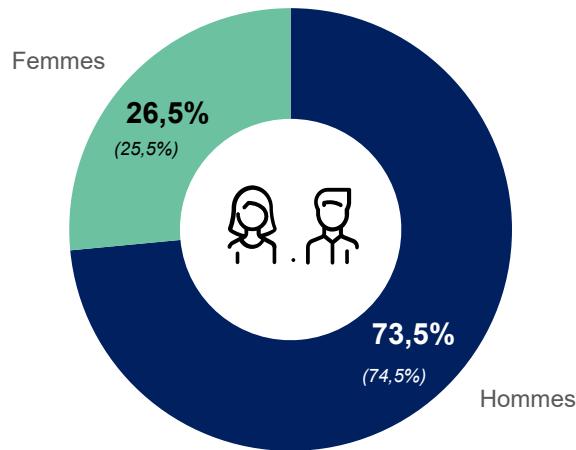
02

Le profil des salariés

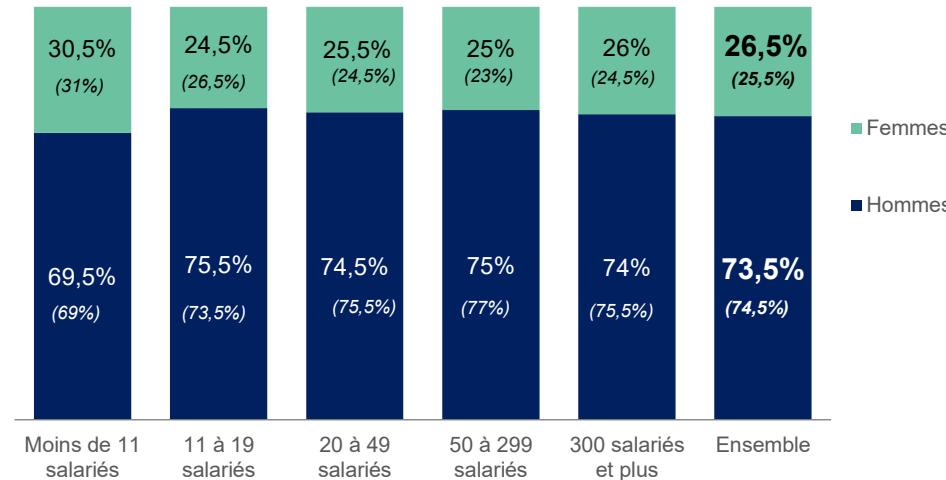
Selon le genre

- Les hommes représentent près des trois quarts des salariés de la branche. Cette proportion s'avère toutefois en baisse d'un point par rapport à 2023.
- La part des femmes est plus importante pour les entreprises de moins de 11 salariés où elle atteint 30,5% contre 26,5% si l'on regarde l'ensemble.

Répartition des salariés selon le genre



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



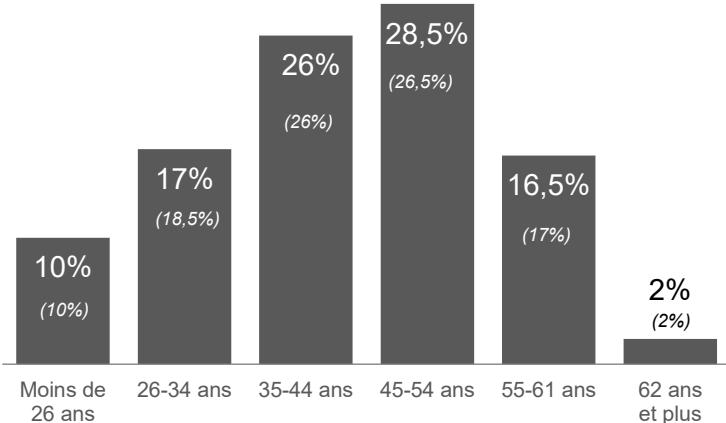
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Selon l'âge

- L'âge moyen des salariés de la branche est de 42,5 ans, soit un nombre en légère augmentation par rapport à 2023 (+0,5 an).
- Un âge moyen légèrement plus élevé pour les hommes : 42,5 ans contre 42 ans pour les femmes.

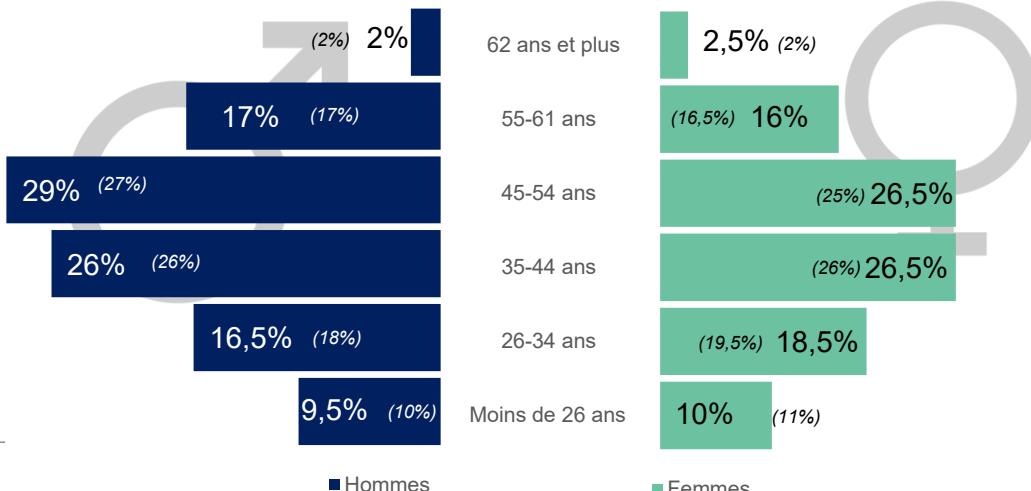
Répartition des salariés selon leur âge

Age moyen en 2024 : **42,5 ans**



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Répartition des salariés selon l'âge et le genre



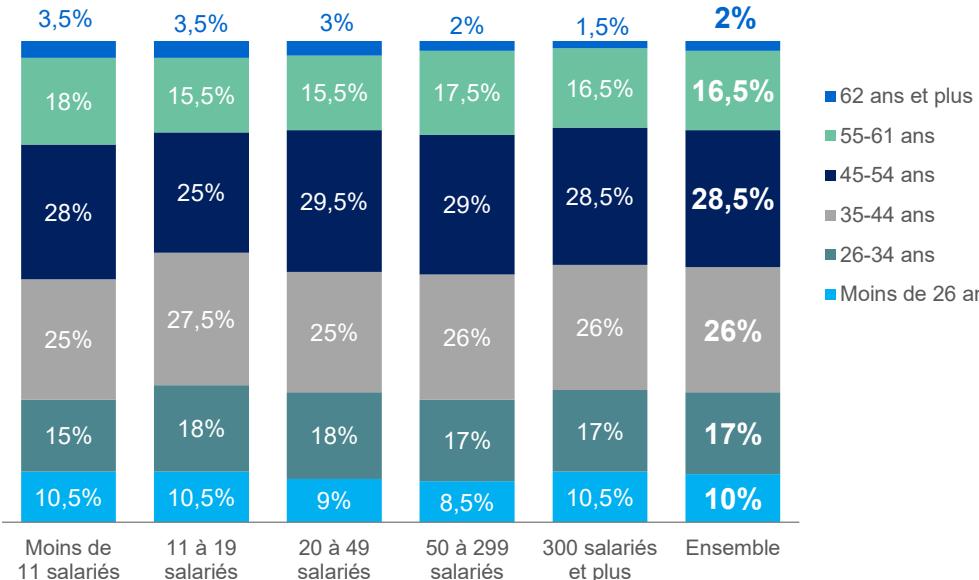
42,5 ans

42 ans

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 : 43 ans en moyenne.
- La part des salariés de 55 ans et plus est un peu plus importante au sein des petites structures (employant moins de 11 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	42,5 ans (42 ans)	44 ans (43,5 ans)	43 ans (42,5 ans)
11 à 19 salariés	42 ans (42 ans)	42,5 ans (42 ans)	42 ans (42 ans)
20 à 49 salariés	43 ans (42 ans)	41,5 ans (41 ans)	42,5 ans (41,5 ans)
50 à 299 salariés	43 ans (42,5 ans)	42,5 ans (42 ans)	43 ans (42,5 ans)
300 salariés et plus	42,5 ans (42 ans)	41 ans (41 ans)	42 ans (42 ans)
Ensemble	42,5 ans (42 ans)	42 ans (41,5 ans)	42,5 ans (42 ans)

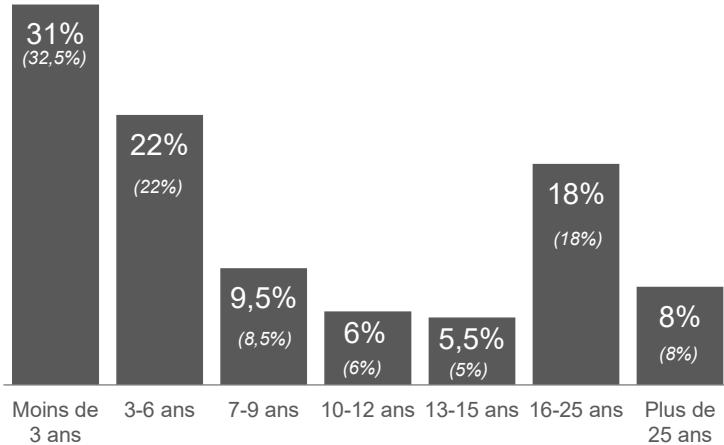
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Selon l'ancienneté

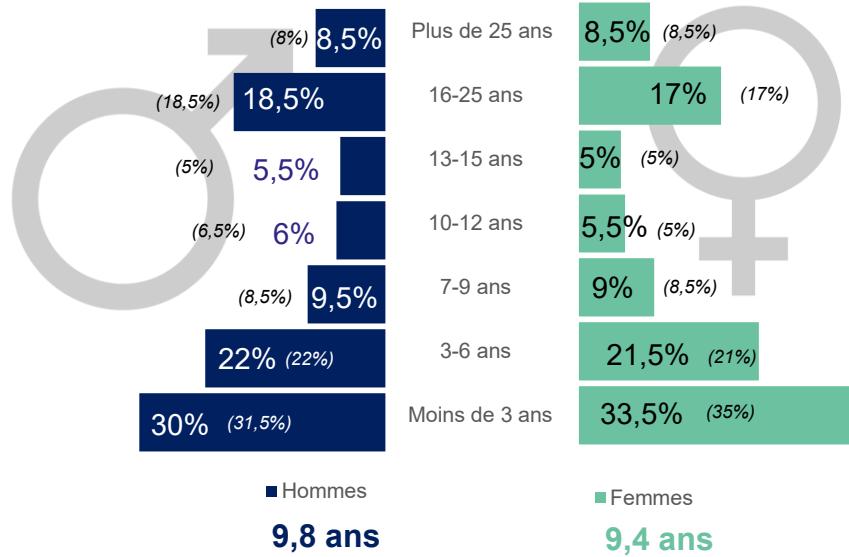
- L'ancienneté moyenne des salariés de la branche est de 9,6 ans, soit une légère augmentation comparativement à 2023 où elle s'élevait à 9,5 ans.
- L'ancienneté moyenne des hommes est de 9,8 ans contre 9,4 pour les femmes. Elles sont toutes les deux en hausse par rapport à 2023.
- La répartition des salariés selon l'ancienneté est proche entre hommes et femmes. On notera tout de même une proportion de femmes ayant moins de 3 ans d'ancienneté plus importante que pour les hommes (33,5% contre 30%).

Répartition des salariés selon l'ancienneté

Ancienneté moyenne en 2024 : **9,6 ans**



Répartition des salariés selon l'ancienneté et le genre



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

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 9,1 ans pour celles employant de 20 à 49 salariés, 8,9 ans pour les 11 à 19 salariés et 8,5 ans pour celles de moins de 11 salariés.
- L'ancienneté des femmes est moins élevée que celle des hommes dans l'ensemble des structures hormis dans les plus petites (moins de 11 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	8,3 ans (8,7 ans)	9,0 ans (9,1 ans)	8,5 ans (8,8 ans)
11 à 19 salariés	8,9 ans (7,9 ans)	8,8 ans (7,7 ans)	8,9 ans (7,9 ans)
20 à 49 salariés	9,3 ans (8,9 ans)	8,6 ans (8,6 ans)	9,1 ans (8,8 ans)
50 à 299 salariés	9,9 ans (9,4 ans)	9,4 ans (9,5 ans)	9,8 ans (9,5 ans)
300 salariés et plus	10,3 ans (10,3 ans)	9,8 ans (9,7 ans)	10,2 ans (10,2 ans)
Ensemble	9,8 ans (9,6 ans)	9,4 ans (9,3 ans)	9,6 ans (9,5 ans)

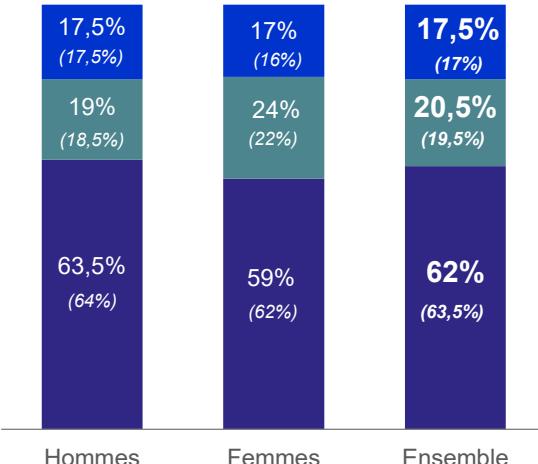
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023



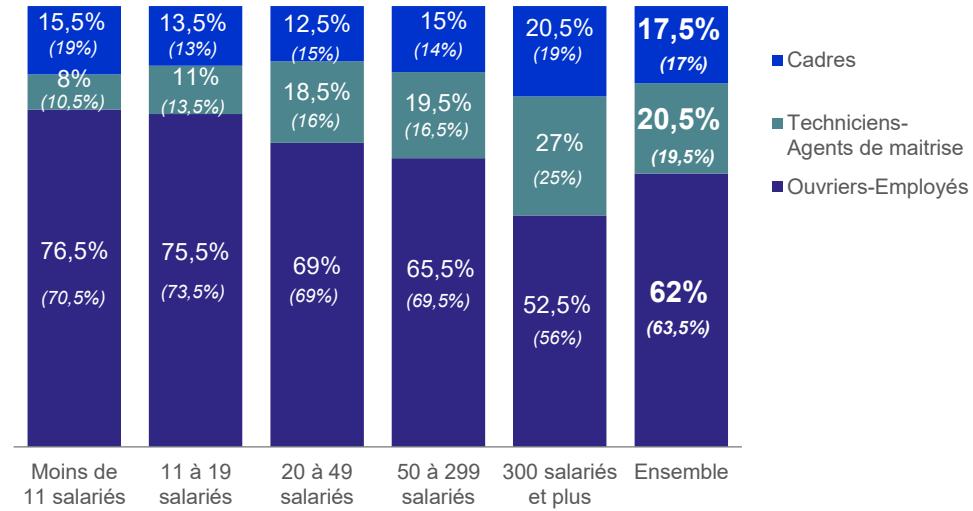
Selon les catégories socio-professionnelles

- Au 31 décembre 2024, les ouvriers-employés représentent 62% des salariés de la branche, soit une baisse de 1,5 point comparé à 2023.
- La proportion de cadres demeure plus élevée chez les hommes : 17,5% contre 17% pour les femmes, même si cet écart diminue nettement par rapport à 2023. 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. L'effet est inverse pour les Ouvriers-Employés.

Répartition des salariés selon le genre et la CSP



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

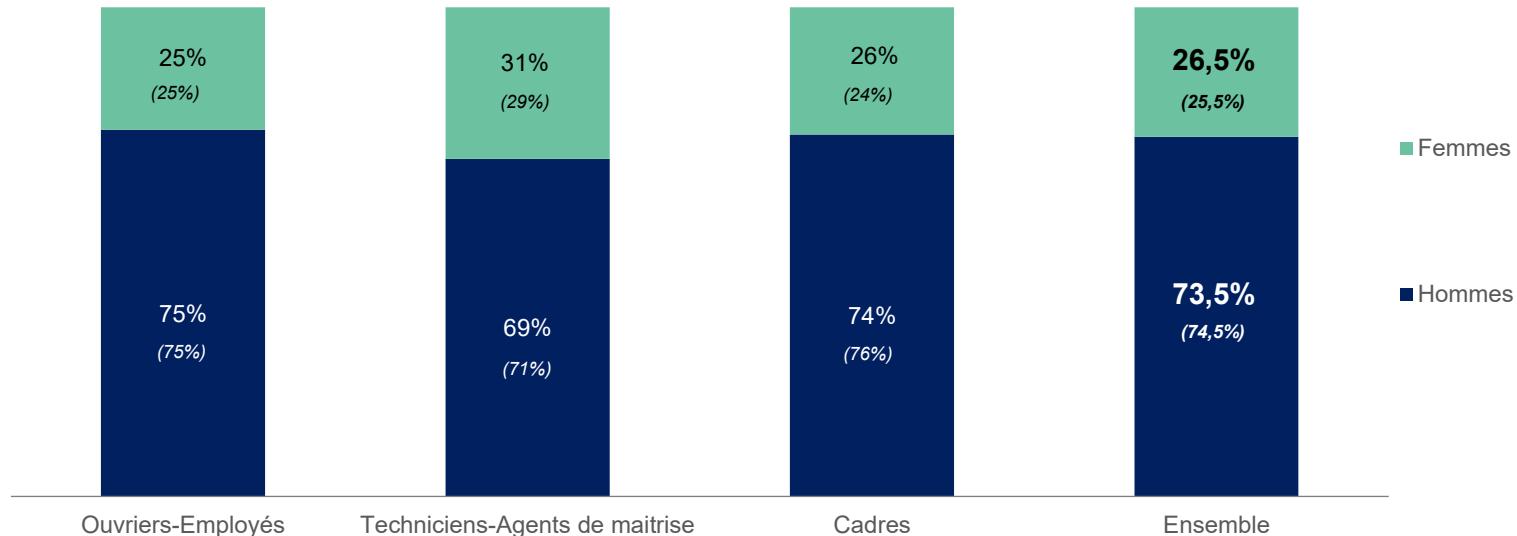


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Selon les catégories socio-professionnelles

- Les hommes représentent environ les trois quarts des ouvriers-employés et des cadres, soit une proportion légèrement supérieure à la part des hommes dans le total des salariés (73,5%).
- La proportion d'hommes reste plus faible (69%) pour les techniciens-agents de maîtrise, une part en baisse de 2 points par rapport à 2023.

Répartition des salariés selon la CSP et le genre

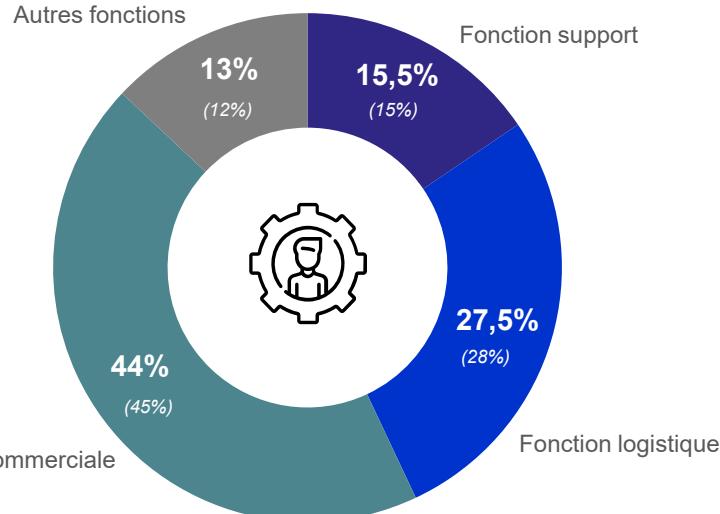


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

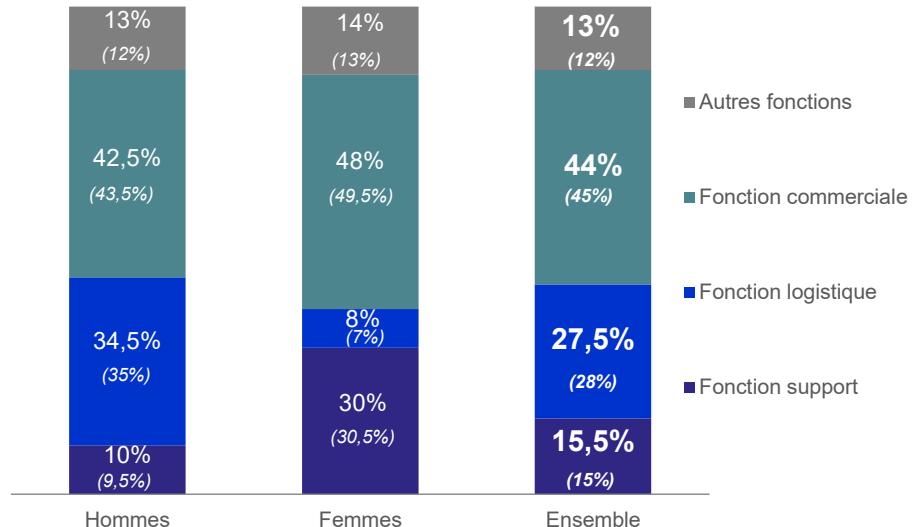
Selon les fonctions

- Plus de 70% des salariés occupent une fonction commerciale ou logistique. Cette part est en légère baisse comparé à 2023.
- La part des salariés occupant une fonction logistique reste plus importante parmi les hommes (34,5%) que parmi les femmes (8%). La situation s'inverse au niveau de la fonction support (30% des femmes contre 10% des hommes).

Répartition des salariés selon les fonctions



Répartition des salariés selon les fonctions et le genre

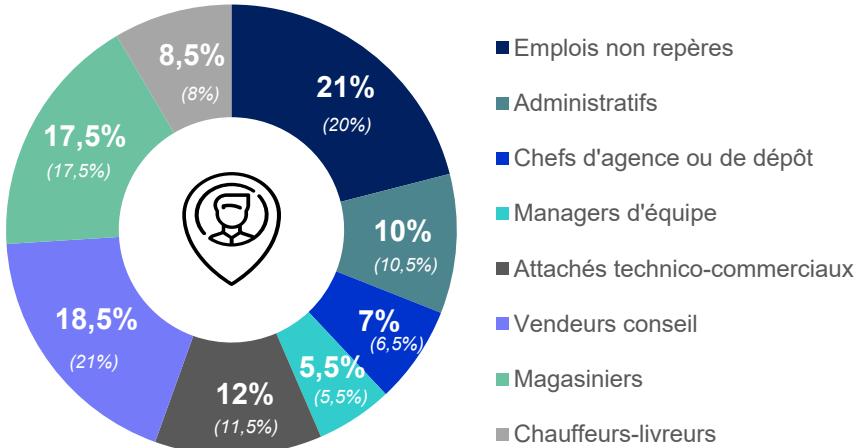


(* Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

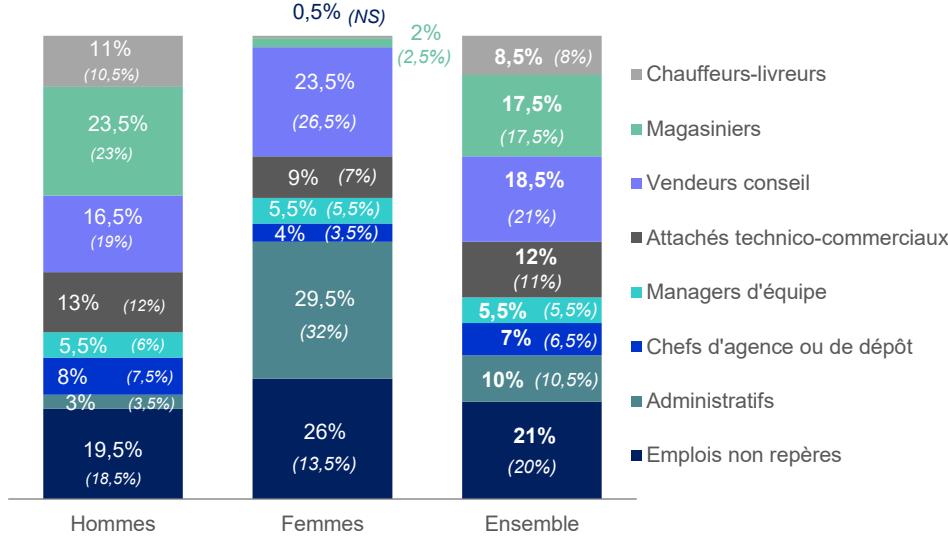
Selon les emplois repères

- 79% des salariés occupent un emploi repère.
- 36% des salariés occupent un métier de vendeur conseil ou de magasinier, soit une part en légère baisse par rapport à 2023, en lien avec la réduction de la proportion de vendeur conseil (18,5% contre 21% en 2023).
- Les emplois repères sont toujours plus fréquents chez les hommes (80,5%) que chez les femmes (74%).
- Les hommes occupent davantage des métiers de magasiniers (23,5%) alors que les femmes se positionnent davantage sur des métiers administratifs (29,5%) et de vendeurs conseil (23,5%).

Répartition des salariés selon les emplois repères



Répartition des salariés selon les emplois repères et le genre

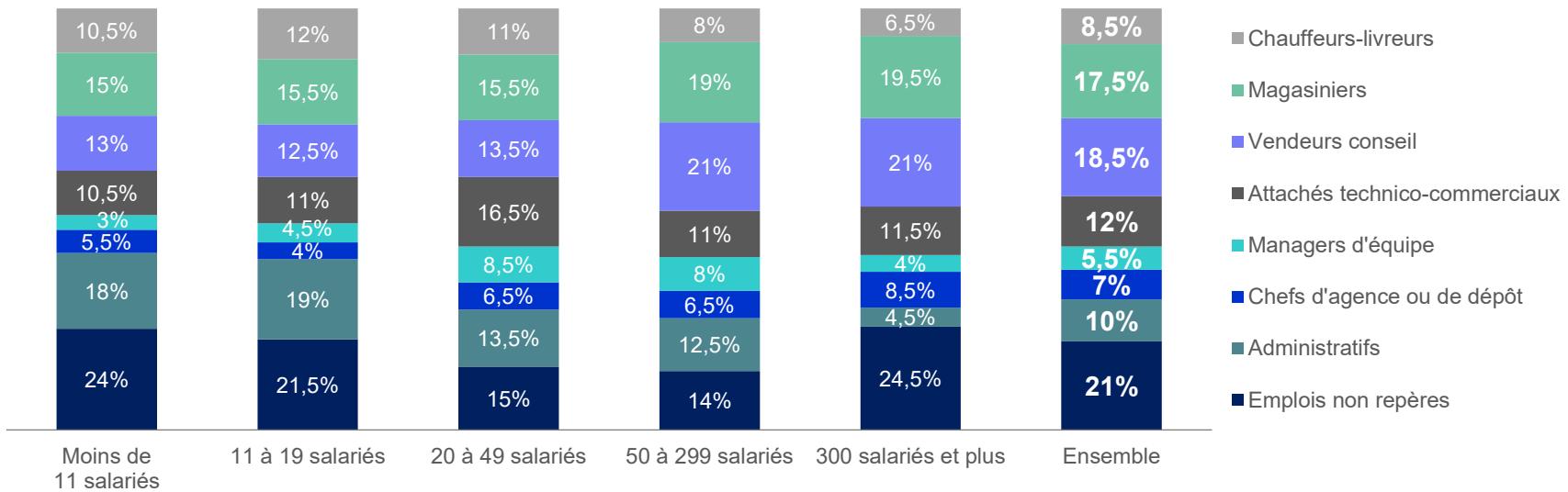


(* Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

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.
- A partir de 20 salariés et plus, les entreprises comptent davantage de vendeurs conseil et de magasiniens. La part de salariés occupant des postes de magasiniens augmente avec l'accroissement de la taille de l'entreprise.

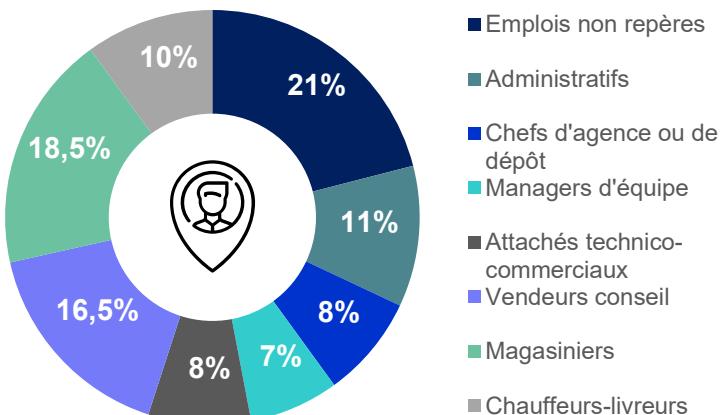
Répartition des salariés selon les emplois repères et la taille de l'entreprise



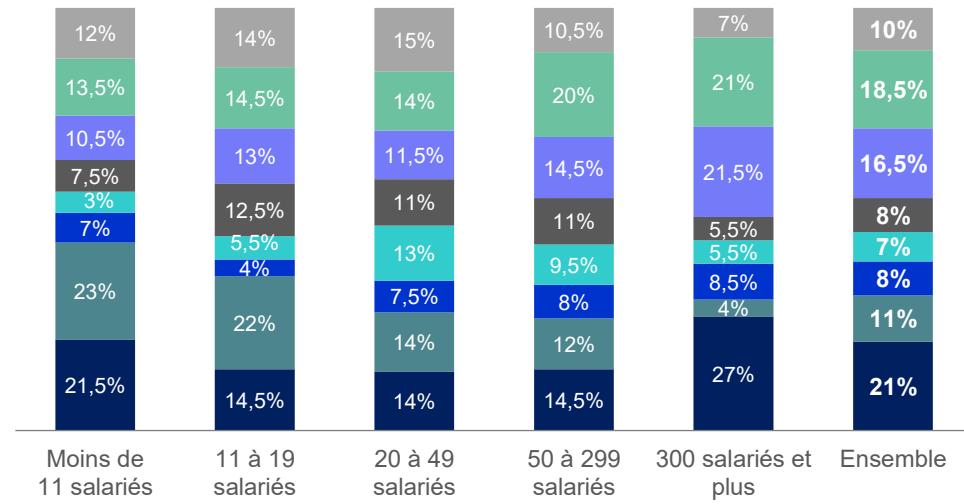
Selon les emplois repères

- Parmi les salariés de 45 ans et plus, près 80% occupent un emploi repère.
- Près d'un salarié sur cinq occupe un poste de magasinier. 16,5% sont des vendeurs-conseil, soit une part plus réduite qu'au niveau de l'ensemble des salariés, tout comme les attachés technico-commerciaux.
- La part des magasiniers parmi les salariés de 45 ans et plus est plus importante dans les grandes structures (plus de 50 salariés). A l'inverse, les postes administratifs occupent une place plus importante parmi les moins de 50 salariés.

**Répartition des salariés de plus de 45 ans
selon les emplois repères**



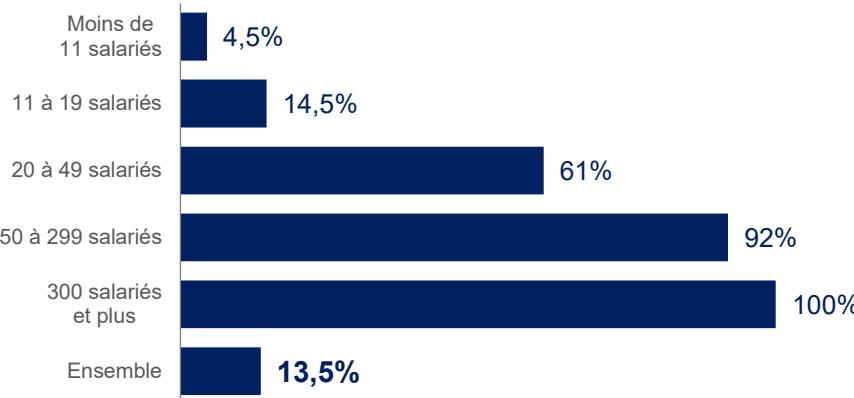
Répartition des salariés de plus de 45 ans selon les emplois repères et la taille de l'entreprise



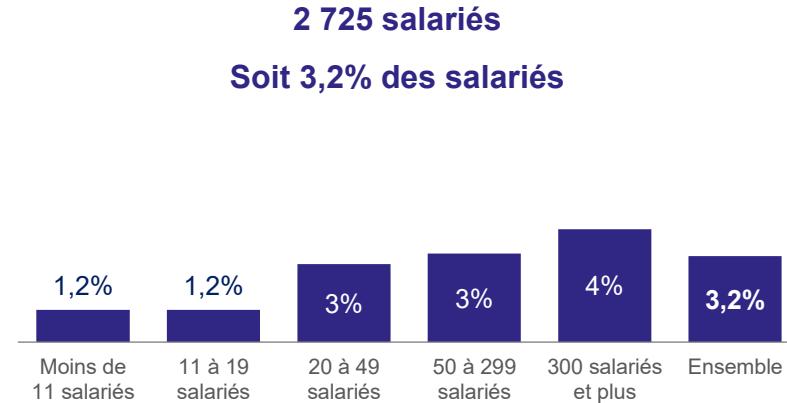
Les salariés en situation de handicap

- 13,5% des entreprises emploient au moins un salarié bénéficiaire de la RQTH. Cette part progresse avec l'augmentation de la taille des entreprises. Ainsi, 4,5% des entreprises de moins de 11 salariés emploient au moins un salarié en situation de handicap, tandis que la totalité des entreprises de 300 salariés et plus sont dans ce cas.
- Au total, les salariés en situation de handicap représentent 3,2% des salariés de la branche, soit environ 2 725 salariés.

Proportion d'entreprises employant des salariés bénéficiaires de la RQTH



Nombre de salariés bénéficiaires de la RQTH





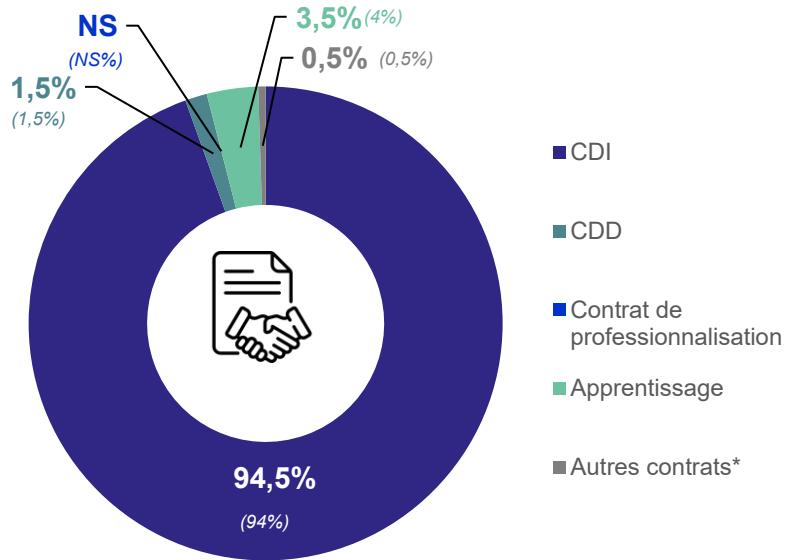
03

Les conditions d'emploi

Contrats de travail

- Les CDI et CDD représentent ensemble 96% des contrats de travail, soit une proportion en légère hausse par rapport à 2023.
- La proportion de CDI demeure plus forte chez les hommes (95%) que chez les femmes (93%), malgré une diminution de l'écart entre les deux.

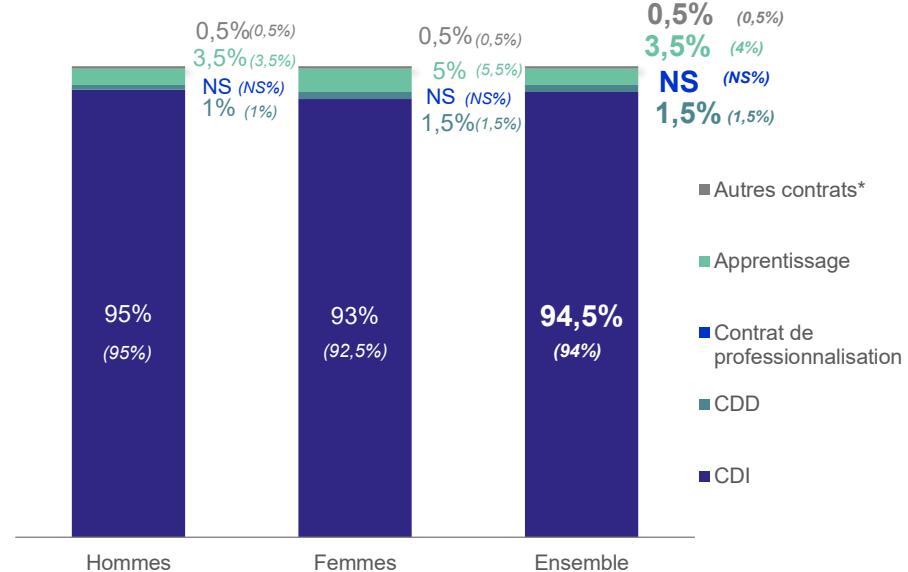
**Répartition des salariés
selon la nature du contrat de travail**



*Contrats aidés CUI, CIE...

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

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

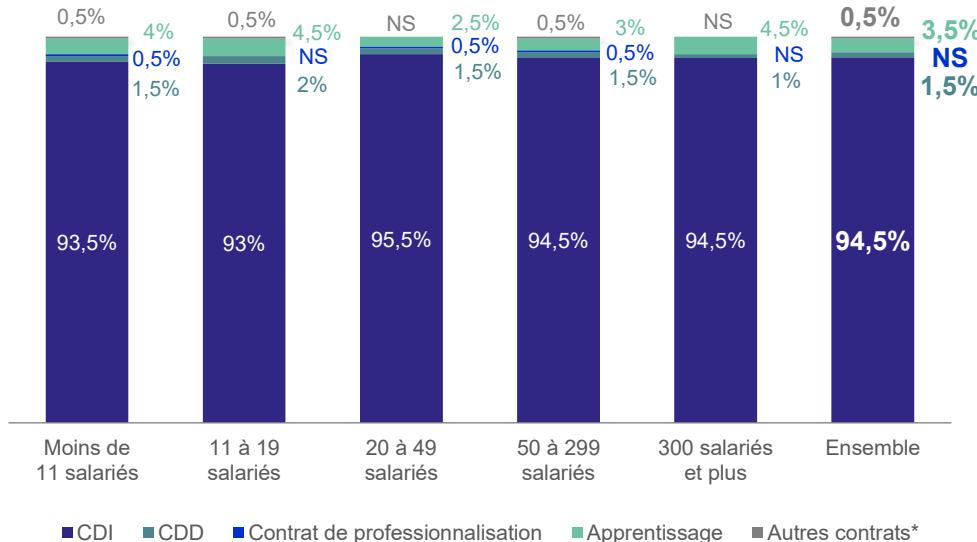


NS : Non significatif

Contrats de travail

- La proportion de CDI reste plus faible chez les ouvriers/employés (92%). En revanche, ils sont davantage concernés par les contrats d'apprentissage (5,5%).
- Les entreprises de plus de 20 salariés accueillent plus de salariés en CDI que les autres : entre 94,5% et 95,5% selon la taille des structures contre environ 93% pour les autres.

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



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

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

*Contrats aidés CUI, CIE...

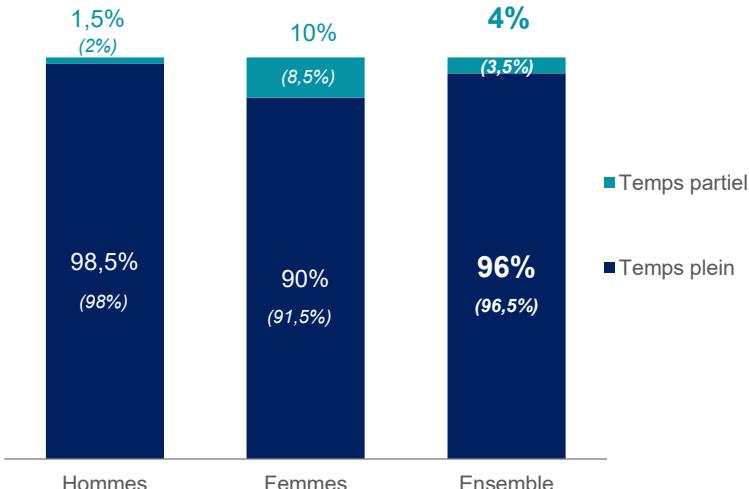
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

NS : Non significatif

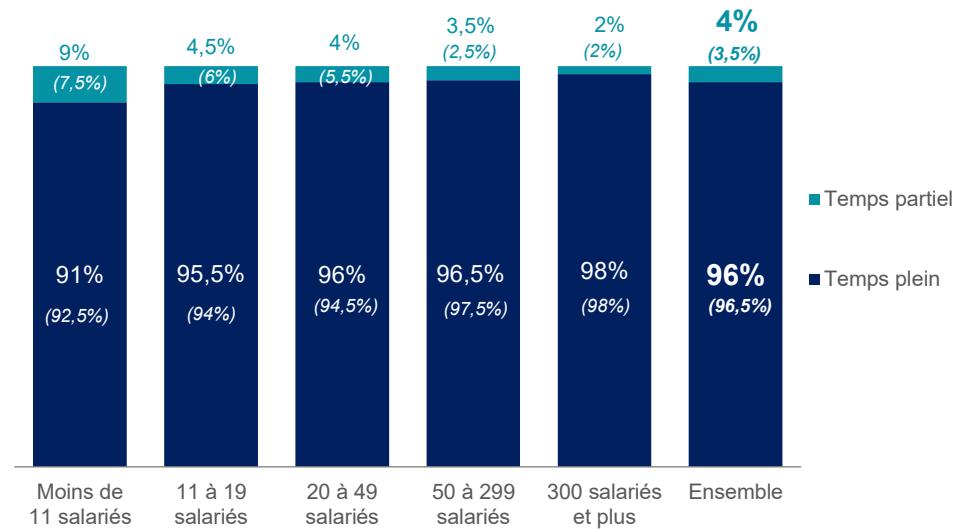
Durée du travail

- La quasi-totalité des salariés sont à temps plein (96%), soit une part en très légère baisse par rapport à l'an passé (-0,5 point).
- Le travail à temps partiel reste plus fréquent chez les femmes (10%) que chez les hommes (1,5%). Cet écart se renforce comparé à 2023.
- La part des salariés à temps partiel diminue avec l'augmentation de la taille des entreprises. Ainsi, les plus petites comptent 9% 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**



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

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 22,5% dans celles employant moins de 11 salariés, une part en forte augmentation par rapport à 2023 (+9 points) et 12,5% dans les structures comprenant entre 11 et 19 salariés. La part des temps partiels est également plus élevée chez les hommes salariés des structures de moins de 11 salariés.

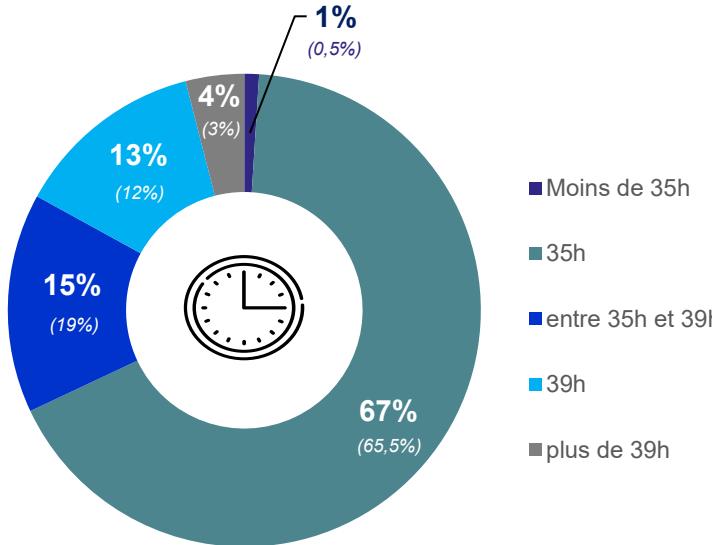
Répartition des salariés selon la durée du travail, le genre et la taille de l'entreprise



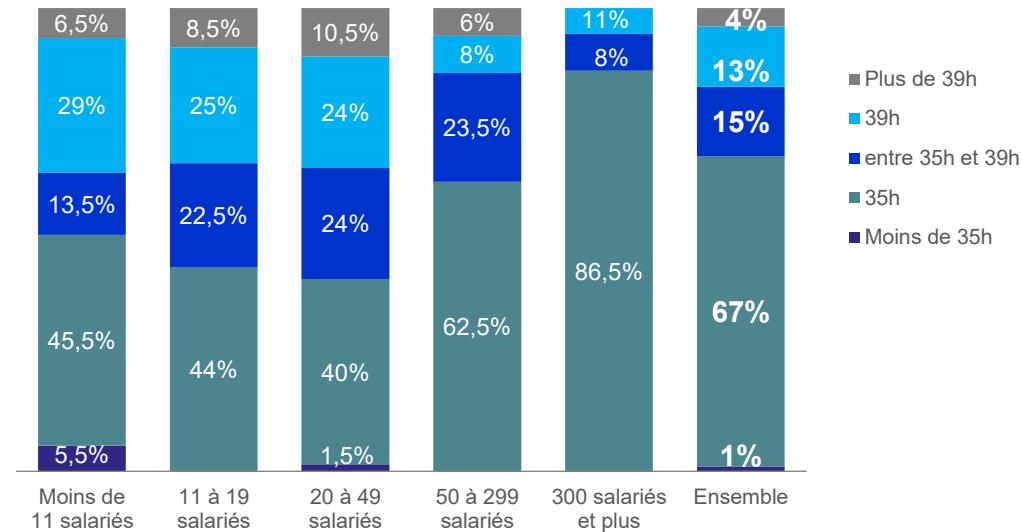
Horaire collectif hebdomadaire

- Les deux tiers des salariés travaillent dans des entreprises appliquant les 35 heures hebdomadaires, une part en légère hausse par rapport à l'an passé (+1,5 point).
- La proportion de salariés concernés par les 35 heures est majoritaire pour chaque taille de structure. Cette part reste toutefois plus faible dans les structures de 20 à 49 salariés, où plus de la moitié des salariés font des horaires supérieurs à 35 heures.

**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**

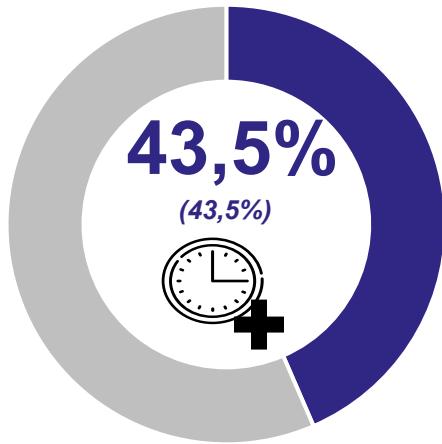


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

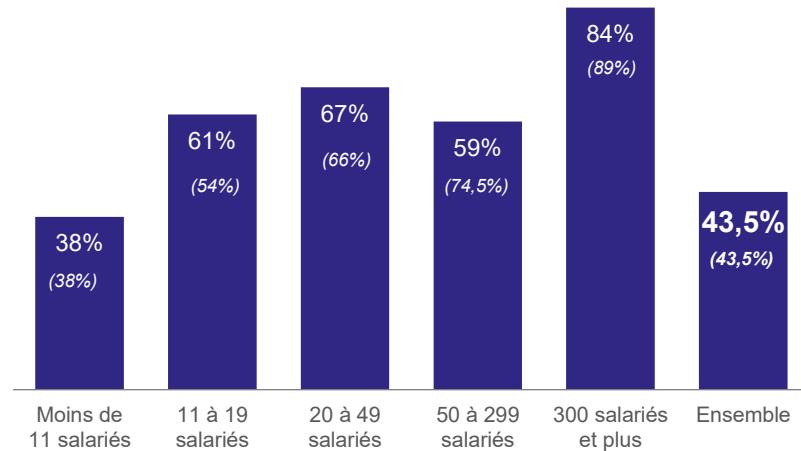
Heures supplémentaires

- En 2024, 43,5% des entreprises ont eu recours aux heures supplémentaires, une proportion identique à celle de 2023.
- La proportion d'entreprises ayant recours aux heures supplémentaires demeure plus faible pour les structures les plus petites, avec 38% d'entre elles concernées. A contrario, la quasi-totalité des entreprises de 300 salariés et plus (84%) ont recours aux heures supplémentaires. Cette part est toutefois en baisse comparé à 2023, une tendance que l'on observe pour l'ensemble des entreprises hormis pour celles de moins de 20 salariés.

Entreprises ayant eu recours aux heures supplémentaires au cours de l'année 2024



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

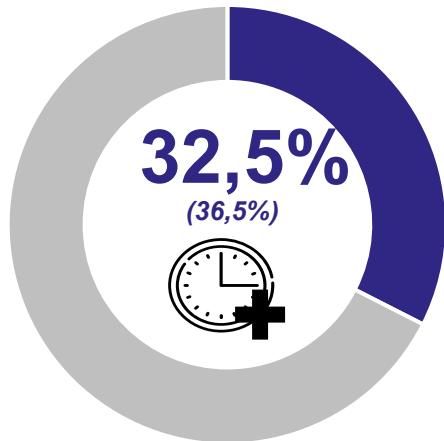


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

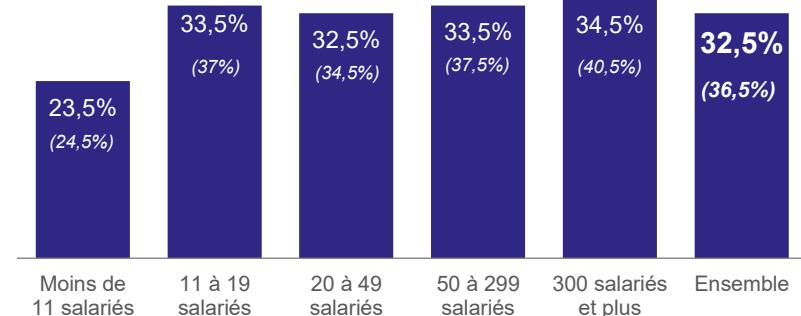
Heures supplémentaires

- En 2024, près d'un salarié sur trois est concerné par les heures supplémentaires, soit une proportion en baisse de 4 points par rapport à 2023.
- La part de salariés effectuant des heures supplémentaires baisse pour chaque strate de taille d'entreprises, mais les écarts continuent de se réduire entre elles, oscillant entre 32,5% et 34,5%. Les entreprises de moins de 11 salariés dérogent à la règle et observent une proportion bien inférieure (23,5%), proche de celle affichée l'an passé.

Proportion de salariés concernés par les heures supplémentaires au cours de l'année 2024



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

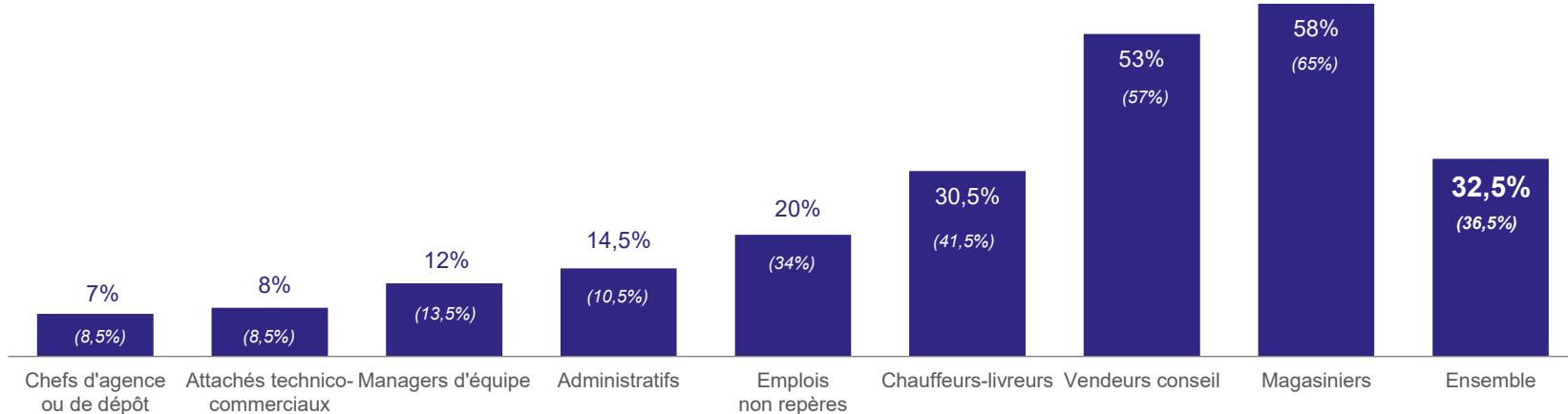


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Heures supplémentaires

- Les magasiniers demeurent les plus concernés par les heures supplémentaires (58%), malgré une baisse de cette proportion par rapport à 2023. Ils sont suivis par les vendeurs conseil, avec 53% d'entre eux effectuant des heures supplémentaires.
- Plus de 30% des chauffeurs-livreurs ont également réalisé des heures supplémentaires en 2023, une part en forte baisse sur un an.

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



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Heures supplémentaires

- En 2024, les salariés ont réalisé en moyenne sur l'année 90,5 heures supplémentaires contre 91,5 heures en 2023.
- Les hommes sont plus nombreux à avoir réalisé des heures supplémentaires : 35% d'entre eux contre 25% des femmes. Toutefois, cette part continue de se réduire pour les deux genres. Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par les hommes est également supérieur : 96,5 heures en moyenne contre 66,5 heures pour les femmes.
- Selon les tailles d'entreprises, les salariés des structures de 11 à 49 salariés ont réalisé un nombre moyen d'heures supplémentaires sur l'année nettement supérieur à la moyenne de l'ensemble : 127 heures pour les salariés des entreprises de 11 à 19 salariés et 142 pour celles de 20 à 49 salariés.

	Hommes	Femmes	Ensemble
% de salariés concernés par les heures supplémentaires	35% (39,5%)	25% (28%)	32,5% (36,5%)
Nombre d'heures supplémentaires en moyenne par salarié et par an	96,5 heures (94,5 heures)	66,5 heures (78 heures)	90,5 heures (91,5 heures)

	Moins de 11 salariés	11 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus	Ensemble
% de salariés	23,5% (24,5%)	33,5% (37%)	32,5% (34,5%)	33,5% (37,5%)	34,5% (40,5%)	32,5% (36,5%)
Nombre moyen d'heures suppl.	109H (132 H)	127 H (162 H)	142 H (131 H)	112 H (96 H)	59 H (64 H)	90,5 heures (91,5 heures)

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Heures supplémentaires

- Comme en 2023, 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 (plus de 130 heures en moyenne).

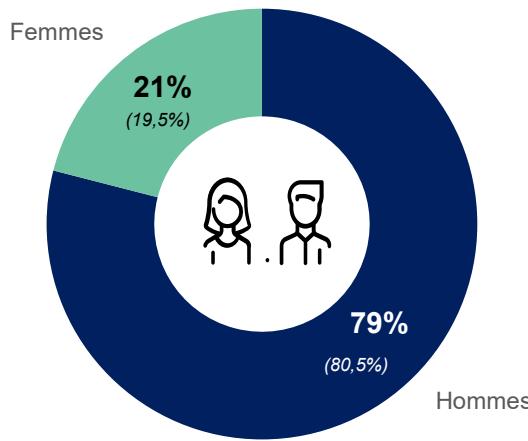
	Chauffeurs-livreurs	Magasiniers	Vendeurs conseil	Attachés technico-commerciaux	Managers d'équipe	Chefs d'agence ou de dépôt	Administratifs	Emploi non repères	Ensemble
% de salariés	30,5% (41,5%)	58% (65%)	53% (57%)	8% (8,5%)	12% (13,5%)	1,5% (8,5%)	4,5% (10,5%)	20% (34%)	32,5% (36,5%)
Nombre moyen d'heures suppl.	140 H (138 H)	82,5 H (84,5 H)	74 H (77 H)	117 H (128 H)	134 H (140 H)	159 H (149 H)	117 H (125 H)	89,5 H (86 H)	90,5 heures (91,5 heures)

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

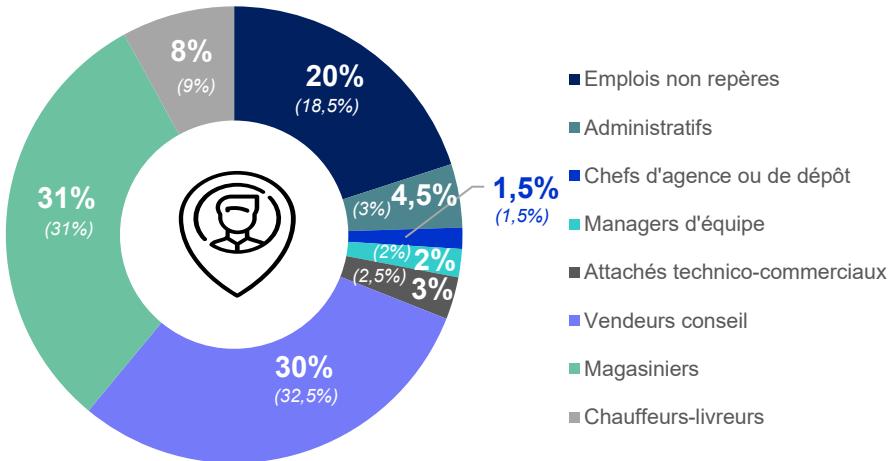
Heures supplémentaires

- Parmi les salariés ayant fait des heures supplémentaires en 2024, 79% sont des hommes, soit une surreprésentation par rapport à leur poids dans l'effectif salarié total (73,5% des salariés).
- Les magasiniers et les vendeurs conseil représentent plus de 60% 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

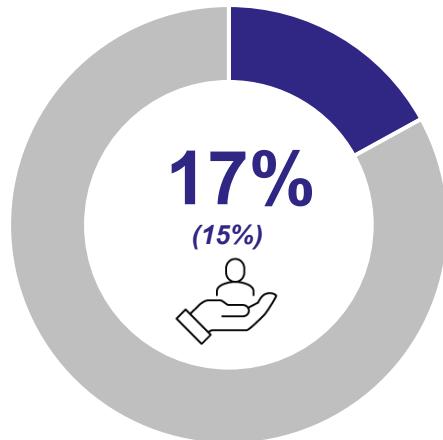


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

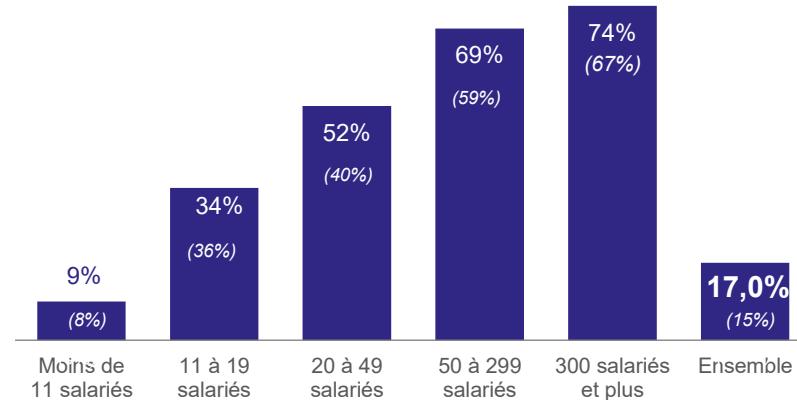
Recours à l'intérim

- En 2024, 17% des entreprises ont eu recours à l'intérim, une part en hausse de 2 points par rapport à 2023.
- Un recours à l'intérim en 2024 qui reste très développé pour les entreprises de 20 salariés et plus. Ainsi, 52% des entreprises de 20 à 49 salariés, 69% des entreprises de 50 à 299 salariés et 74% de celles de 300 salariés et plus y ont recours. Ces taux sont en nette hausse par rapport à l'an passé.
- A l'inverse, les structures de moins de 20 salariés sont minoritaires à y faire appel. Le recours à cette pratique est similaire à l'année précédente.

Entreprises ayant eu recours à l'intérim
au cours de l'année 2024



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



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Recours à l'intérim

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

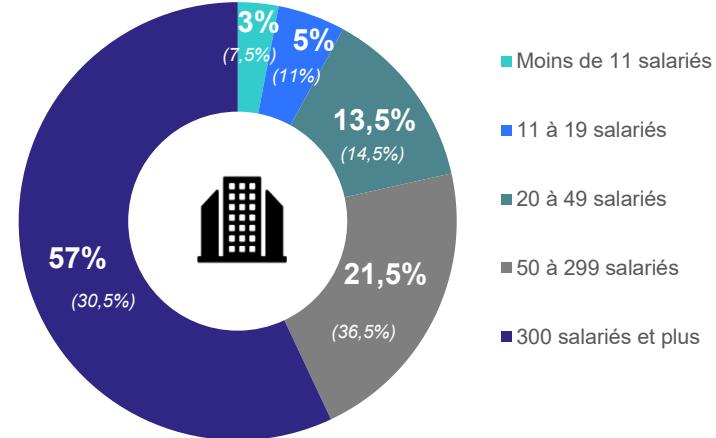
- En 2024, environ 2 380 000 heures d'intérim ont été réalisées, ce qui représente 1 480 équivalents temps plein. Ce chiffre est en forte hausse par rapport à 2023.
- Plus des trois quarts des heures d'intérim ont été effectuées par les entreprises de 50 salariés et plus dont plus de la moitié par celles de 300 salariés et plus.

2 380 000

heures d'intérim effectuées en 2024
(1 300 000 heures en 2023)

Soit 1 480 équivalents temps plein
(800 ETP en 2023)

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

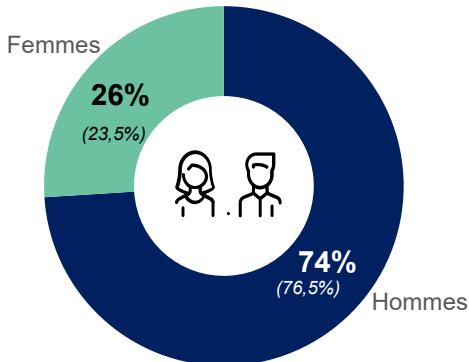


Absences

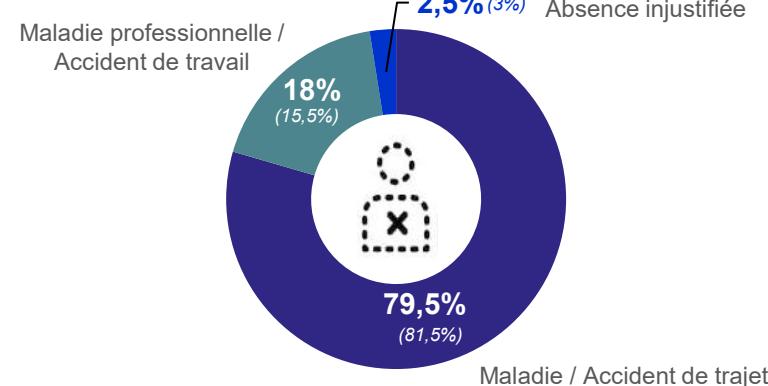
- En 2024, le nombre de jours d'absence cumulés s'élève à 1 380 600 jours, soit en moyenne 16,5 jours par salarié. Ce nombre est en nette hausse comparé à 2023 où il s'élevait à 13,5 jours par salarié.
- Les hommes représentent un peu moins des trois quarts des jours d'absence, soit une part légèrement supérieure à leur poids dans l'effectif salarié total (73,5% des salariés).
- 79,5% des jours d'absence ont pour motif des arrêts maladie ou accidents de trajet. La part des maladies professionnelles et accident de travail est en hausse cette année (18%).

1 380 600 jours d'absence cumulés en 2024
soit 16,5 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**

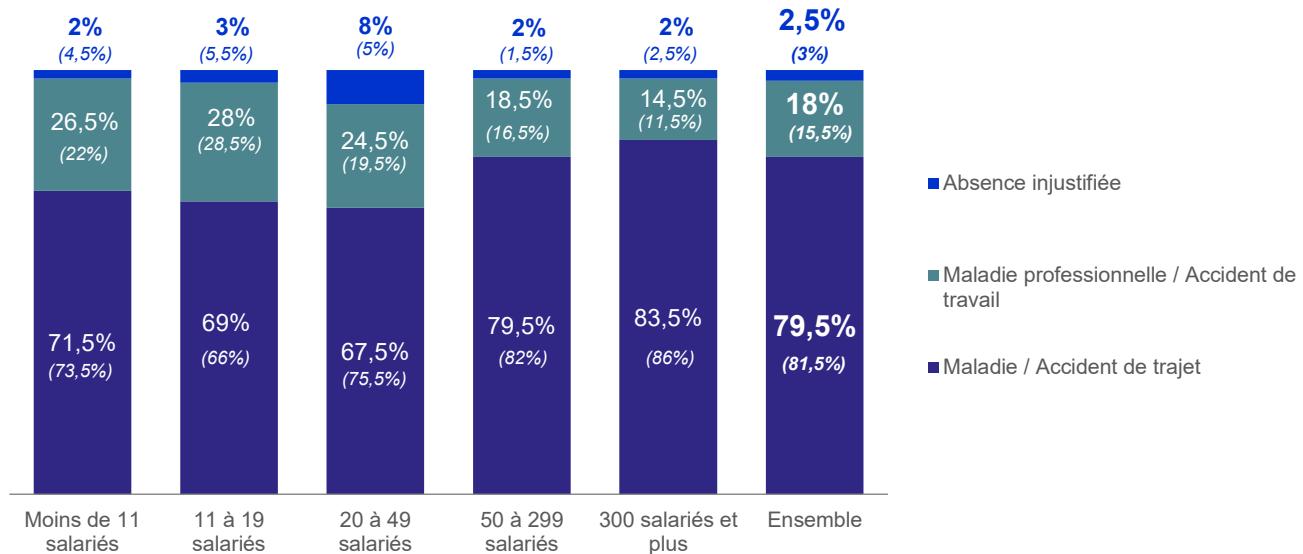


(* Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Absences

- Les absences pour cause de maladie ou accident de trajet sont largement majoritaires quelle que soit la taille des entreprises. Leur part est tout de même moins importante pour les entreprises employant moins de 50 salariés.
- Les absences pour cause de maladie professionnelle/accident de travail sont nettement plus nombreuses au sein des entreprises employant moins de 50 salariés : entre 24,5% et 28% selon les tailles contre 18% pour l'ensemble des structures.

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

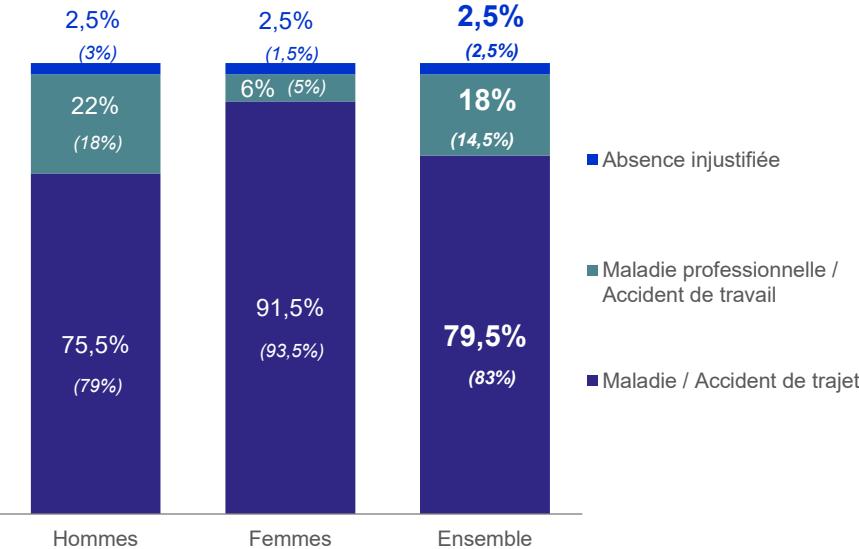


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Absences

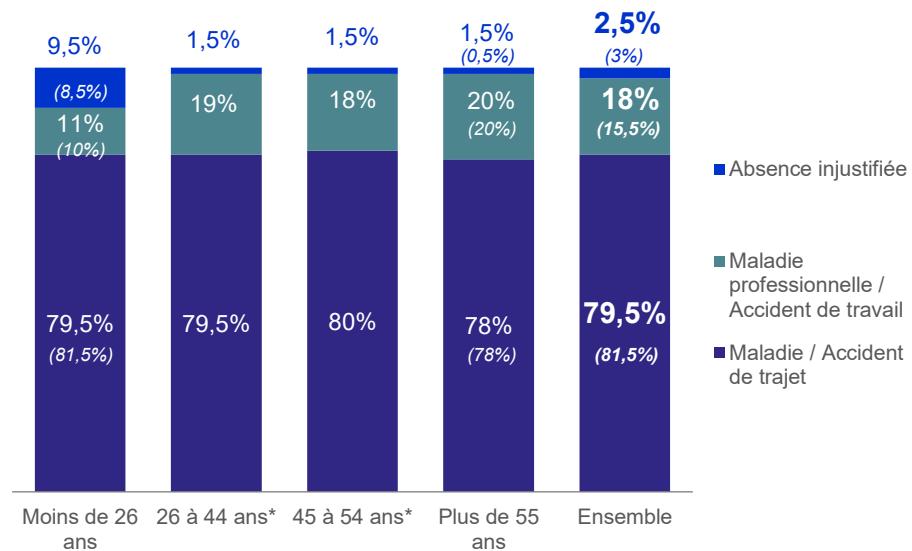
- Les maladies professionnelles/accidents de travail concernent davantage les hommes. Elles représentent ainsi 22% des jours d'absence contre 6% seulement chez les femmes, une part en hausse pour les deux genres.
- Les absences injustifiées sont plus fréquentes chez les moins de 26 ans où elles représentent 9,5% des jours d'absence contre 2,5% seulement tous âges confondus.

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



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

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

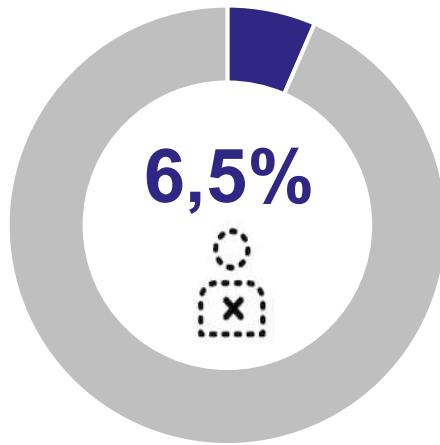


* Nouvelles données, pas d'historique disponible

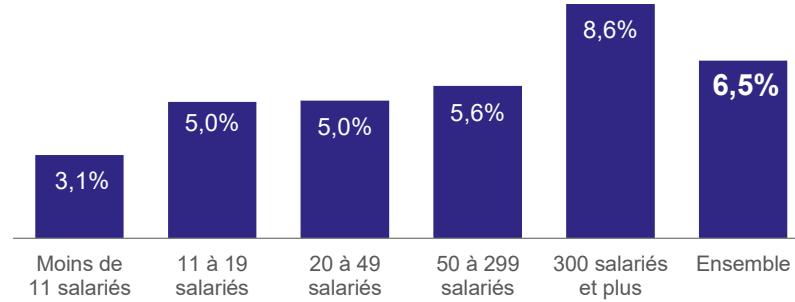
Absences

- En 2024, le taux d'absentéisme atteint 6,5%.
- Le taux d'absentéisme des salariés croît avec l'augmentation de la taille des entreprises. Il s'élève à 3,1% pour les structures de moins de 11 salariés contre 8,6% pour celles de 300 salariés et plus.

Taux d'absentéisme en 2024



Taux d'absentéisme en 2024 selon la taille de l'entreprise



* Taux d'absentéisme : $\frac{\text{Nombre de jours d'absence cumulés}}{\text{Nombre de salariés au 31.12.24} * \text{Nombre de jours ouvrés en 2024}} * 100$

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	2 054 (2 165)	20 (17)	2 229 € (2 170 €)	2 219 € (1 975 €)
Magasiniers	6 461 (6 058)	261 (165)	2 052 € (1 939 €)	1 977 € (1 817 €)
Attachés technico-commerciaux	1 141 (1 141)	229 (252)	2 573 € (2 348 €)	2 545 € (2 238 €)
Vendeurs conseil	4 750 (4 799)	2 203 (2 187)	2 059 € (1 947 €)	2 023 € (1 933 €)
Administratifs	178 (326)	840 (964)	2 545 € (2 159 €)	2 262 € (2 203 €)
Autres	1 947 (1 688)	1 445 (1 304)	2 173 € (2 081 €)	2 056 € (1 962 €)

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

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

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	1 604 (1 462)	294 (238)	2 583 € (2 540 €)	2 655 € (2 463 €)
Vendeurs conseil	1 686 (1 551)	624 (576)	2 477 € (2 355 €)	2 433 € (2 304 €)
Managers d'équipe	527 (510)	173 (149)	2 748 € (2 633 €)	2 773 € (2 773 €)
Administratifs	202 (168)	510 (484)	2 681 € (2 594 €)	2 577 € (2 540 €)
Autres	2 882 (2 463)	1 294 (1 156)	2 565 € (2 436 €)	2 524 € (2 391 €)

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

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Salaires mensuels moyens bruts hors primes 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	849 (867)	320 (311)	4 190 € (4 102€)	3 757 € (3 906 €)
Chefs d'agence ou de dépôt	1 685 (1 686)	300 (273)	4 120 € (3 901 €)	3 832 € (3 653 €)
Administratifs	135 (200)	182 (227)	4 604 € (4 406 €)	4 014 € (3 932 €)
Autres	2 525 (2 239)	974 (871)	4 428 € (4 317 €)	4 226 € (3 968 €)

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

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023



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	1 407 (1 540)	8 (6)	139 € (147 €)	66 € (42 €)
Magasiniers	4 129 (4 116)	108 (96)	107 € (105 €)	66 € (62 €)
Vendeurs conseil	3 737 (3 890)	1 567 (1 630)	106 € (112 €)	95 € (93 €)
Attachés technico-commerciaux	1 503 (1 741)	292 (328)	106 € (108 €)	91 € (88 €)
Managers	546 (524)	159 (168)	158 € (201 €)	165 € (171 €)
Chefs agence	429 (614)	75 (104)	138 € (153 €)	133 € (161 €)
Administratifs	195 (324)	743 (892)	154 € (139 €)	150 € (150 €)
Autres	2 290 (1 972)	1 510 (1 562)	128 € (133 €)	116 € (108 €)

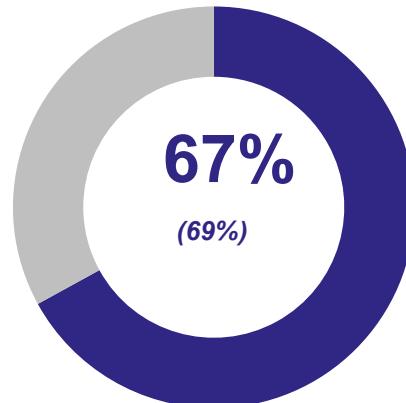
*Primes d'ancienneté mensuelles brutes pour les temps complets sans absence

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

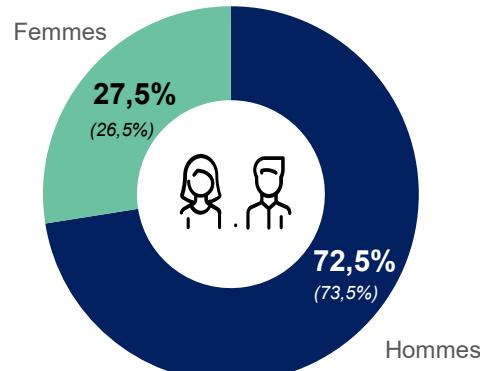
Hausse de rémunération

- En 2024, un peu plus de deux salariés sur trois ont bénéficié d'une augmentation.
- 72,5% des salariés concernés sont des hommes, soit une part légèrement plus faible que leur poids dans le total des salariés (73,5%).

Proportion de salariés concernés par une hausse de rémunération



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

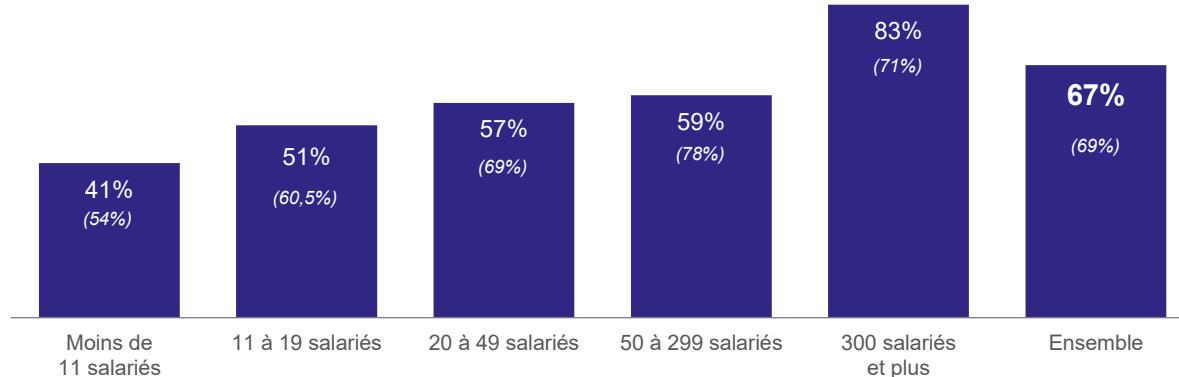


(* Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Hausse de rémunération

- Les salariés des entreprises employant 300 salariés et plus sont ceux ayant été le plus concernés par les hausses de rémunération. La part s'élève à 83% alors qu'ils sont moins de 60% dans les structures de moins de 300 salariés.
- Les salariés des entreprises de moins de 11 salariés sont ceux ayant le moins bénéficié d'une hausse de rémunération avec une proportion s'élevant à 41%, en nette baisse par rapport à l'année dernière (-13 points).

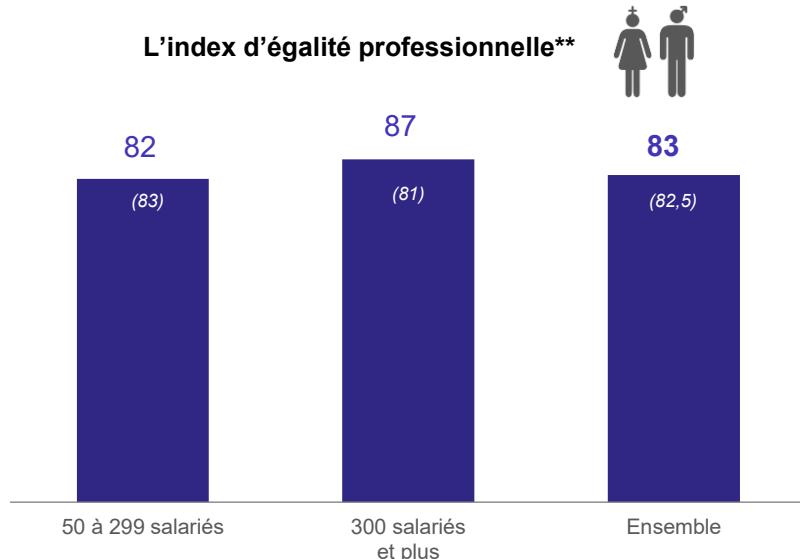
Proportion de salariés concernés par une hausse de rémunération
selon la taille de l'entreprise



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

« Egalité professionnelle »

- En moyenne, l'index de l'égalité professionnel dans la branche s'établit à 83/100 contre 82,5/100 en 2023. Pour comparaison cet index s'élève à 88/100 en moyenne en 2024 pour l'ensemble des entreprises françaises. L'index le plus bas déclaré s'élève à 45/100 tandis que le plus haut est de 98/100.
- L'index s'élève à 82/100 pour les entreprises employant de 50 à 299 salariés et 87/100 pour celles de 300 salariés et plus.



**Ne concerne que les entreprises de 50 salariés et plus

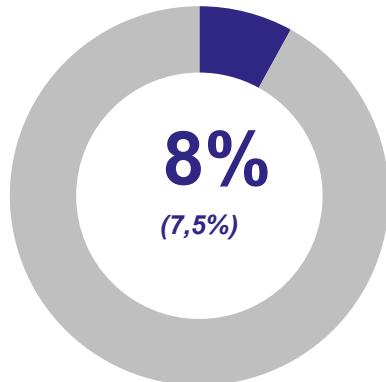
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023



« Egalité professionnelle »

- 8% des entreprises affirment prendre des initiatives pour favoriser l'égalité professionnelle au sein de leur entreprise.
- Parmi les mesures citées, l'égalité salariale reste 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
	Mesures favorisant l'articulation vie professionnelle/vie privée

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MÉTIERS
DE CONSTRUCTION



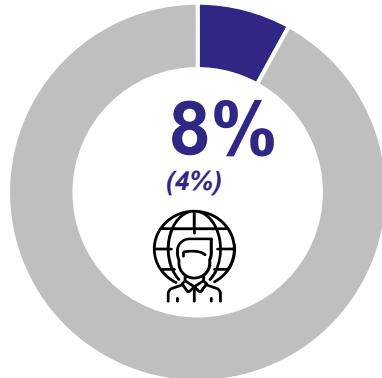
04

Les métiers

Métiers émergents

- 8% seulement des entreprises citent une compétence ou un métier émergent, une part en nette hausse par rapport à l'an passé.
- Les compétences les plus souvent citées comme émergentes sont les compétences commerciales, celles liées au management, celles en lien avec le numérique et l'intelligence artificielle, ainsi que celles en communication.

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



Principaux métiers et compétences émergents cités

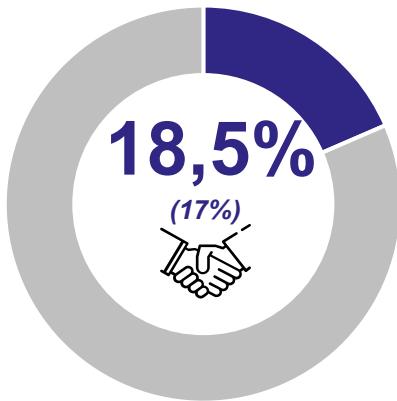
	Compétences commerciales
	Compétences en management/encadrement
	Compétences numérique/ IA
	Compétences en communication

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Perspectives d'embauche

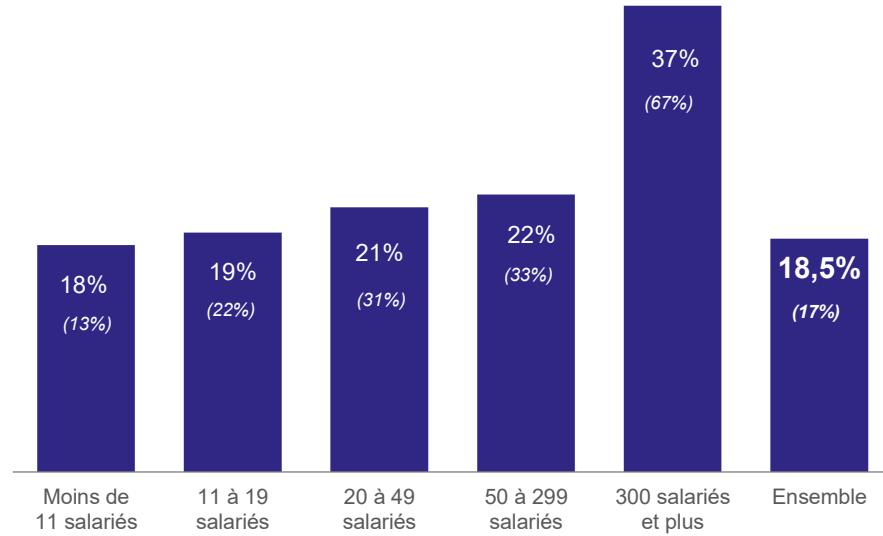
- 18,5% des entreprises envisagent d'embaucher dans les mois à venir, soit une part en hausse par rapport à 2023 (17%).
- Les entreprises de 300 salariés et plus sont nettement plus nombreuses que les autres à envisager des embauches (37%), bien que cette part baisse fortement sur un an (-30 points). Seules les entreprises de moins de 11 salariés sont plus nombreuses que l'an dernier à envisager de procéder à des recrutements en 2024.

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



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

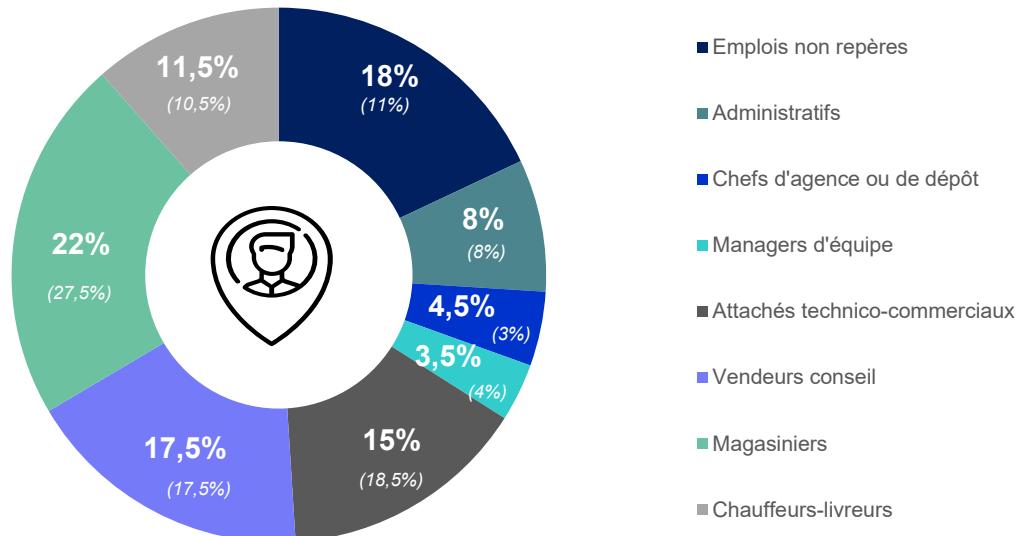
Perspectives d'embauche selon la taille de l'entreprise



Perspectives d'embauche

- Le poste de magasinier demeure en tête en ce qui concerne les perspectives d'embauche (22%), malgré une baisse de sa part par rapport à 2023. Il est suivi par le poste de vendeur conseil (17,5%) puis celui d'attaché technico-commercial (15%).

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

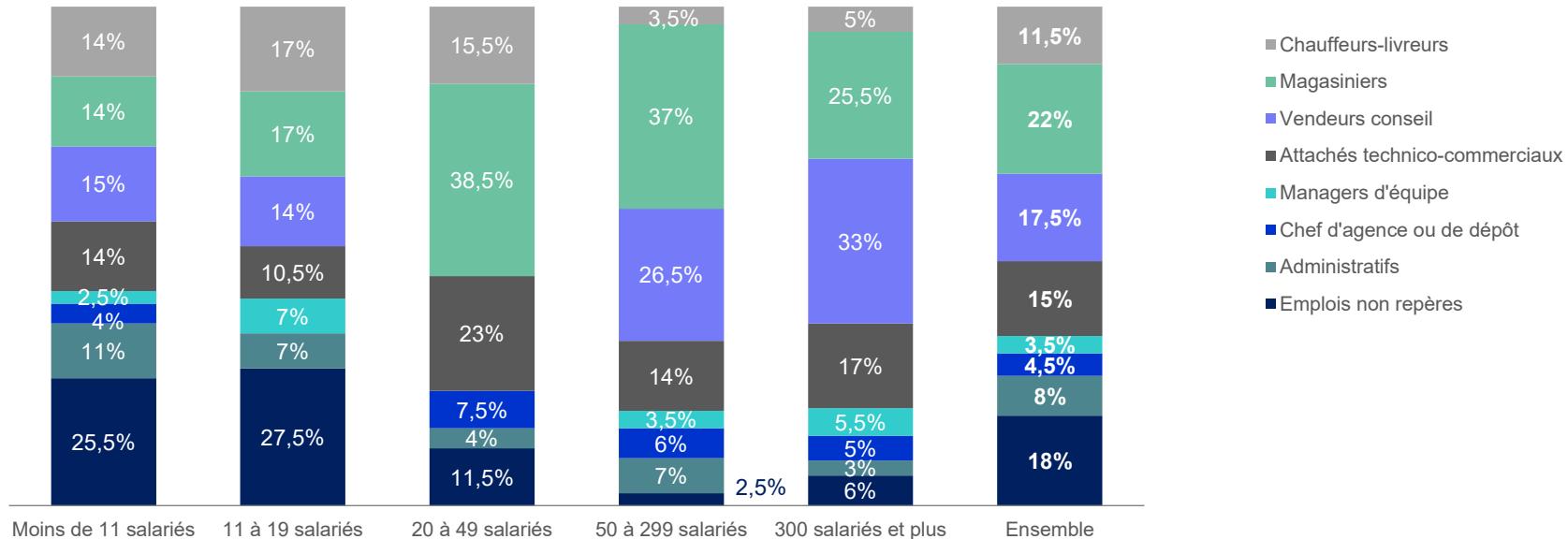


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Perspectives d'embauche

- Dans les entreprises de 20 à 299 salariés, les embauches devraient principalement concerter des postes de magasiniens, tandis que dans celles de 300 salariés et plus, ce sont davantage des vendeurs conseil qui devraient être recrutés.
- Du côté des structures de moins de 20 salariés, les recrutements devraient concerter en priorité des emplois non repères.

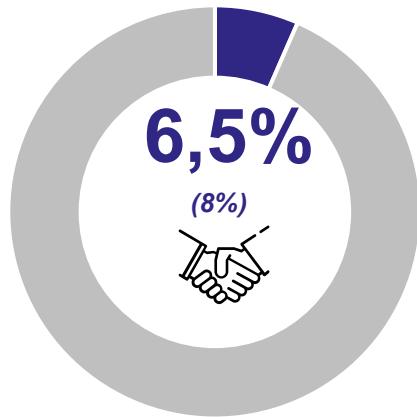
Perspectives d'embauches selon les emplois repères et la taille de l'entreprise



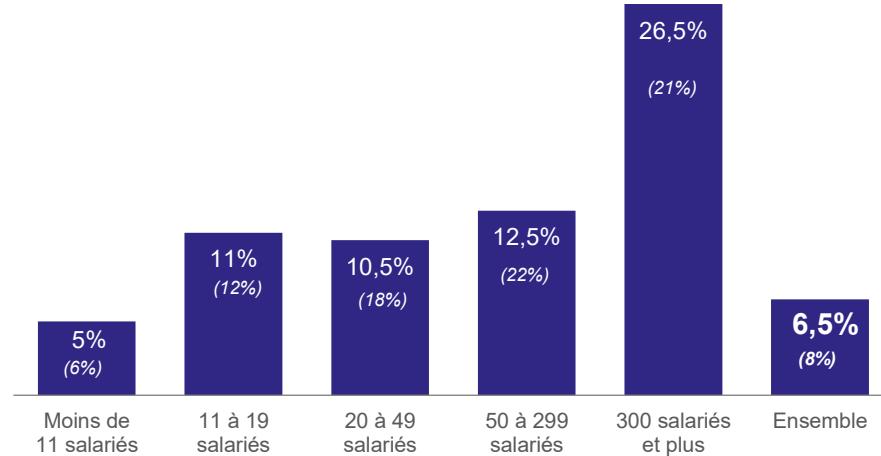
Difficultés de recrutement

- 6,5% des entreprises indiquent rencontrer des difficultés de recrutement, soit légèrement moins qu'en 2023.
- Cette part s'atténue par rapport à 2023 pour la majorité des entreprises, excepté celles de 300 salariés et plus qui voient cette part augmenter par rapport à l'année passée.
- 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)

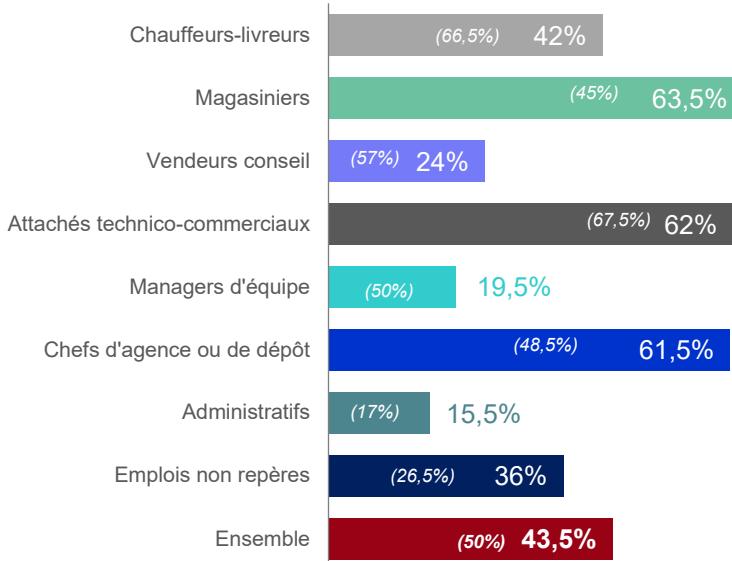


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

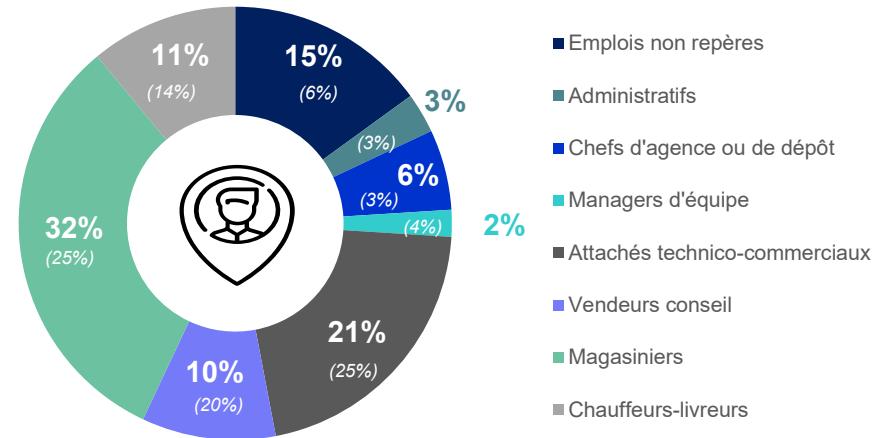
Difficultés de recrutement

- Les difficultés de recrutement concernent tous les métiers. Toutefois, elles sont plus importantes pour les magasiniers (63,5%), les attachés technico-commerciaux (62%) et pour les chefs d'agence ou de dépôt (61,5%).
- Les magasiniers représentent près d'un tiers du nombre d'embauches jugées difficiles. Suivent ensuite les attachés technico-commerciaux qui cumulent plus d'une embauche difficile sur cinq.

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 2024 portant sur l'exercice 2023



05

Recrutements,
promotions
et départs



Recrutements

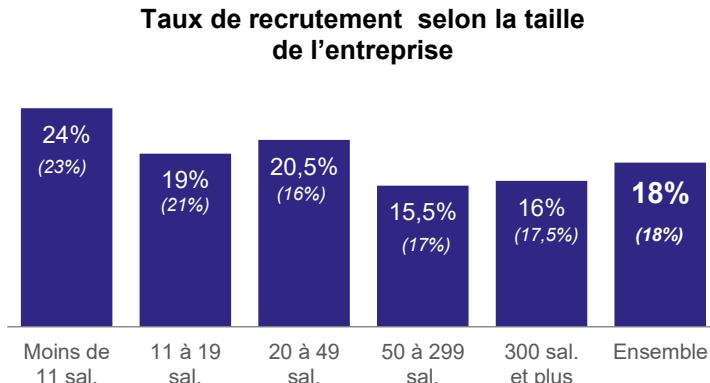
- 15 350 salariés ont été recrutés en 2024, soit une diminution de 6,5% environ par rapport à 2023.
- Le taux de recrutement atteint 18%, une part identique à l'année passée.
- Ce taux est plus élevé pour les entreprises les plus petites (24%) et plus réduit pour celles employant de 50 à 299 salariés (15,5%).



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

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Effectif salarié au 31/12/2023	Entrées 2024	Taux de recrutement*
86 000** (90 700)	15 350 (16 450)	18% (18%)



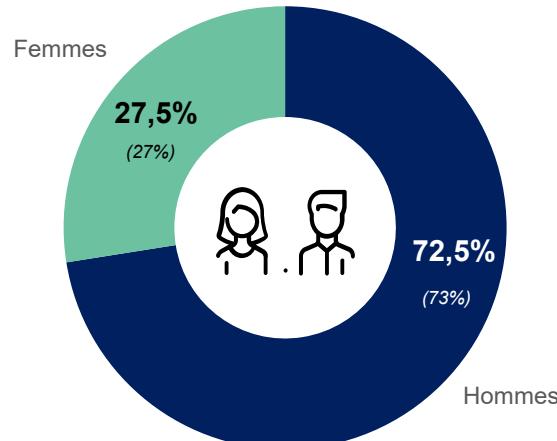
* Taux de recrutement = entrées 2024 / effectif salarié au 31/12/2023

** Effectif salarié au 31/12/2023 estimé à partir des enquêtes

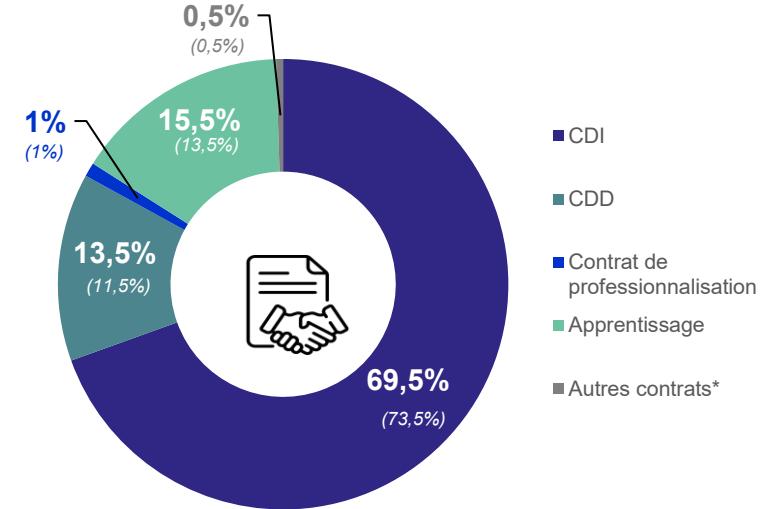
Recrutements

- 72,5% des salariés recrutés en 2024 sont des hommes, soit une part quasi-identique à l'an dernier.
- Près de 70% des recrutements se sont faits en CDI, une part en baisse de 4 points par rapport à 2023 au profit des CDD (13,5%) et des contrats d'apprentissage (15,5%).

Répartition des recrutements selon le genre



Répartition des recrutements
selon la nature des contrats de travail



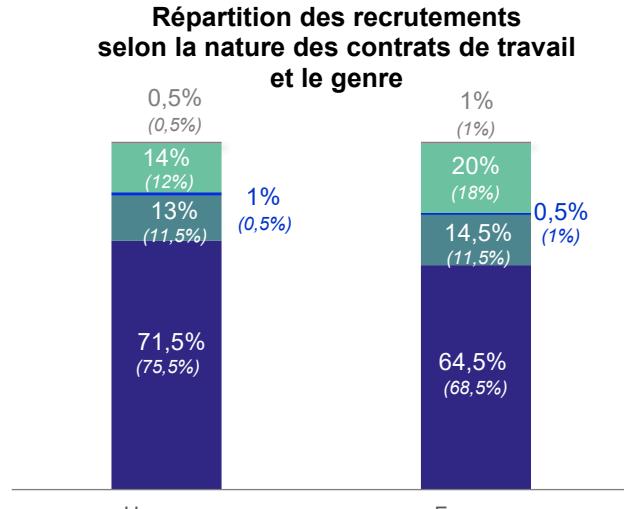
*Contrats aidés CUI, CIE...

NS : Non significatif

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

Recrutements

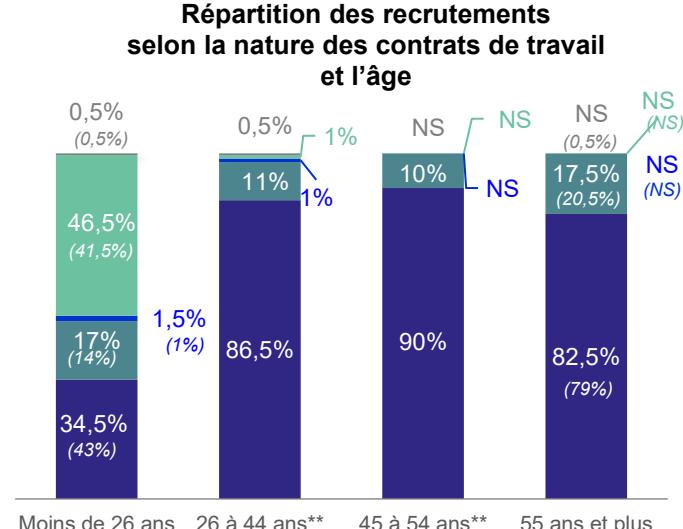
- Comme en 2023, les hommes ont davantage été recrutés en CDI que les femmes en 2024 (71,5% contre 64,5%). En revanche, les contrats d'apprentissages concernent davantage les femmes (20% contre 14%).
- Les moins de 26 ans ont beaucoup plus souvent été recrutés en contrat d'apprentissage (46,5%).



- CDI
 - Contrat de professionnalisation
 - Autres contrats*
- CDD
 - Apprentissage

*Contrats aidés CUI, CIE...

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023



- CDI
 - Contrat de professionnalisation
 - Autres contrats*
- CDD
 - Apprentissage

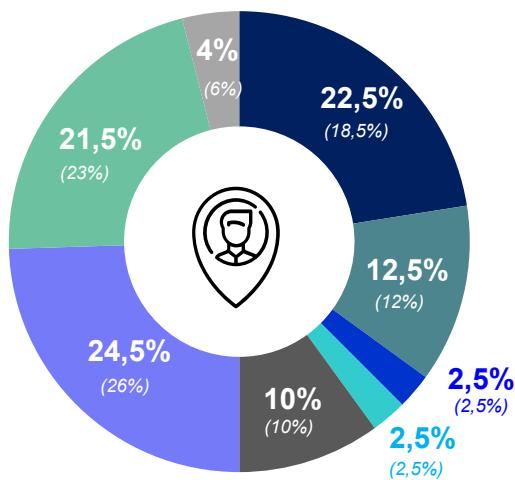
NS : Non significatif

**Nouvelles données, pas d'historique disponible

Recrutements

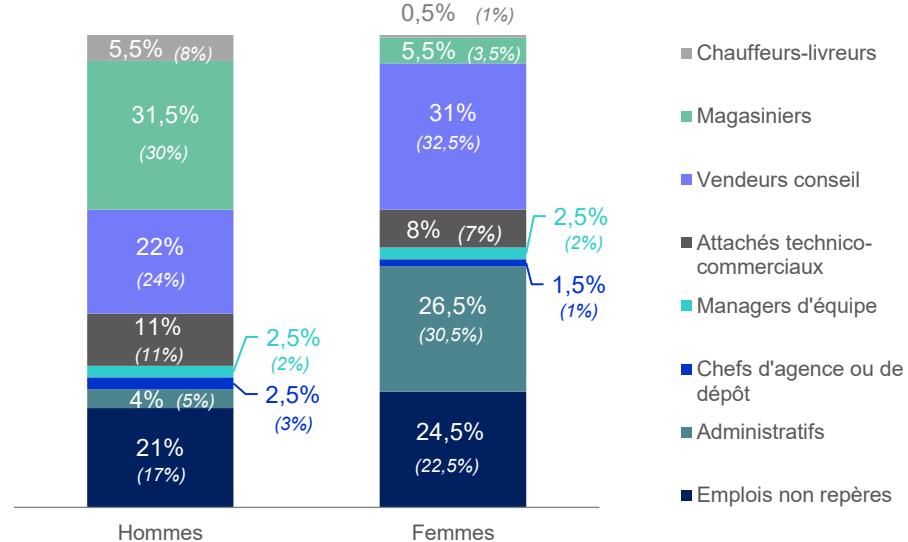
- En 2024, près de 80% des embauches ont concerné des emplois repères.
- Comme en 2023, les embauches ont concerné en premier lieu les emplois repères de vendeurs conseil (24,5%) et de magasiniers (21,5%).
- Les hommes ont davantage été concernés par les emplois repères de magasiniers alors que les femmes se sont partagées entre des emplois de vendeurs conseil et des emplois administratifs.

**Répartition des recrutements
selon les emplois repères**



- Emplois non repères
- Administratifs
- Chefs d'agence ou de dépôt
- Managers d'équipe
- Attachés technico-commerciaux
- Vendeurs conseil
- Magasiniers
- Chauffeurs-livreurs

**Répartition des recrutements
selon les emplois repères et le genre**

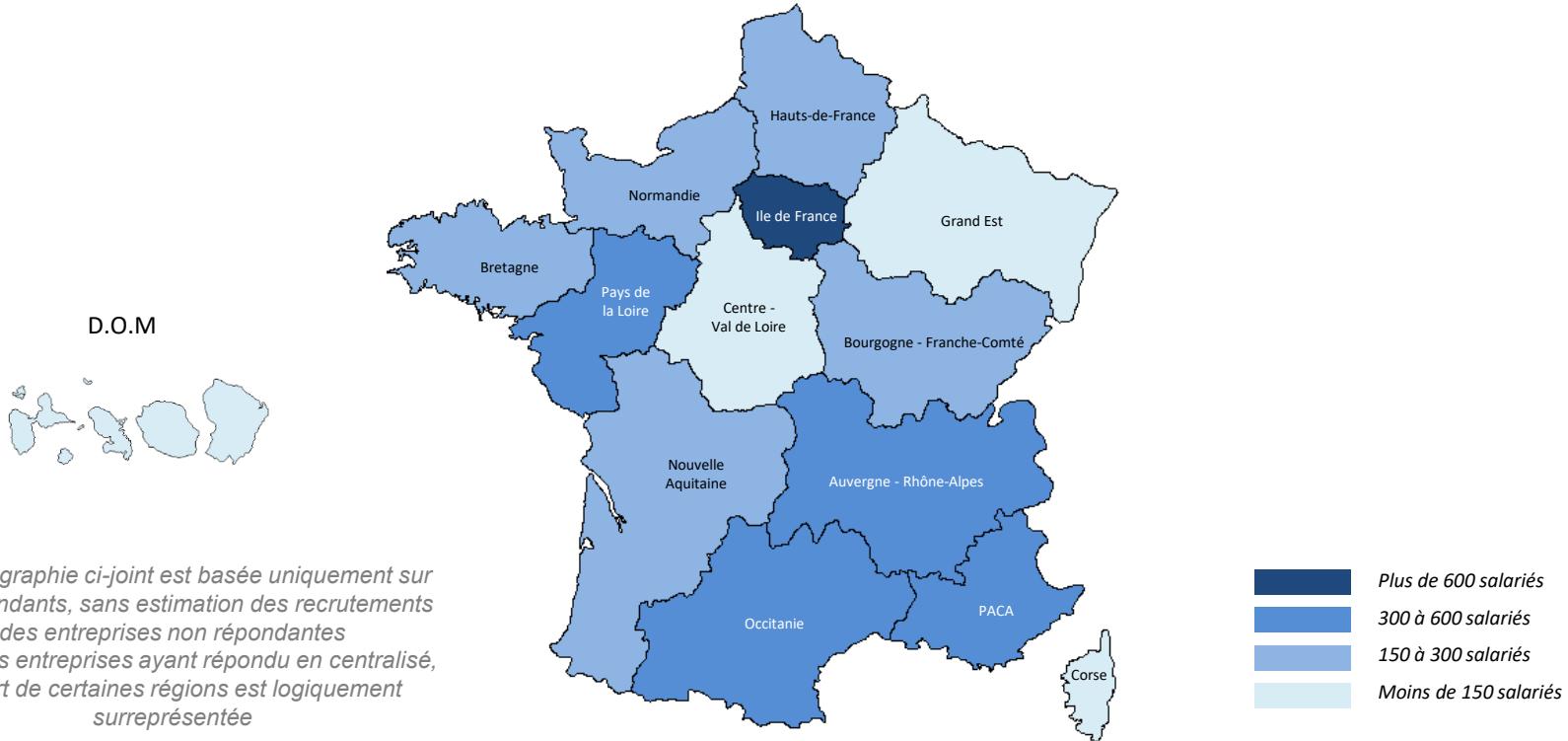


(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023



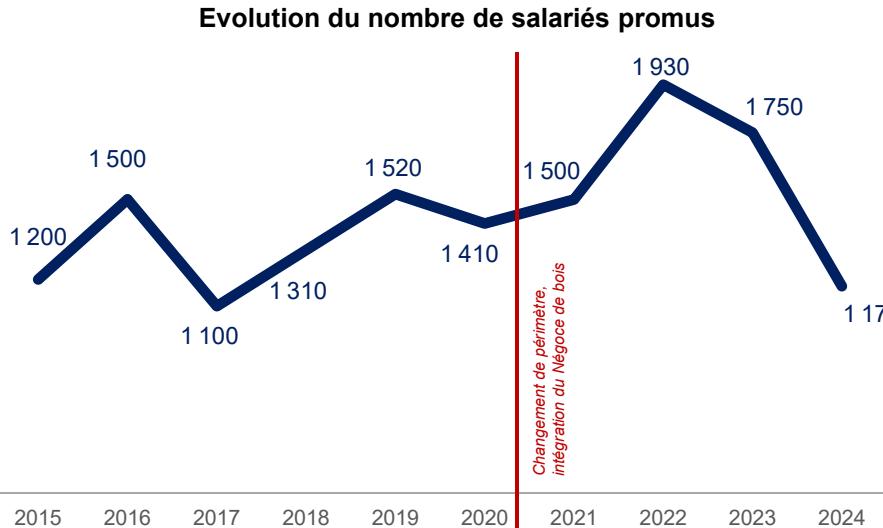
Recrutements

Répartition des embauches selon les régions



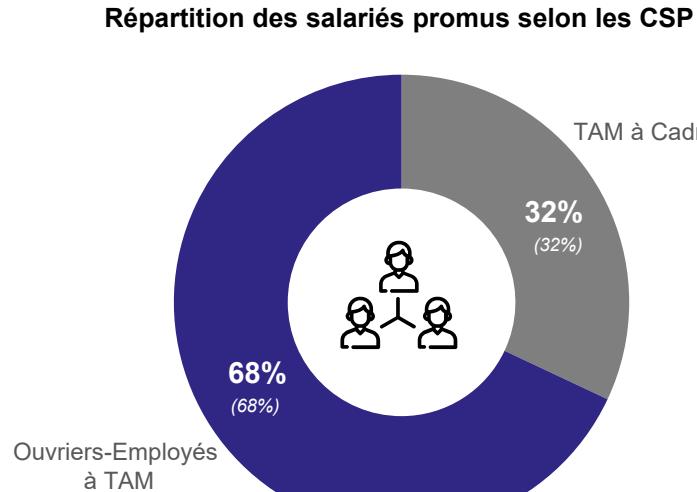
Promotions

- En 2024, environ 1 175 salariés ont été promus à une catégorie socioprofessionnelle supérieure, soit 1,4% des salariés, en nette baisse par rapport à 2023 (2%).
- Les proportions de salariés passant d'ouvriers-employés à TAM sont identiques à celles de l'an passé (68%).



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

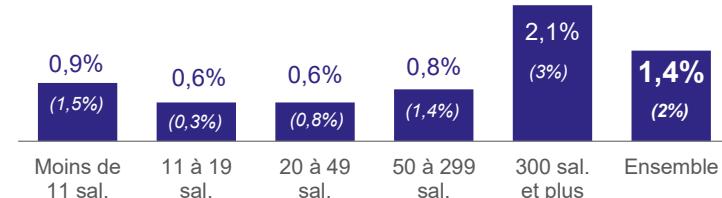
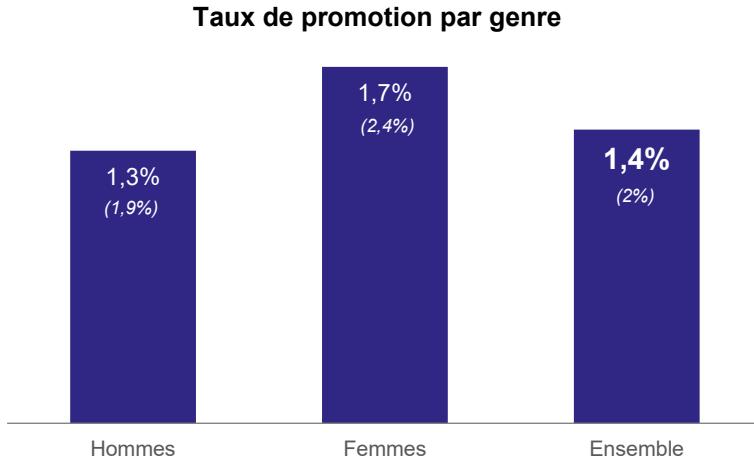
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023



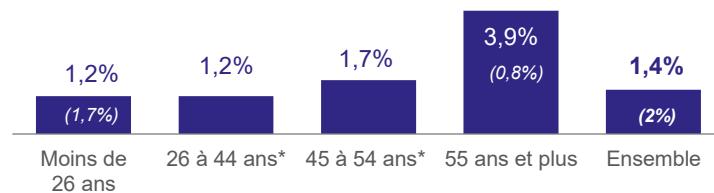
Promotions

- En 2024, le taux de promotion diminue par rapport à l'an passé pour les hommes comme pour les femmes. Il demeure supérieur pour les femmes : 1,7% contre 1,3% pour les hommes, même si l'écart entre les deux se réduit.
- Comme en 2023, le taux de promotion est nettement supérieur dans les entreprises de 300 salariés et plus (2,1%), même s'il se réduit nettement. A noter la nette diminution du taux pour les structures de moins de 11 salariés ainsi que pour celles de 50 à 299 salariés.
- Selon l'âge, le taux de promotion est bien plus élevé pour les salariés de 55 ans et plus (3,9%).

**Taux de promotion
selon la taille de l'entreprise**



Taux de promotion selon l'âge



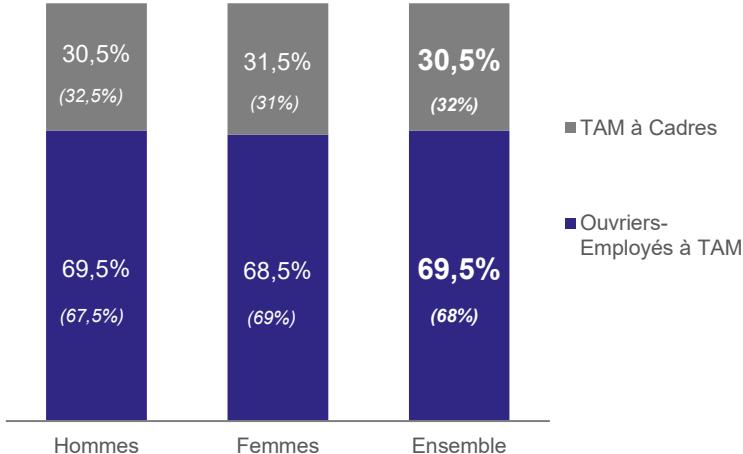
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

* Nouvelles données, pas d'historique disponible

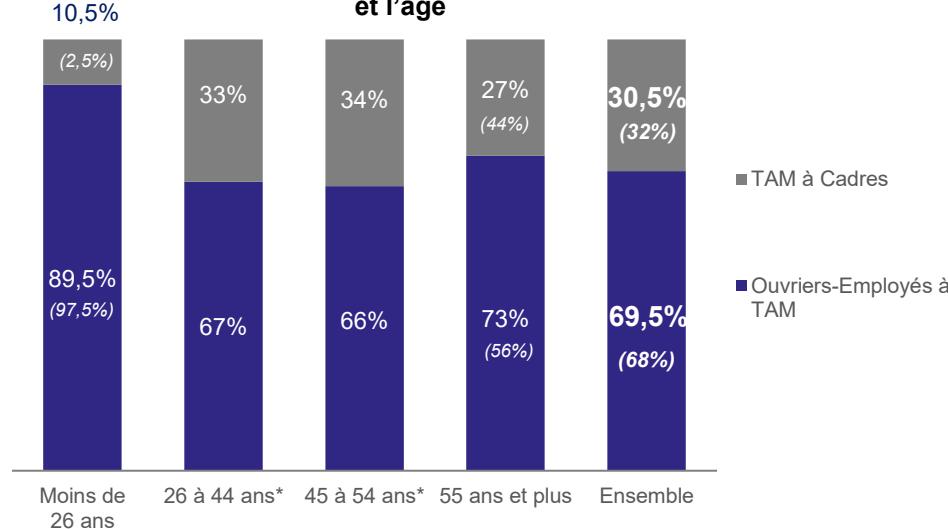
Promotions

- La répartition des promotions selon les CSP reste proche pour les hommes et les femmes. Les femmes sont toutefois un peu plus nombreuses que les hommes à passer de techniciens-agents de maîtrise à cadres que d'ouvriers-employés à TAM, contrairement à l'an passé.
- A partir de 26 ans, la proportion des salariés promus cadres est plus importante : 27% et plus contre 10,5% pour ceux de moins de 26 ans. Toutefois, cette part est en nette hausse comparé à 2023 où ils étaient seulement 2,5% dans ce cas.

Répartition des promotions selon les CSP et le genre des promus



Répartition des promotions selon les CSP et l'âge



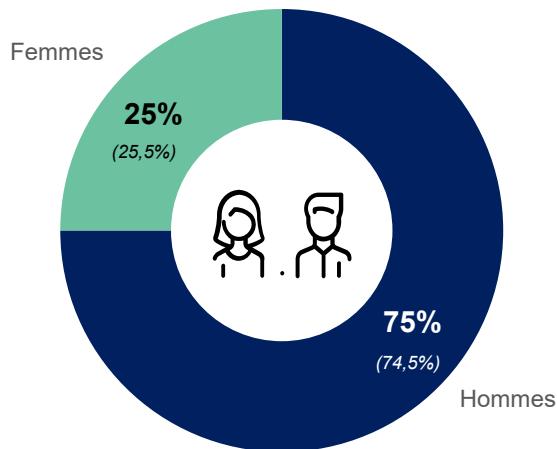
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

* Nouvelles données, pas d'historique disponible

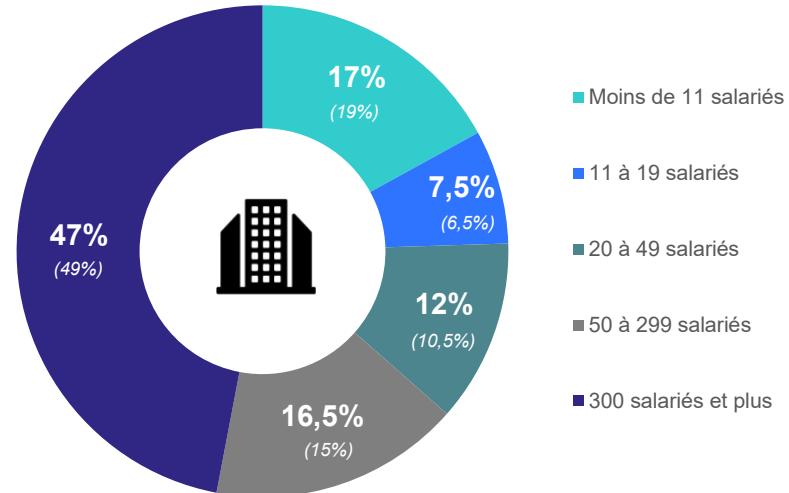
Départs

- En 2024, 17 150 salariés ont quitté leur entreprise, soit un taux de départ de 19,9%, en baisse par rapport à 2023 (21 150 départs en 2023).
- Les trois quarts des départs ont concerné des hommes.
- Plus de 45% des départs ont eu lieu dans les entreprises de 300 salariés et plus, soit une proportion en légère baisse comparé à 2023.

Répartition des départs selon le genre des salariés



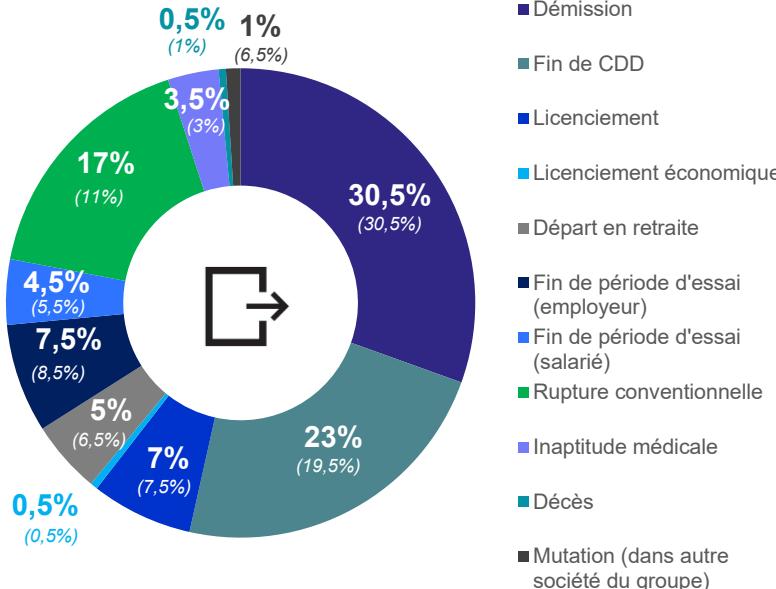
Répartition des départs selon la taille de l'entreprise



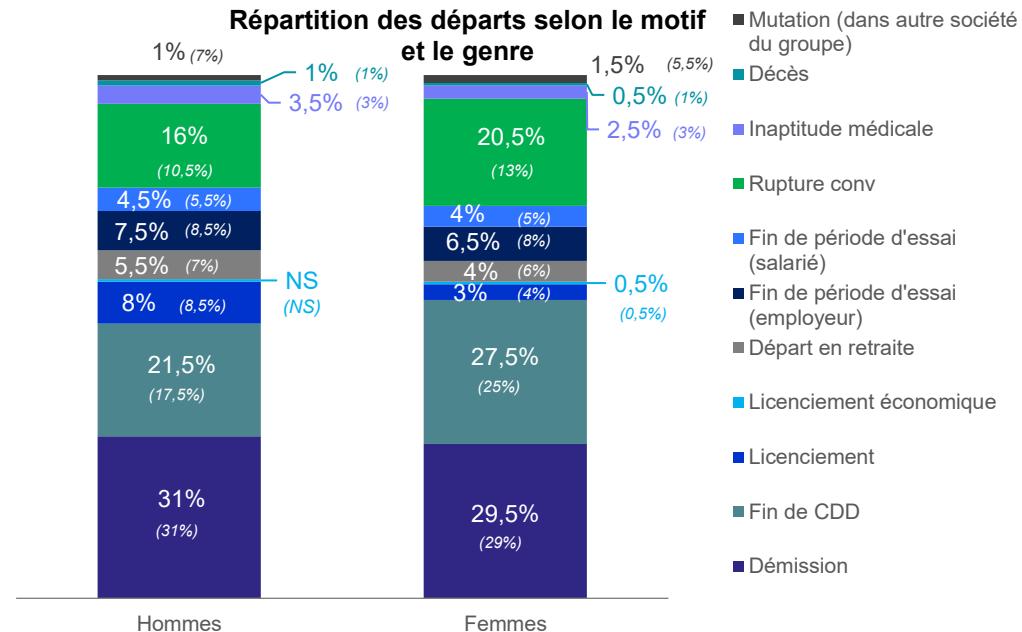
Départs

- Les démissions demeurent la première cause de départs en 2024, représentant toujours plus de 30% des motifs devant les fins de CDD (23%), en augmentation par rapport à 2023.
- 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 : 27,5% contre 21,5% pour les hommes.

Répartition des départs selon le motif



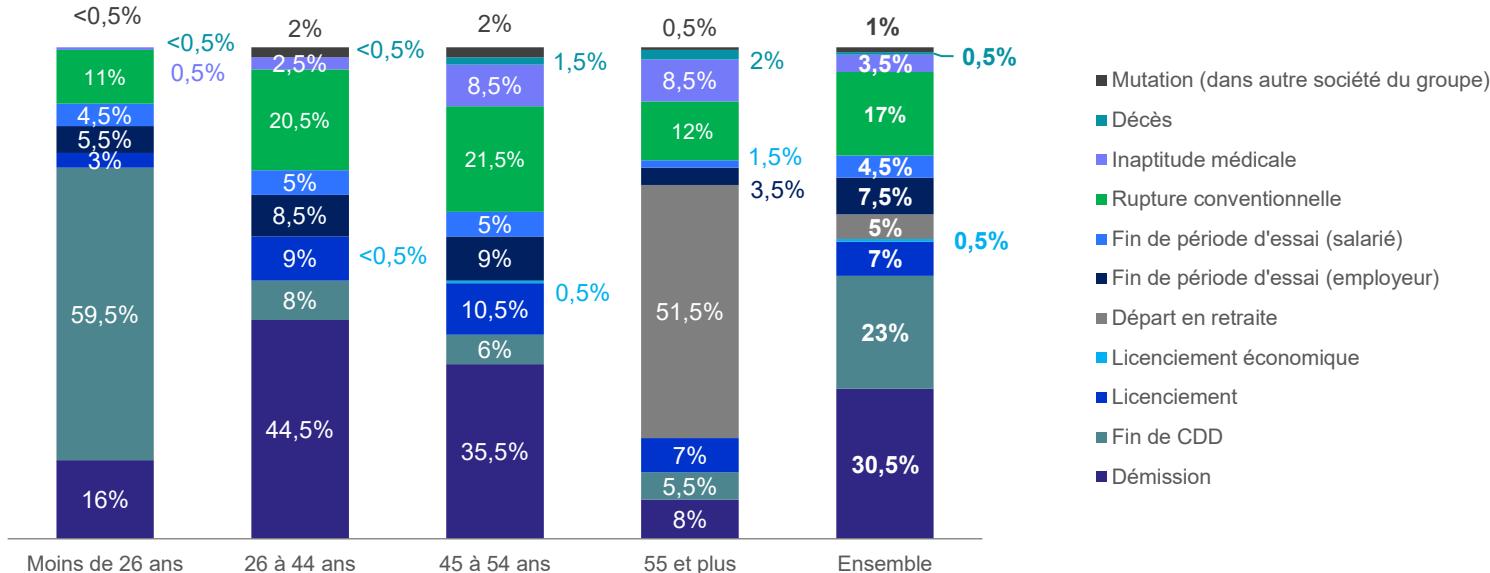
Répartition des départs selon le motif et le genre



Départs

- Les salariés de moins de 26 ans sont davantage concernés par les fins de CDD (59,5%).
- Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, c'est le départ en retraite qui constitue le premier motif de départ (51,5%).

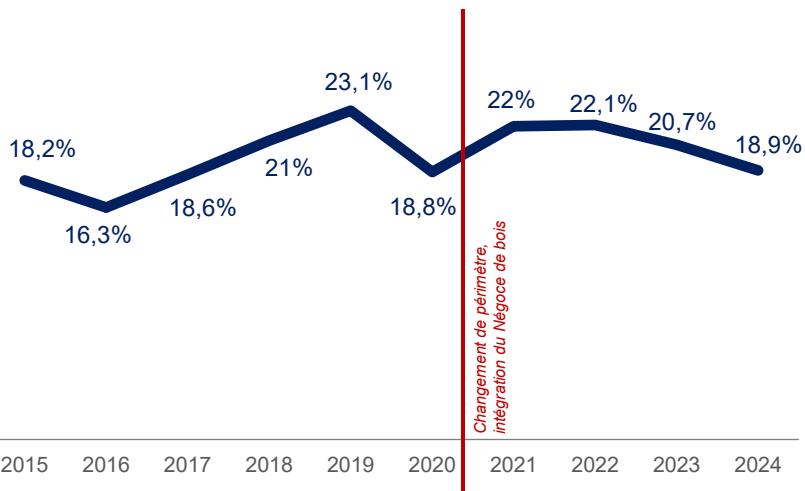
Répartition des départs selon le motif et l'âge



Taux de rotation du personnel

- Le taux de rotation du personnel s'établit à 18,9% en 2024, soit un taux en baisse comparé à 2023.

Evolution du taux de rotation du personnel*



Effectif salarié au 31/12/2023	Entrées 2024	Sorties 2024	Effectif salarié au 31/12/2024	Taux de rotation
86 000** (90 700)	15 350 (16 450)	17 150 (21 150)	84 200 (86 000)	18,9% (20,7%)

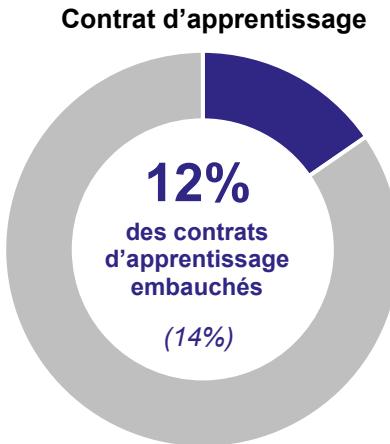
* Le taux de rotation du personnel est la moyenne du nombre d'entrées et sorties de l'année étudiée rapportée au nombre de salariés dans la branche au 31/12 de l'année précédente

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

** Effectif salarié au 31/12/2023 estimé à partir des enquêtes

Taux d'embauche à l'issue des contrats en alternance sur l'année 2024

- En 2024, 12% des salariés en contrat d'apprentissage ont été embauchés à l'issue de leur contrat, soit une proportion en baisse de 2 points par rapport à 2023.
- Ce taux est près de trois fois plus élevé pour les contrats de professionnalisation avec 34% des salariés embauchés, une part cette fois-ci en augmentation par rapport à l'année passée.



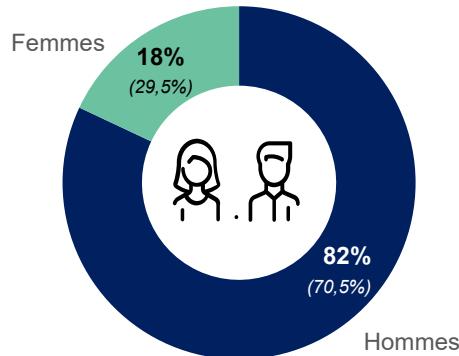
Source : enquêtes

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

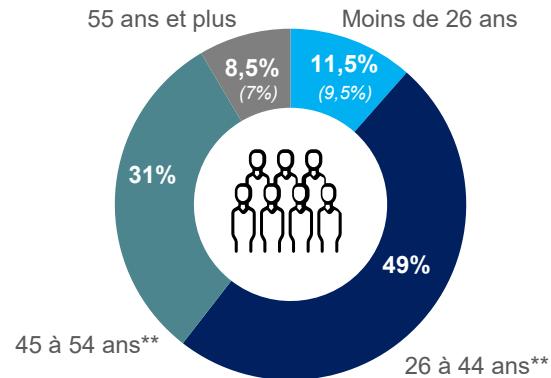
Compte personnel de formation (CPF) concerté

- Parmi les salariés ayant suivi un CPF concerté en 2024, 82% étaient des hommes, soit une proportion en nette hausse comparé à 2023 et bien plus élevée que celle des hommes parmi le nombre total de salariés de la branche (73,5%).
- Quasiment la moitié des salariés était âgée de 26 à 44 ans (49%).
- Plus de 60% étaient des ouvriers-employés, une part en baisse par rapport à l'an passé, notamment au profit des cadres.

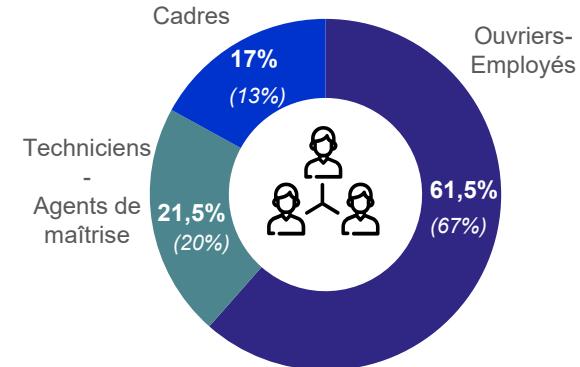
Répartition des CPF concertés selon le genre des salariés



Répartition CPF concertés selon l'âge



Répartition CPF concertés selon la CSP



(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2024 portant sur l'exercice 2023

**Nouvelles données, pas d'historique disponible



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MÉTIERS
DE CONSTRUCTION

02

FORMATION





01

Contrats de professionnalisation

Contrats de professionnalisation

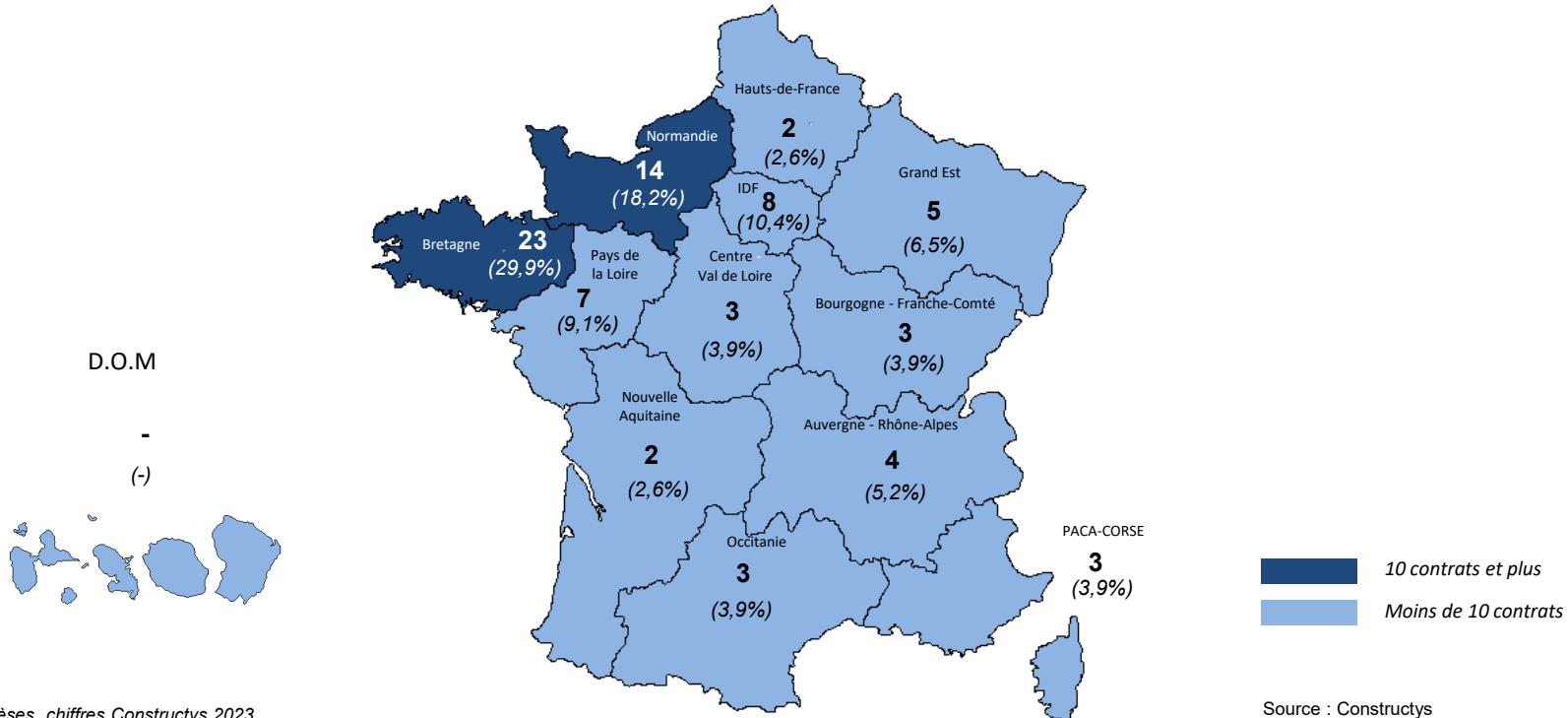
- En 2024, 77 contrats de professionnalisation ont été signés. Un chiffre en baisse comparé à 2023.



Contrats de professionnalisation

- Les entreprises installées en Bretagne sont celles ayant signé le plus de contrats de professionnalisation en 2024 (23 signatures). La région est suivie par la Normandie, avec 14 signatures.

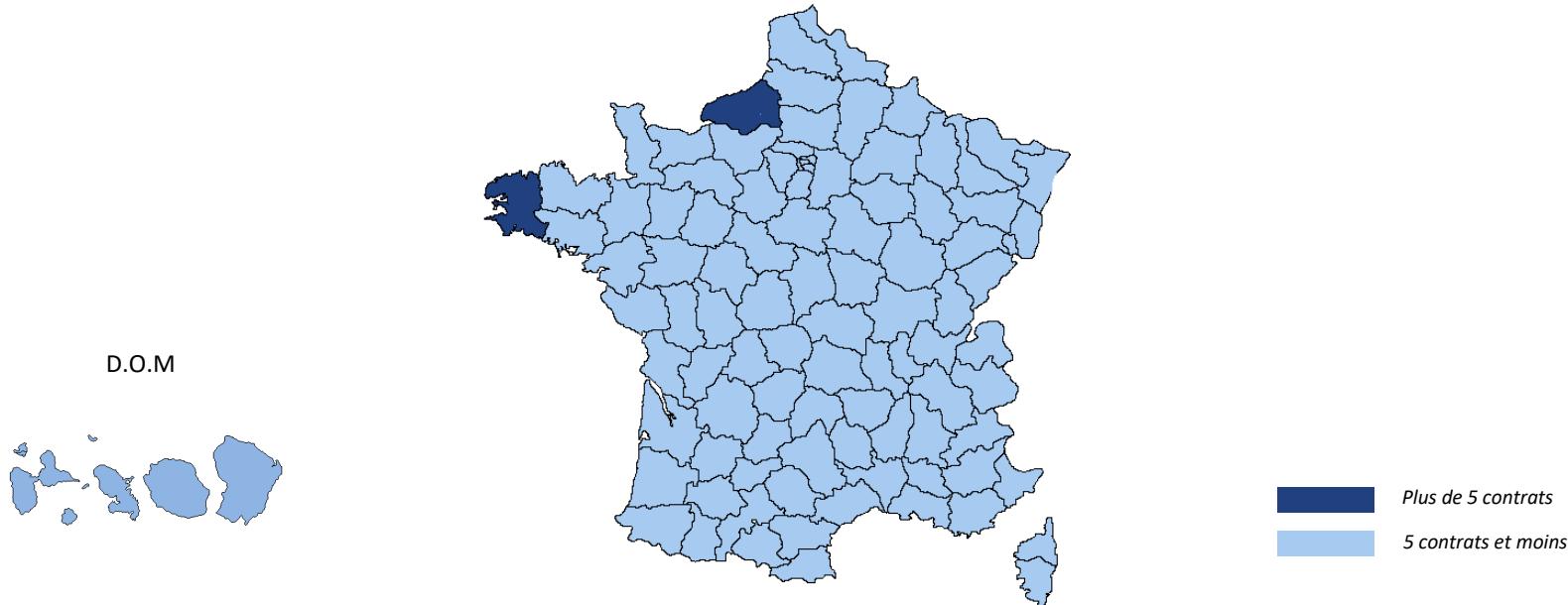
Répartition des contrats de professionnalisation signés selon les régions



Contrats de professionnalisation

- Seuls deux départements comptent plus de 5 signatures de contrats de professionnalisation en 2024 (le Finistère et la Seine-Maritime).

Répartition des contrats de professionnalisation signés selon les départements

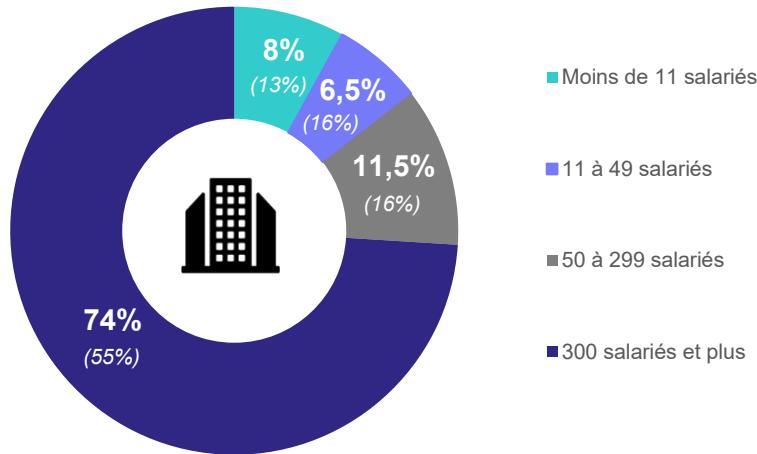


Source : Constructys

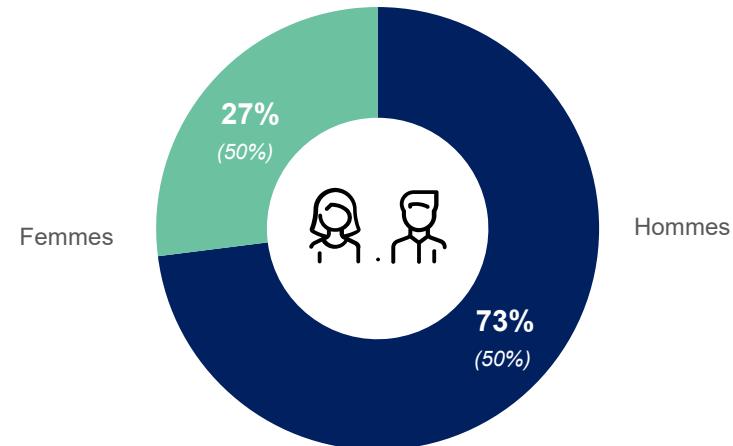
Contrats de professionnalisation

- Près des trois quarts des contrats de professionnalisation ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus. Cette part est en nette hausse par rapport à l'année dernière.
- En 2024, les hommes représentent la majorité des contrats signés (73%). La part des femmes (27%) est en forte baisse comparativement à 2023 où elle représentait la moitié des contrats, ce qui est corrélé à la forte part de signature dans les entreprises de 300 salariés et plus, où, par ailleurs, la part d'hommes est plus élevée.

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



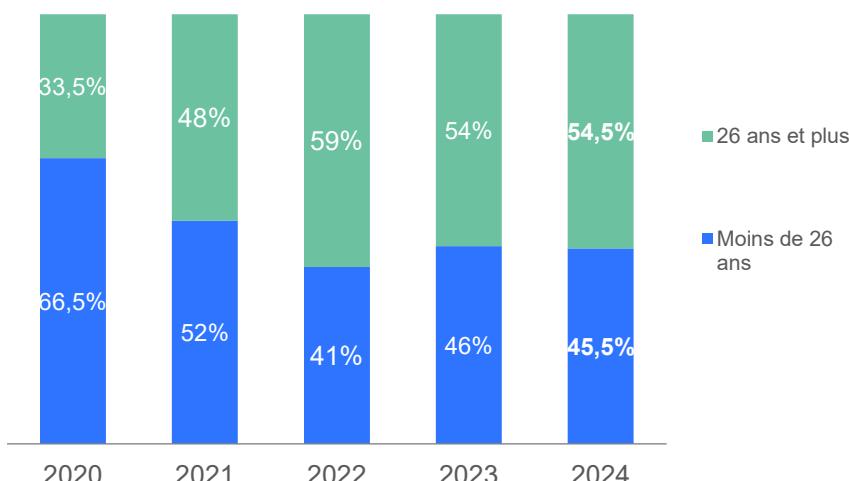
**Répartition du nombre de contrats signés selon le
genre**



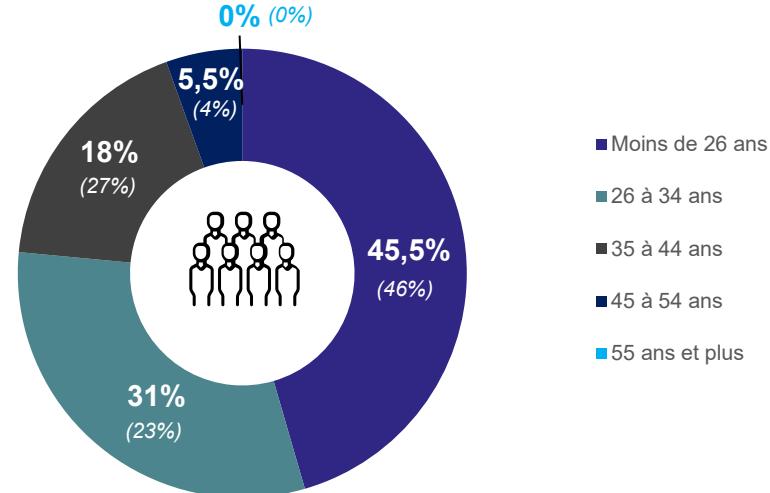
Contrats de professionnalisation

- La répartition des contrats signés selon les tranches d'âge est proche de celle affichée l'an passé. Les 26 ans et plus représentent ainsi 54,5% des contrats signés contre 45,5% pour les moins de 26 ans.
- Plus en détail, on note une hausse des signataires âgés de 26 à 34 ans (31% contre 23% en 2023) au détriment de ceux âgés de 35 à 44 ans (18% contre 27% en 2023).

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

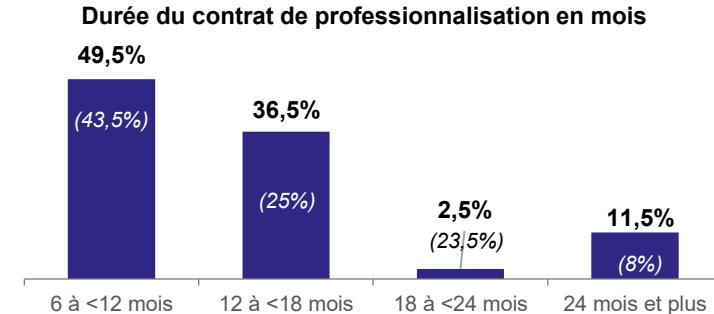
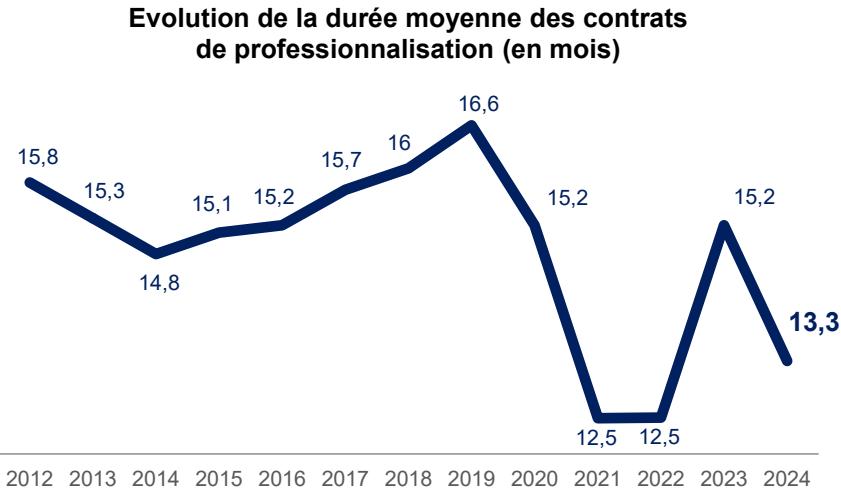


Tranche d'âge des salariés ayant signé un contrat de professionnalisation



Contrats de professionnalisation

- Un contrat de professionnalisation durait en moyenne 13,3 mois en 2024, soit une durée en baisse par rapport à 2023.
- Plus de 85% des contrats avaient une durée inférieure à 18 mois. Les contrats les plus courts (de 6 à moins de 12 mois) représentaient environ une signature sur deux.
- La proportion de contrats de professionnalisation en CDD est stable en 2024, représentant 91% des contrats signés.

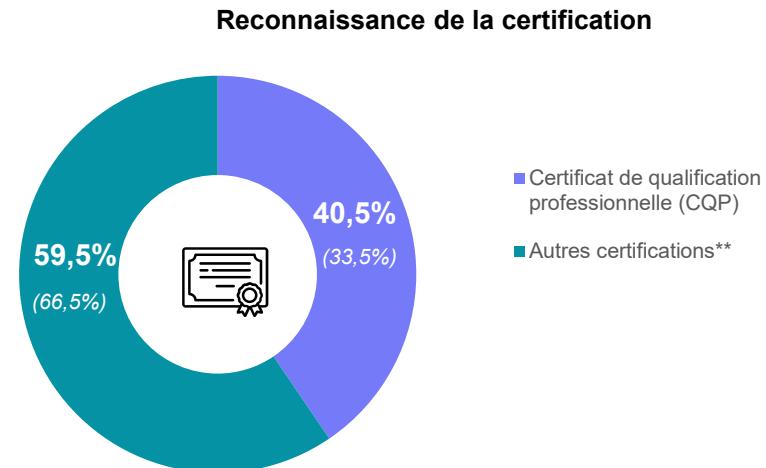
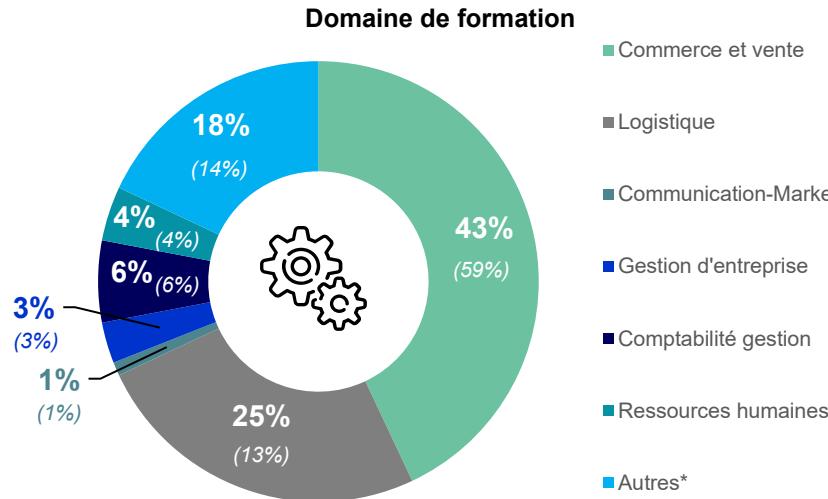


(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2023

Source : Constructys

Contrats de professionnalisation

- En 2024, 43% des salariés ayant signé un contrat de professionnalisation suivaient une formation en commerce et vente, soit une proportion en baisse comparé à 2023. A l'inverse, on observe une augmentation de la part des formations en logistique (un quart contre 13% en 2023).
- Environ 40% des contrats de professionnalisation visaient un CQP, une part en hausse comparé à l'année dernière. Le reste (environ 60%) visaient une autre certification.



*formations techniques du bâtiment, informatique, environnement, ...

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2023

Source : Constructys

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

Contrats de professionnalisation

- En 2024, 46 contrats de professionnalisation signés visaient un titre ou un diplôme.
- 31% des contrats de professionnalisation signés visaient un niveau 4 (Bac) et 23% un niveau 7 (Bac+5 minimum).

Types de certifications visées

Niveaux	% de salariés	Principaux diplômes/titres
Niveau 3 - CAP	7,5% (7%)	- CQP Vendeur conseil - Titre Assistant Commercial
Niveau 4 - BAC	31% (23%)	- Vendeur conseil - Assistant de direction
Niveau 5 (Bac +2) - BTS/BUT	18% (40%)	- BTS Management commercial opérationnel - TP- Négociateur commercial - Chargé de clientèle
Niveau 6 - (Bac +3/4 Licence ou grande école Maîtrise ou Master 1)	20,5% (12%)	- Responsable de développement commercial - Responsable en logistique
Niveau 7 (Bac+5 minimum)	23% (18%)	- Manager des ressources humaines - Consultant en management de projet

Contrats de professionnalisation

- En 2024, 31 contrats de professionnalisation signés visaient un CQP.
- Les deux tiers des salariés visant un CQP préparaient un CQP magasinier.

Niveau de certification visée

CQP	% de salariés
CQP magasinier	66,5% (16%)
CQP vendeur conseil	33,5% (56%)
CQP attaché technico-commercial et commercial	- (22%)
CQP autres (ETAM, chef d'agence ou de dépôt, etc.)	- (6%)
Ensemble	100%



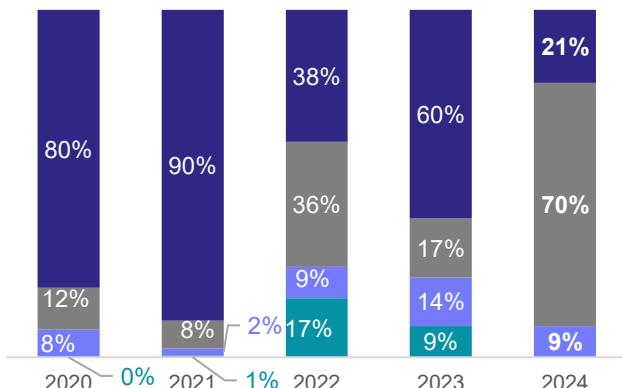
02

Formation de tuteurs

Formation de tuteurs

- En 2024, 57 tuteurs ont été formés contre 99 l'an passé, soit une baisse de plus de 40%.
- Sept formations sur dix ont été réalisées dans des entreprises de 50 à 299 salariés, en nette hausse par rapport à l'an passé.
- A l'inverse, une baisse sensible de la part des formations de tutorat réalisées dans les entreprises de 300 salariés et plus (21% contre 60% en 2023).

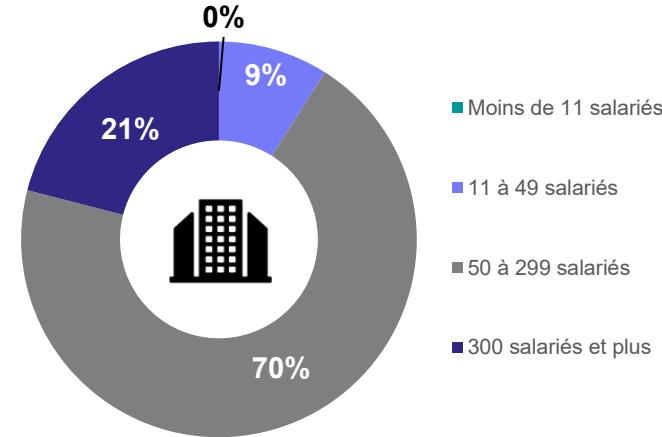
Évolution de la répartition du nombre de tuteurs formés selon la taille de l'entreprise



■ Moins de 11 salariés
■ 11 à 49 salariés
■ 50 à 299 salariés
■ 300 salariés et plus

Source : Constructys

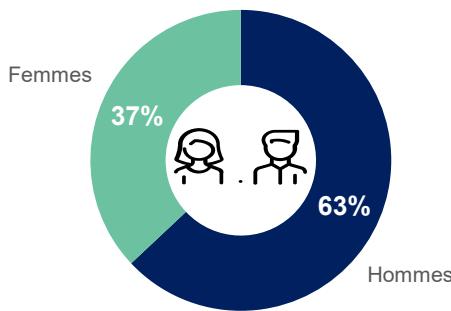
Répartition du nombre de tuteurs formés selon la taille de l'entreprise



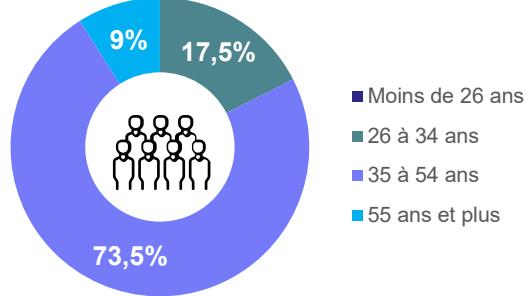
Formation de tuteurs

- En 2024, près de 40% des tuteurs formés étaient des femmes. La majorité des tuteurs formés avaient entre 35 et 54 ans (73,5%).
- 33,5% des tuteurs étaient des cadres et une proportion identique étaient des employés.

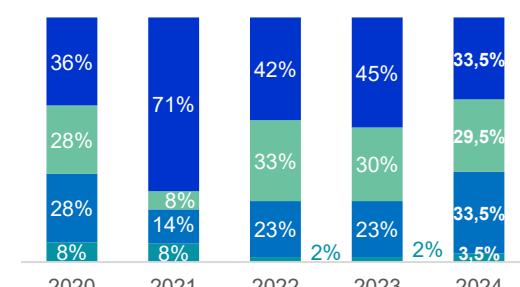
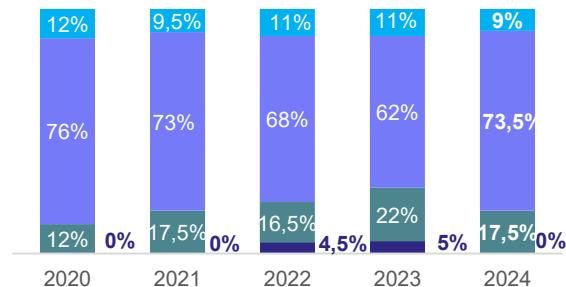
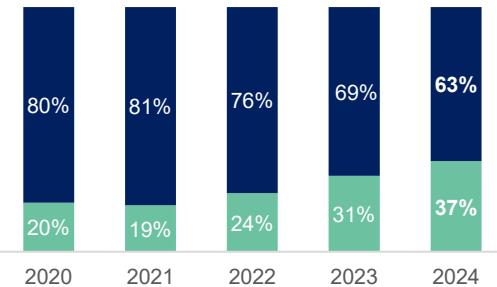
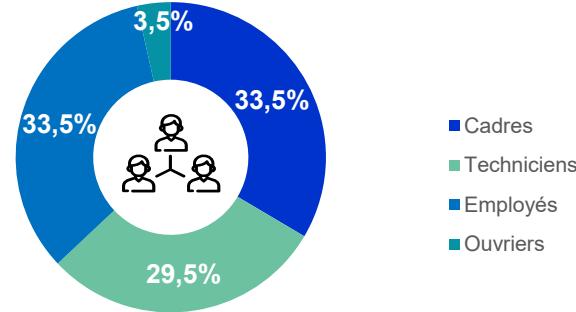
Répartition des tuteurs selon le genre



Répartition des tuteurs selon leur âge



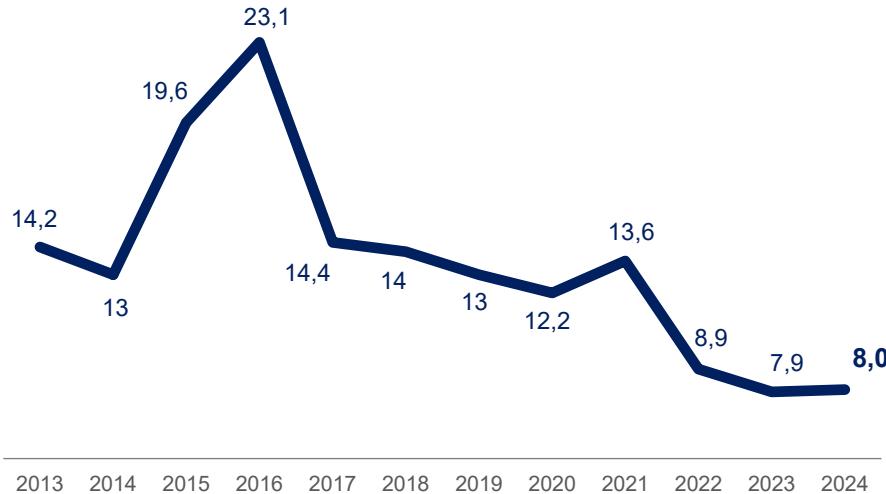
Répartition des tuteurs selon leur CSP



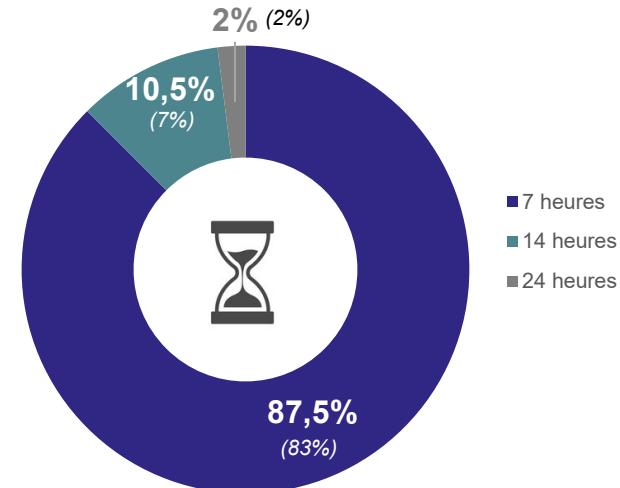
Formation de tuteurs

- En 2024, la durée moyenne de la formation des tuteurs était de 8 heures contre 7,9 heures en 2023.
- Près de neuf formations sur dix duraient 7 heures.

Evolution de la durée moyenne de formation (en heures)



Durée de la formation





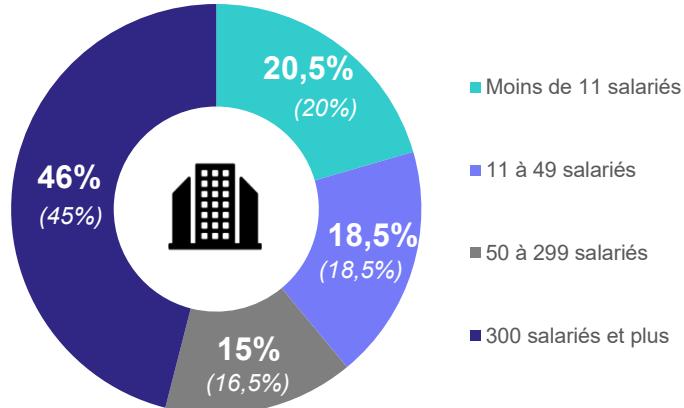
03

Apprentissage

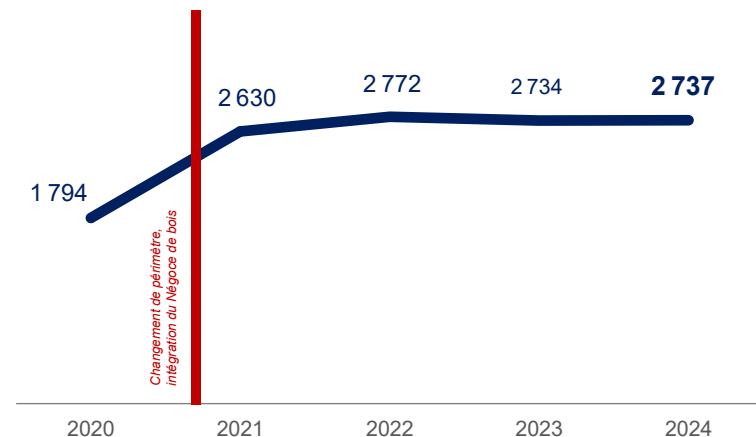
Apprentissage

- 2 737 contrats d'apprentissage ont été signés en 2024, soit un chiffre comparable à 2023.
- 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



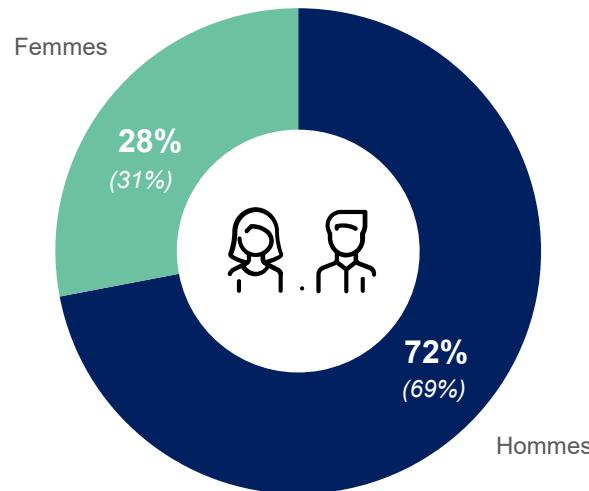
Évolution du nombre de contrats
d'apprentissage signés



Apprentissage

- Plus de 7 contrats d'apprentissage signés sur 10 concernaient des hommes, soit une proportion en légère hausse comparativement à l'an passé où elle était de 69%, et représentative de la répartition par genre des salariés de la branche.

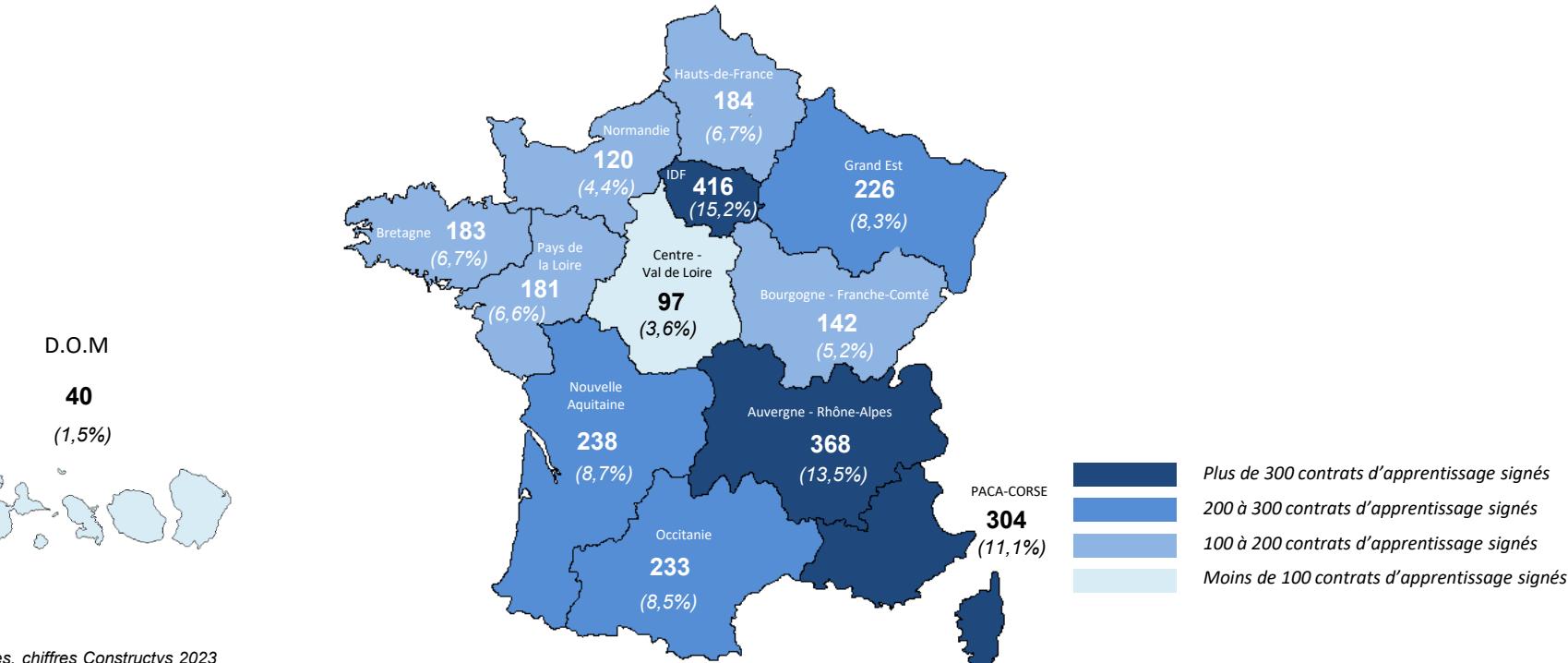
**Répartition des contrats d'apprentissage signés
selon le genre**



Apprentissage

- Comme en 2023, les entreprises ayant signé le plus de contrats d'apprentissage en 2024 étaient situées en Ile de France et en Auvergne-Rhône-Alpes. A elles deux, elles concentraient près de 30% des signatures de contrats.

Répartition des contrats d'apprentissage signés selon les régions

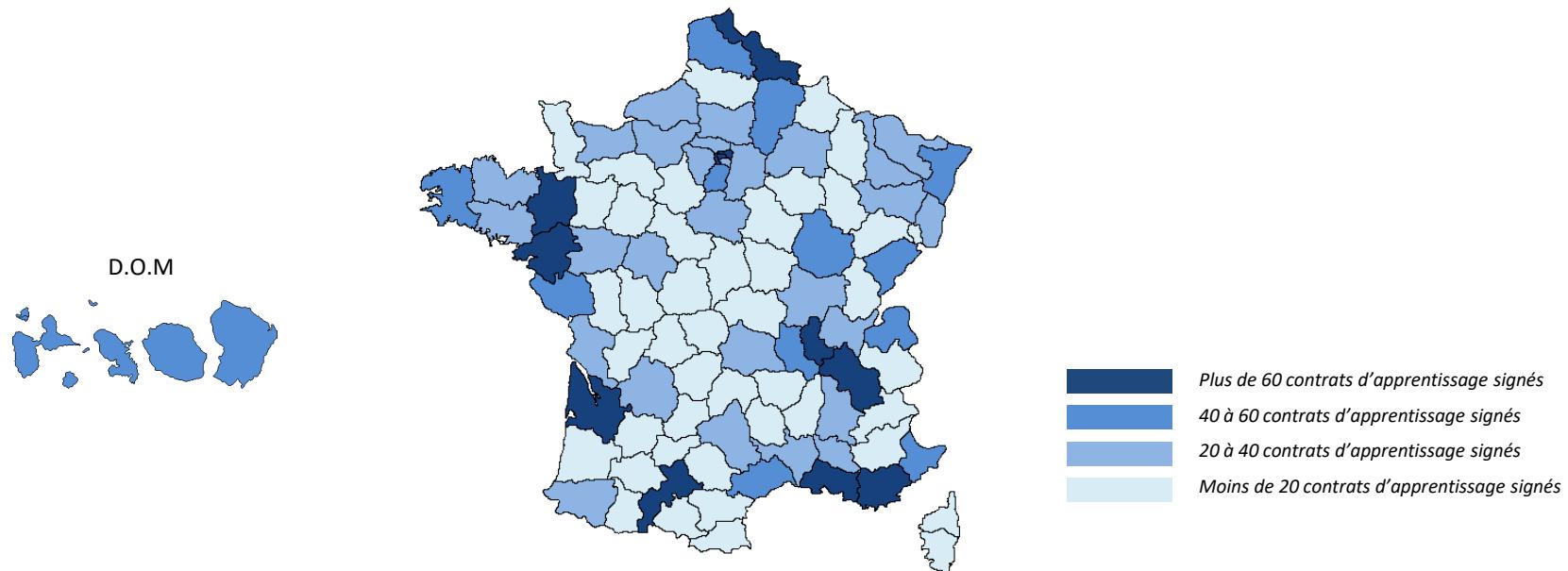




Apprentissage

- Comme en 2023, les entreprises installées dans le département des Hauts-de-Seine sont celles ayant le plus signé de contrats d'apprentissage en 2024 (111 contrats, soit 4% des signatures).
- En 2024, 12 départements comptabilisaient chacun plus de 60 contrats d'apprentissage signés.

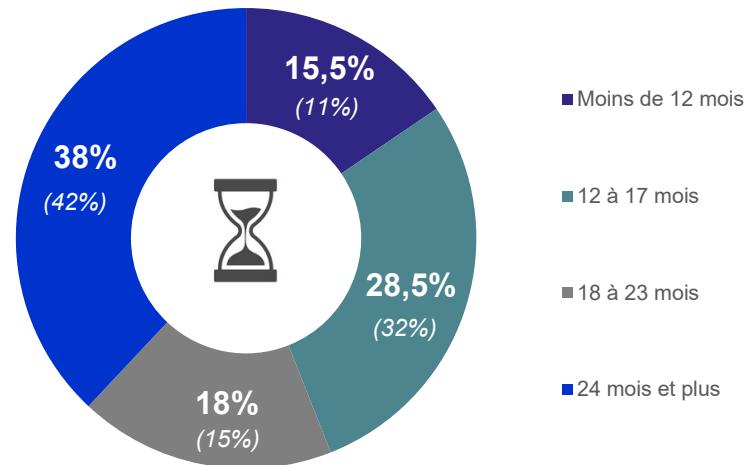
Répartition des apprentis selon les départements



Apprentissage

- En 2024, près de quatre formations sur dix avaient une durée de 24 mois ou plus.
- Comme en 2023, 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 2024 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	877	32% (32%)
Manager d'équipe commerciale	531	19,5% (19%)
Chef d'agence ET Responsable de site/de secteur	344	12,5% (12%)
Manager d'équipe logistique	177	6,5% (7%)
Administratif	126	4,5% (5%)
Vendeur conseil	98	3,5% (4%)
Magasinier	44	1,5% (2%)
Chauffeur-livreur	29	1% (1%)
Autre (communication, marketing, gros œuvre et second œuvre BTP)	511	19% (18%)
Ensemble	2 737	100%



Apprentissage

- Près de 40% des certifications préparées par les apprentis étaient de niveau 5 (Bac +2).
- Plus 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	5,5% (7%)	- CAP équipier polyvalent du commerce - CAP conducteur routier de marchandises
Niveau 4 - BAC	6% (11,5%)	- BAC pro métiers du commerce et de la vente - BAC pro logistique
Niveau 5 (Bac +2) - BTS/BUT	39% (41,5%)	- 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)	28,5% (23,5%)	- BUT Techniques de commercialisation - Responsable de développement commercial - Titre Gestion
Niveau 7 (Bac +5 minimum)	21% (16,5%)	- Titre Manager du Développement commercial - Titre Manager commercial et marketing - Titre Marketing, Vente



04

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

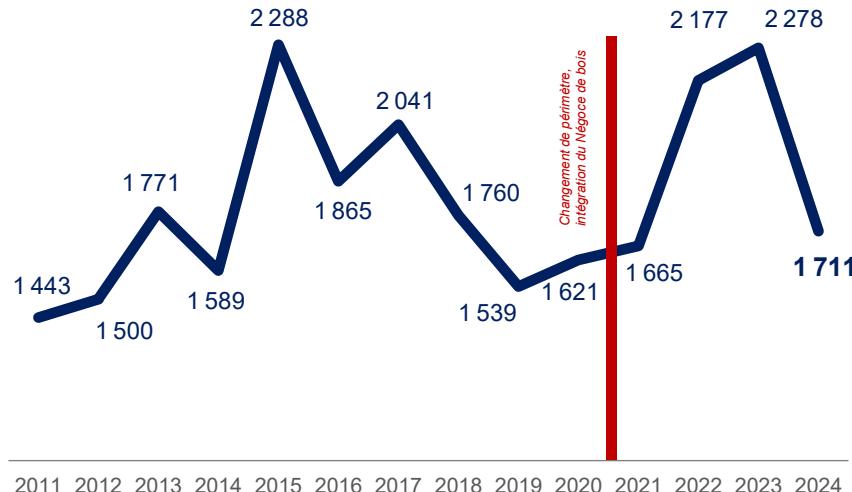


Les données sur le Plan de Développement des Compétences s'appuient uniquement sur les actions de formation financées par Constructys et ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche.

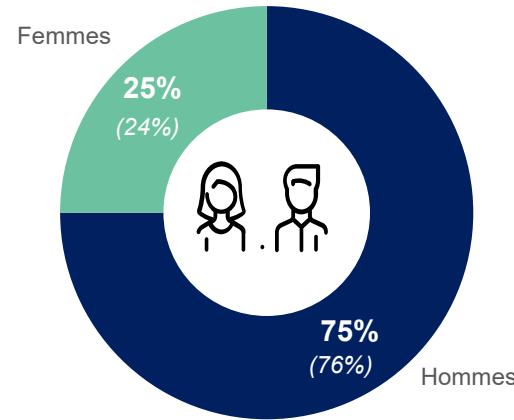
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- En 2024, 1 711 stagiaires ont été formés dans les entreprises de moins de 11 salariés, soit une diminution de 25% par rapport à 2023. Le FNE-Formation concernait 6% de l'ensemble des 1 711 stagiaires formés.
- Les hommes représentaient 75% des stagiaires formés, soit une part similaire à celle affichée l'an dernier.

Evolution du nombre de stagiaires formés



Répartition des stagiaires selon le genre



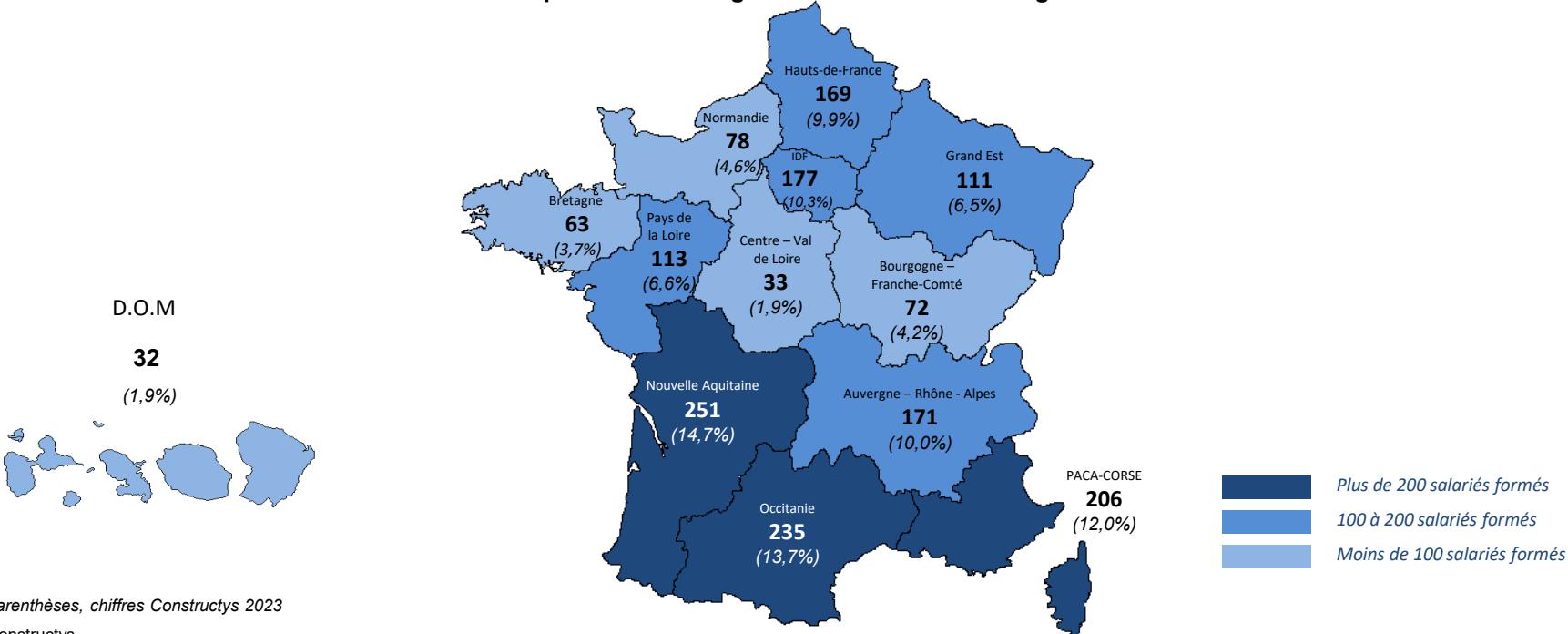
Source : Constructys

(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2023

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

- Les régions Nouvelle Aquitaine, Occitanie et PACA-Corse étaient les premières régions en nombre de salariés formés en 2024. Ensemble, elles concentraient 40% des salariés ayant bénéficié d'un plan de développement des compétences.

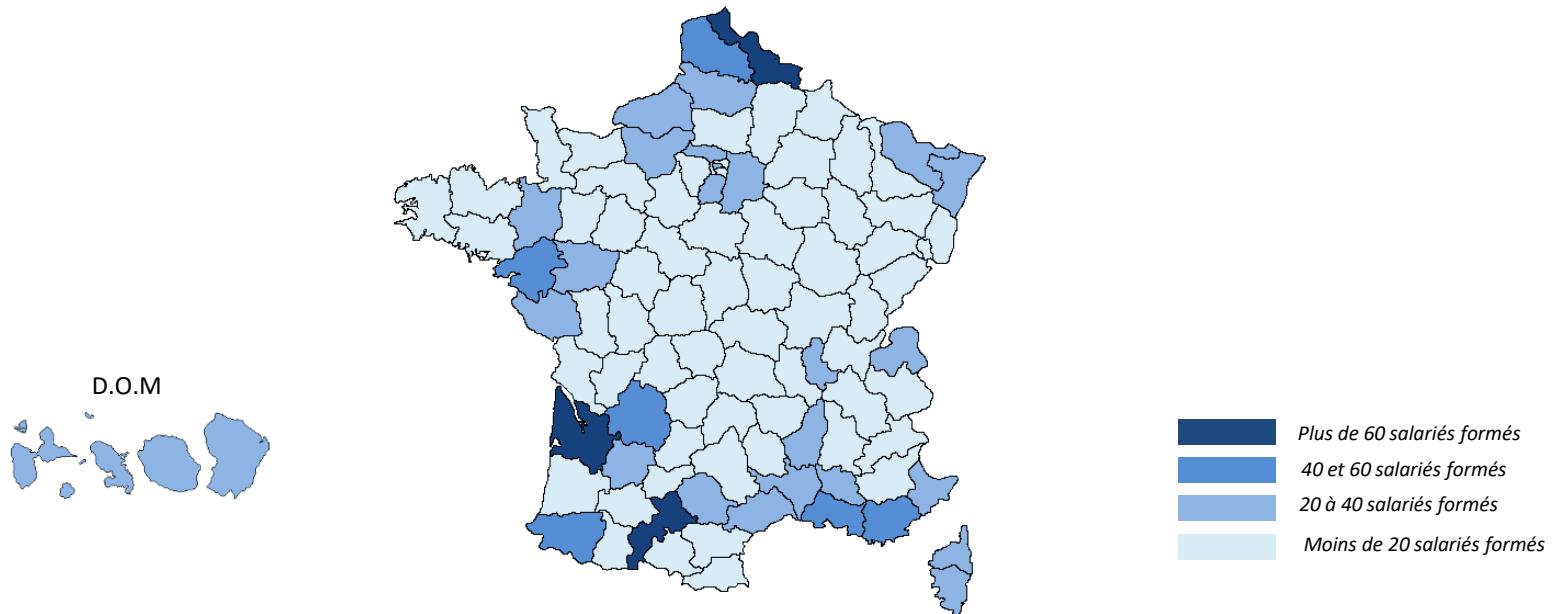
Répartition des stagiaires formés selon les régions



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

- Les départements de la Haute-Garonne, du Nord et de la Gironde étaient les plus représentés dans le dispositif de plan de développement des compétences des entreprises de moins de 11 salariés en 2024.

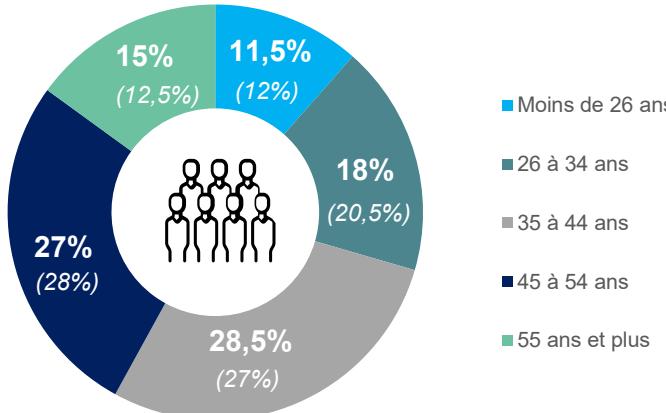
Répartition des stagiaires formés selon les départements



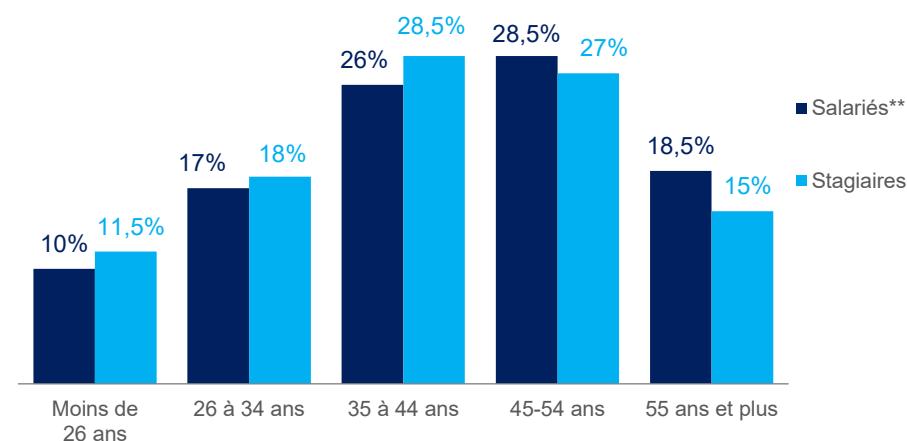
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- Une répartition des stagiaires par tranches d'âge proche de celle affichée l'an passé avec 28,5% d'entre eux étant âgés de 35 à 44 ans (27% en 2023) et 27% âgés de 45 à 54 ans (28% en 2023).
- 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 2024



(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2023

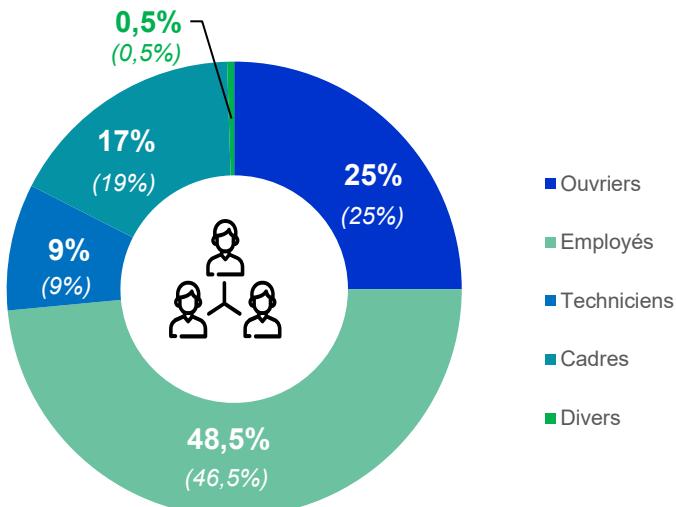
Source : Constructys

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

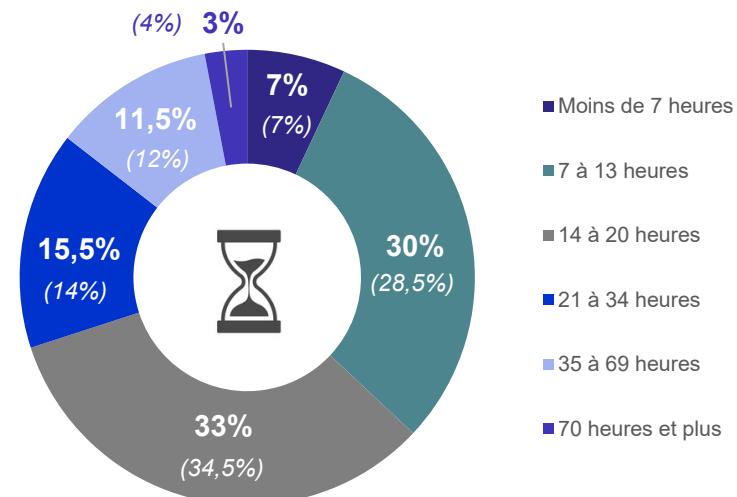
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- En 2024, les employés représentaient 48,5% des stagiaires et les ouvriers un quart, soit des proportions proches de celles affichées en 2023.
- Un tiers des formations durait entre 14 et 20 heures et 30% de 7 à 13 heures.

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Durée de la formation en heures



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 toujours la santé et à la sécurité (43%), devant celles liées au numérique (22,5%).

Segments de formation	% de salariés	Principaux thèmes de formation
Réglementaires santé et sécurité	43% (39,5%)	<ul style="list-style-type: none"> - Conduite d'engins - Santé - Transport
Numérique	22,5% (24%)	<ul style="list-style-type: none"> - Logiciel gestion - Informatique de production - Logiciel bureautique
Fonctions support	13,5% (7,5%)	<ul style="list-style-type: none"> - Commercial/Vente - Finance/Comptabilité/Devis - Marketing
Énergie – environnement	6% (5,5%)	<ul style="list-style-type: none"> - Réglementation et label - Énergies renouvelables
Métiers	4,5% (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - Bâtiment second-œuvre
Fonctions de gestion	4,5% (6%)	<ul style="list-style-type: none"> - Management
Formation de prévention	3% (3,5%)	<ul style="list-style-type: none"> - Explosif Incendie
Autres	2% (3,5%)	ND
Compétences transversales	1% (0,5%)	<ul style="list-style-type: none"> - Développement personnel - Langues étrangères



05

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

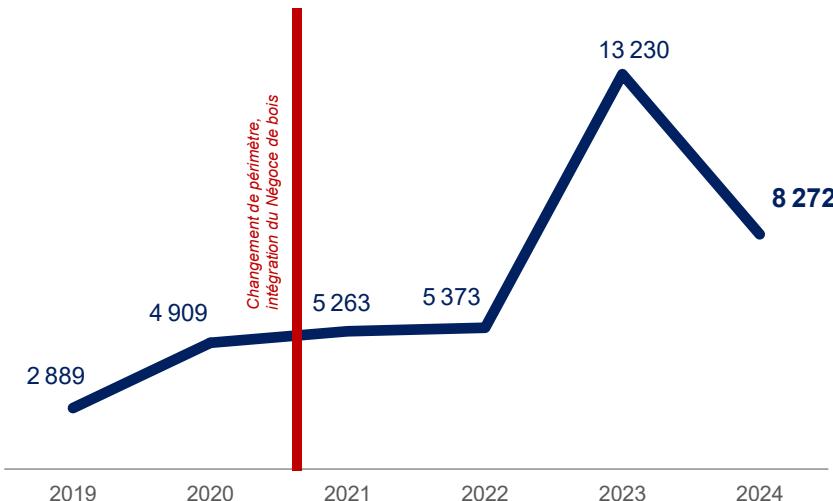


Les données sur le Plan de Développement des Compétences s'appuient uniquement sur les actions de formation financées par Constructys et ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche.

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

- En 2024, 8 272 stagiaires ont été formés dans les entreprises de 11 salariés et plus, soit près d'un tiers de moins qu'en 2023.
- Le FNE-Formation concernait 42,5% de l'ensemble des 8 272 stagiaires formés.

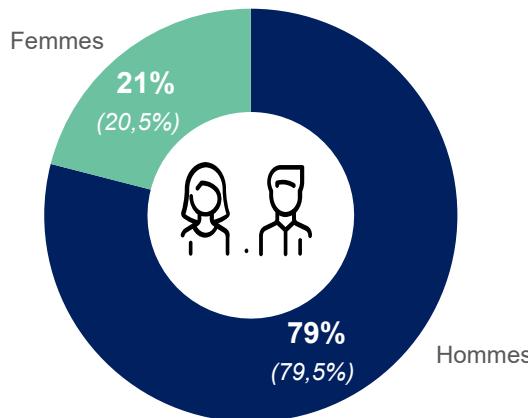
Evolution du nombre de stagiaires formés



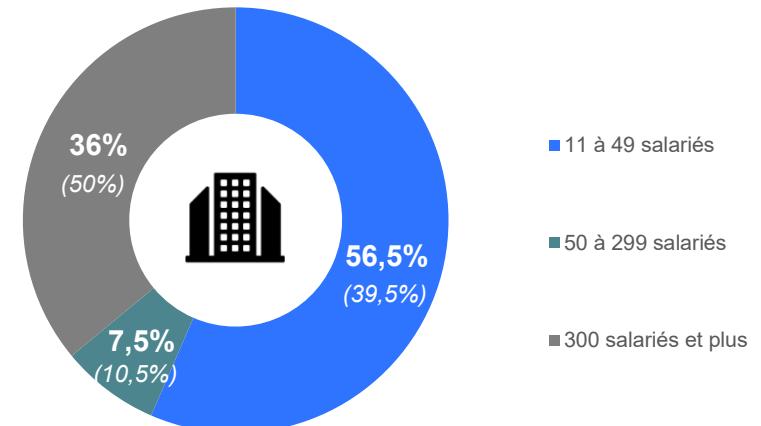
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- En 2024, près de huit stagiaires sur dix étaient des hommes, soit une part quasi-identique à 2023.
- Près de 60% des stagiaires étaient formés dans des structures de 11 à 49 salariés, une augmentation importante comparativement à 2023 où ces entreprises concentraient un peu moins de 40% des stagiaires.

Répartition des stagiaires selon le genre



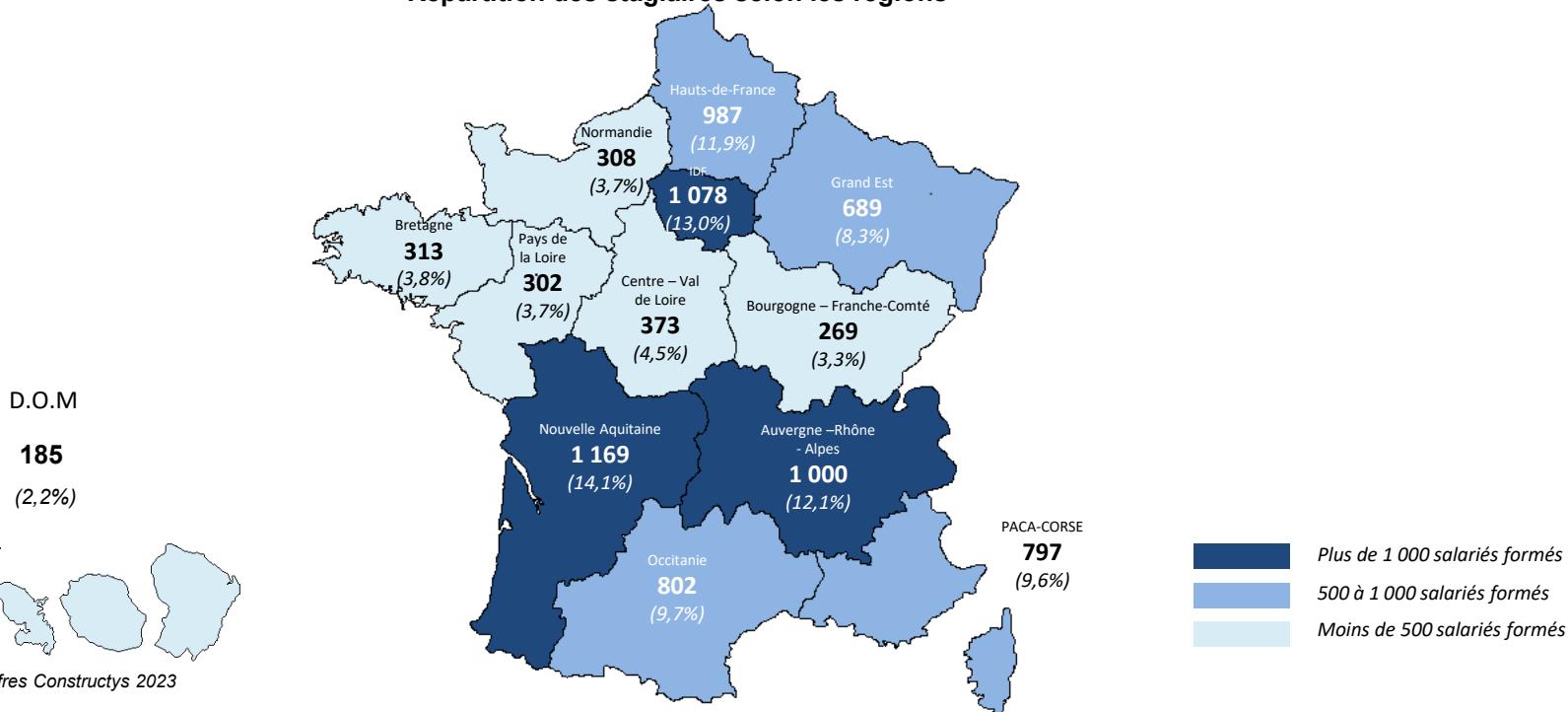
Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise



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

- La Nouvelle Aquitaine, l'Île de France et l'Auvergne-Rhône-Alpes étaient les régions comptant le plus de stagiaires formés dans les entreprises de 11 salariés et plus en 2024 : près de 3 250 soit près de 40% du nombre total de stagiaires formés.

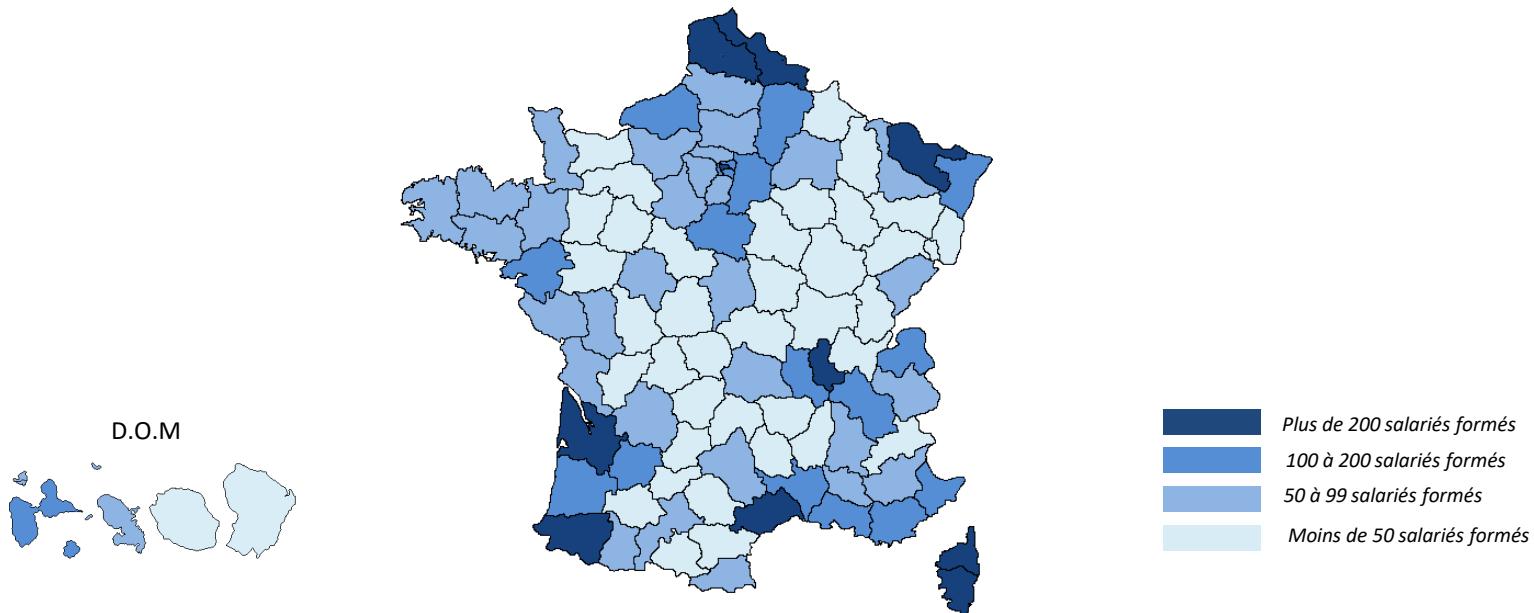
Répartition des stagiaires selon les régions



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

- Au niveau des départements, c'est le Nord qui concentrait le plus de stagiaires formés : 384 stagiaires soit plus de 4%, devant la Gironde, le Rhône et le Pas-de-Calais.

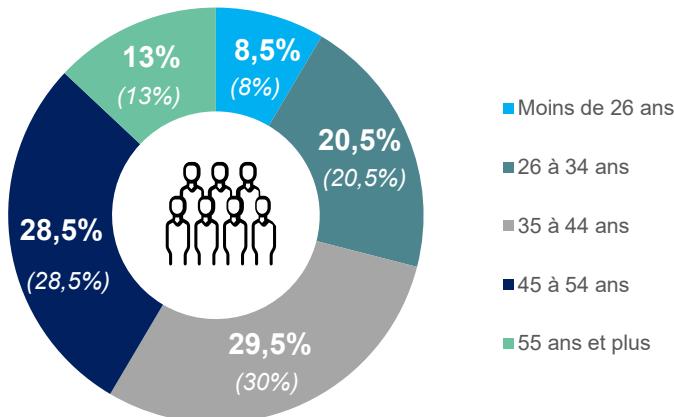
Répartition des stagiaires selon les départements



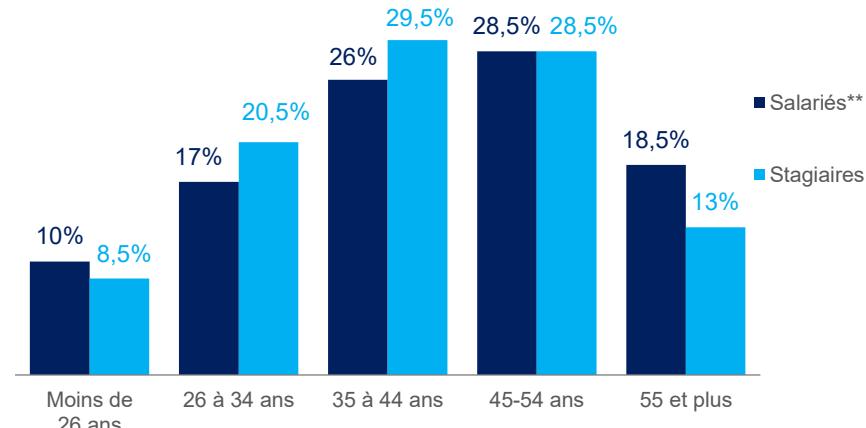
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- 58% des stagiaires étaient âgés de 35 à 54 ans, soit une proportion quasi-identique à l'an passé.
- Comme en 2023, 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 2024

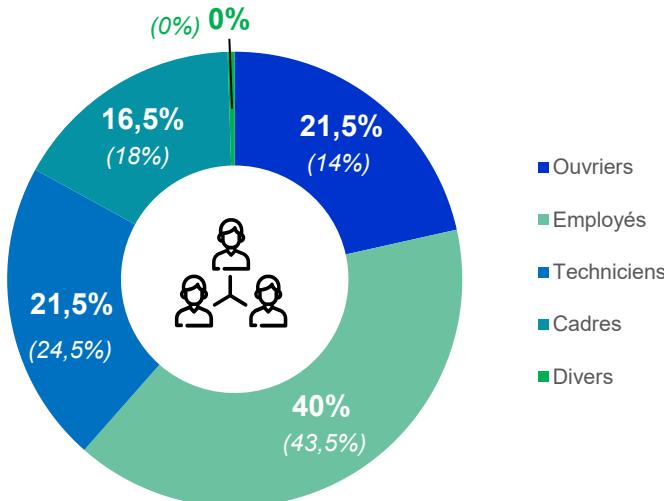


(**) Source : enquête

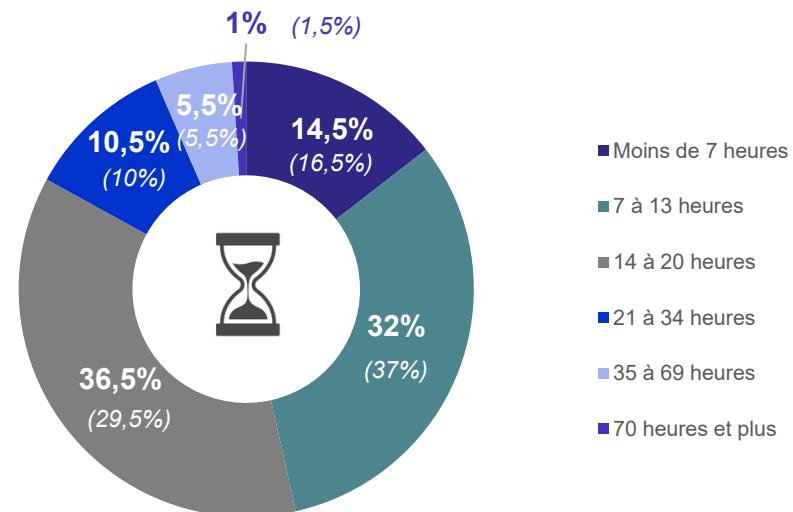
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- En 2024, 40% des stagiaires étaient des employés, en légère baisse par rapport à 2023 (43,5%). 21,5% étaient ouvriers, 21,5% techniciens et 16,5% cadres.
- Près de 70% des formations avaient une durée comprise entre 7 et 20 heures, soit une proportion en légère hausse par rapport à l'an passé.

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Durée de la formation en heures



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 (41,5%).

Segments de formation	% de salariés	Principaux thèmes de formation
Énergie – Environnement	41,5% (49,5%)	- Enveloppe bâtiment - Énergies renouvelables
Réglementaires santé et sécurité	28% (18%)	- Conduite d'engins - Santé
Numérique	10% (9,5%)	- Logiciel de gestion - Informatique de production
Fonctions support	8,5% (2,5%)	- Commercial/Vente - Marketing/Communication
Fonctions de gestion	4,5% (4%)	- Management
Formation de prévention	3% (3%)	- Incendie
Métiers	2% (10,5%)	- Bâtiment second-œuvre - Travaux publics
Autres	2% (2%)	ND
Compétences transversales	0,5% (1%)	- Développement personnel - Langues étrangères
Tutorat	<0,5%	ND



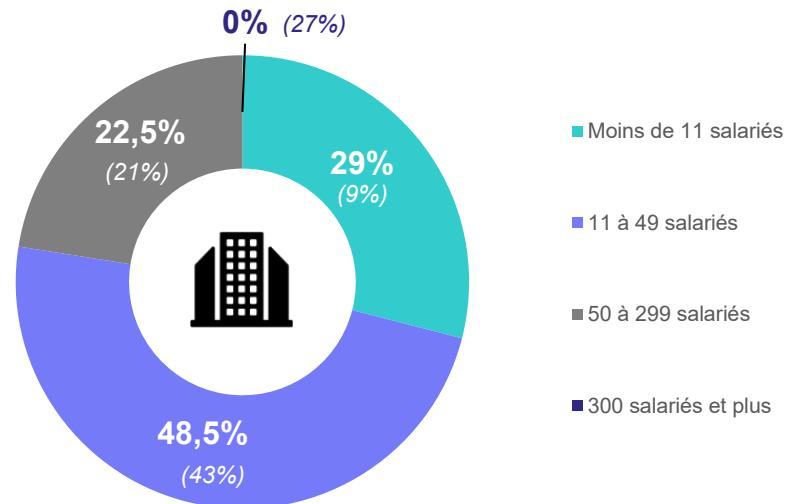
06

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- En 2024, 97 nouveaux stagiaires ont intégré le dispositif POEC, soit un nombre en baisse de plus d'un tiers par rapport à l'an passé.
- 48,5% de ces contrats ont été signés par des entreprises de 11 à 49 salariés et 29% par des entreprises de moins de 11 salariés.

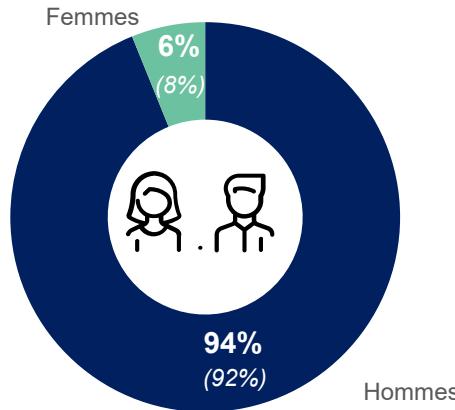
Répartition du nombre de contrats signés selon la taille de l'entreprise



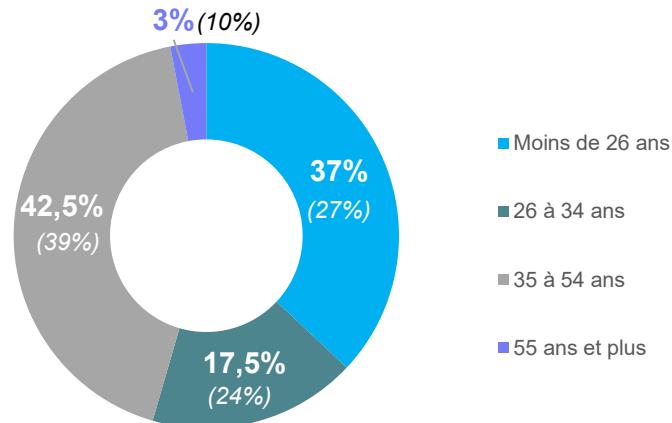
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- Comme en 2023, les femmes étaient minoritaires parmi les stagiaires formés : 6% contre 8% un an plus tôt.
- En 2024, les stagiaires étaient plus jeunes qu'en 2023. En effet, 54,5% des stagiaires avaient moins de 35 ans, contre 51% en 2023.

Répartition des stagiaires selon le genre



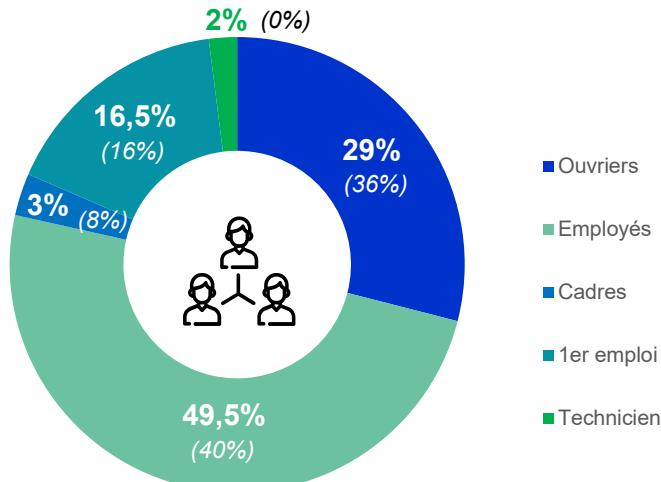
Tranche d'âge des stagiaires



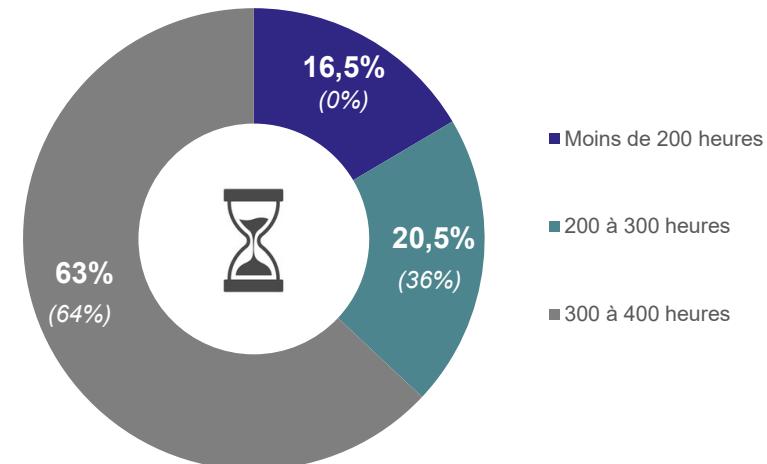
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- En 2024, près de la moitié des stagiaires étaient des employés contre 40% l'an dernier. A l'inverse, la part des ouvriers était en baisse, représentant ainsi 29% des stagiaires formés contre 36% en 2023.
- On observe une baisse de la durée moyenne des formations en 2024 en lien avec la réduction de la part de celles ayant une durée comprise entre 200 à 300 heures (20,5% contre 36% en 2023), au profit des formations ayant une durée de moins de 200 heures (16,5% alors qu'elles étaient inexistantes l'an passé).

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Durée de la formation en heures





Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- 65% des formations concernaient la Logistique/Gestion des stocks/Livraison et 18,5% le Commercial et la Vente, contre respectivement 61% et 30% en 2023.
- Une baisse de ces deux types de formation ainsi que de celles dans le domaine du bâtiment second-œuvre au profit des formations à la conduite d'engins (16,5%).

Domaine de formation	% de stagiaires
Logistique – Gestion des stocks – Livraison	65% (61%)
Commercial – Vente	18,5% (30%)
Conduite d'engins	16,5% (-)
Bâtiment second-œuvre (carrelage, menuisier, peintre, ...)	- (9%)



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MÉTIERS
DE CONSTRUCTION



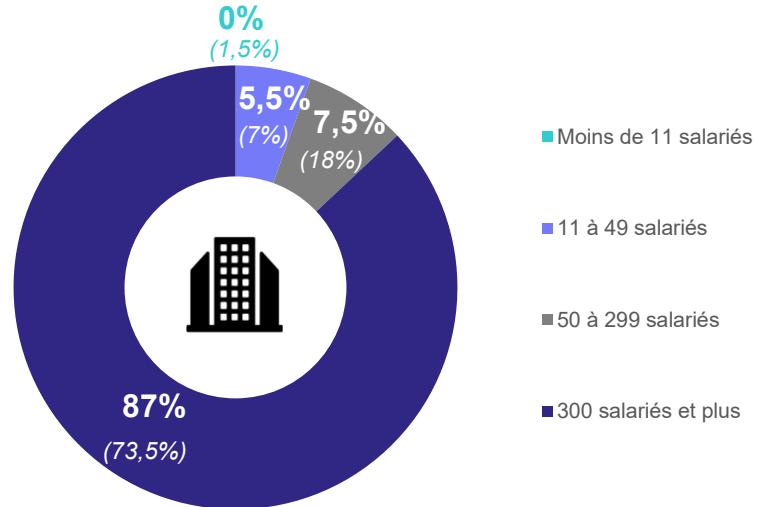
07

Pro-A

Contrats Pro-A

- En 2024, 107 contrats Pro-A ont été signés, contre 151 en 2023, soit une baisse de près de 30%.
- Comme l'an passé, la grande majorité des contrats Pro-A (87%) ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus.

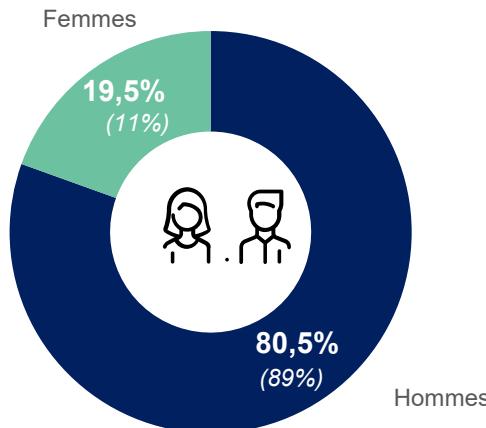
Répartition du nombre de contrats signés selon la taille de l'entreprise



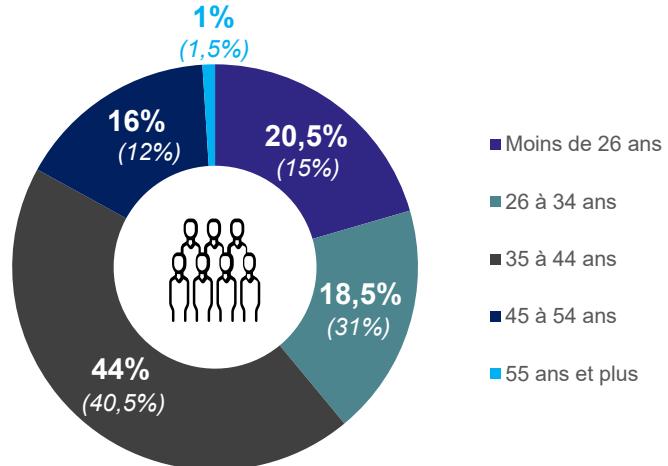
Contrats Pro-A

- Huit salariés sur dix ayant signé un contrat Pro-A étaient des hommes, soit une part inférieure à l'an passé (89%).
- Les salariés de 35 à 44 ans représentaient 44% des contrats Pro-A signés et ceux de moins de 26 ans environ 20%.

Répartition des salariés en contrat Pro-A selon le genre



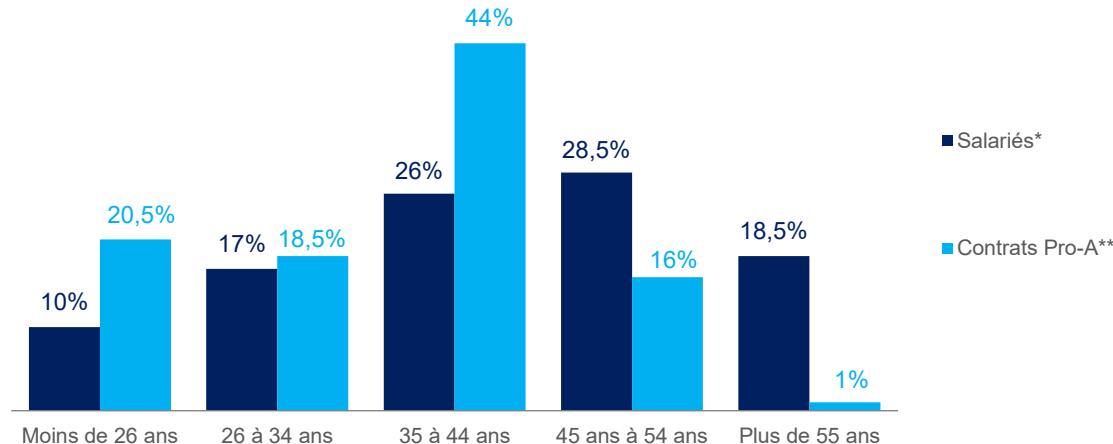
Tranche d'âge des salariés en contrat Pro-A



Contrats Pro-A

- Les salariés dont l'âge est inférieur à 44 ans sont nettement surreprésentés parmi les salariés en contrats Pro-A. En effet, ils représentent plus de 80% des contrats Pro-A signés en 2024 contre 53% 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**



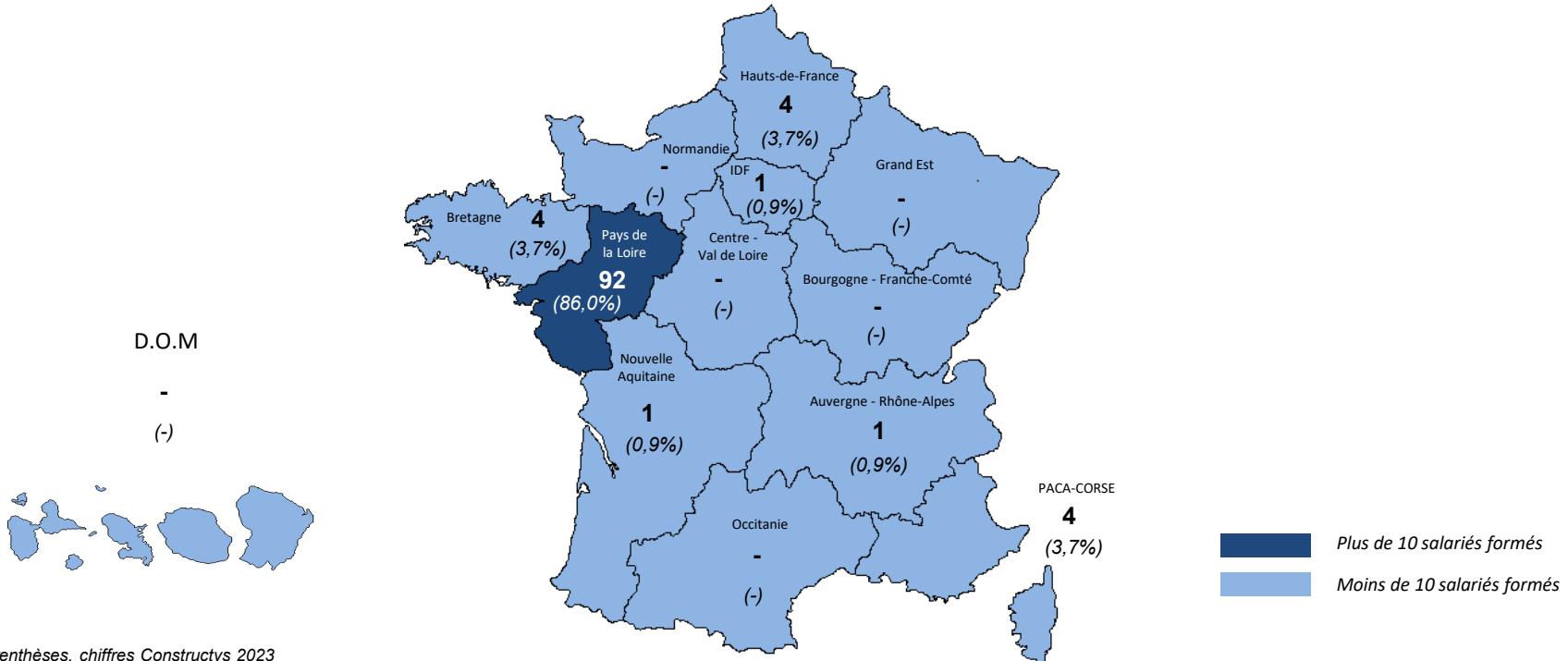
(*) Source : enquête

(**) Source : Constructys

Contrats Pro-A

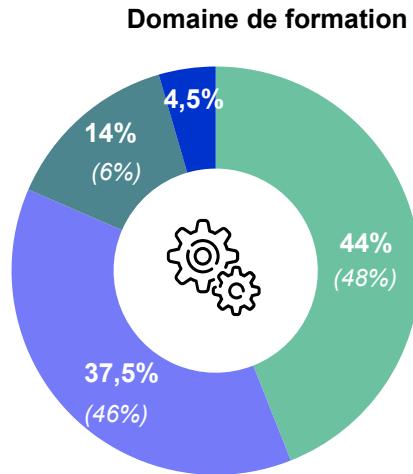
- Les entreprises installées dans les Pays de Loire étaient celles ayant le plus signé de contrats Pro-A en 2024 (92 contrats, soit 86% des contrats Pro-A signés).

Répartition des salariés en contrat Pro-A selon les régions

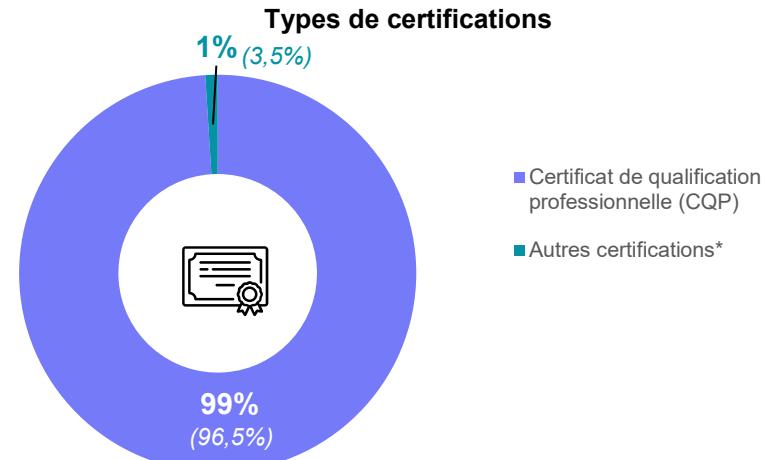


Contrats Pro-A

- En 2024, un peu plus de 40% des salariés en contrat Pro-A suivaient une formation en Achat – Commercial – Marketing et plus d'un tiers en Gestion d'entreprise.
- 99% des contrats Pro-A visaient un CQP, soit une proportion supérieure à l'an passé (96,5%).



- Achat - Commercial - Marketing
- Gestion d'entreprise
- Transports, manutention, magasinage
- Matériaux de construction, verre, céramique



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



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	38% (37,5%)
CQP attaché technico-commercial	33% (33%)
CQP manager d'équipe	15% (20,5%)
CQP vendeur conseil	14% (7,5%)
CQP Magasinier	- (1,5%)
Ensemble	100%

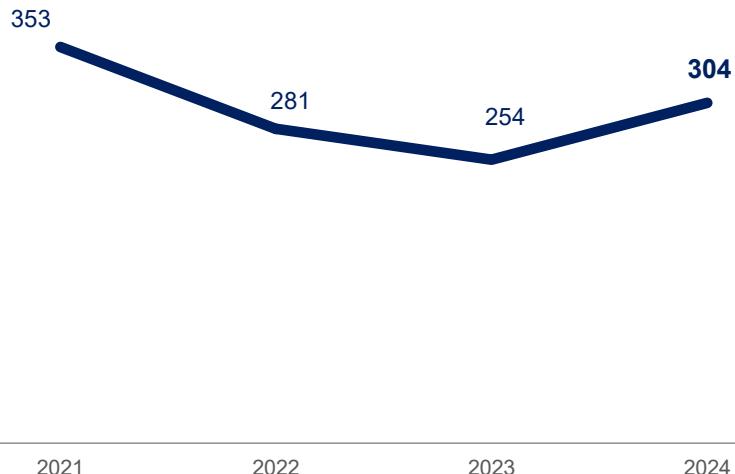
(*) Entre parenthèses, chiffres Constructys 2023

Source : Constructys

Contrats Pro-A

- En 2024, près de 60% des contrats Pro-A duraient entre 300 et 400 heures contre 28% en 2023.
- En moyenne, les contrats Pro-A avaient une durée de 304 heures contre 254 heures l'an passé.

Evolution de la durée moyenne de formation (en heures)



Durée de la formation en heures

