



OBSERVATOIRE DES
MÉTIERS DU NÉGOCE
DES MATÉRIAUX DE
CONSTRUCTION

Rapport de branche 2020

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
- 06 Impact de la crise sanitaire sur l'organisation du travail

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)

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 50 % des salariés, sur une base de 73 681 salariés en 2020 et de 19 % des entreprises, sur une base de 3 551 entreprises.

Réponses à l'enquête 2021 pour l'exercice 2020
(base entreprises et salariés moyens 2020, source : Constructys)

Taille des entreprises	Base entreprises 2020	Base salariés 2020	Nombre d'entreprises répondantes 2020	Nombre de salariés des entreprises répondantes 2020	Taux de représentativité 2020 (entreprises)	Taux de représentativité 2020 (salariés)
Moins de 11 salariés	2 739	9 131	461 (512)	1 624 (2 758)	17 %	18 %
Entre 11 et 49 salariés	658	14 467	144 (151)	2 876 (3 086)	22 %	20 %
50 salariés et plus	154	50 083	73 (76)	32 294 (34 929)	47 %	64 %
Ensemble	3 551	73 681	678 (739)	36 794 (40 773)	19 %	50 %

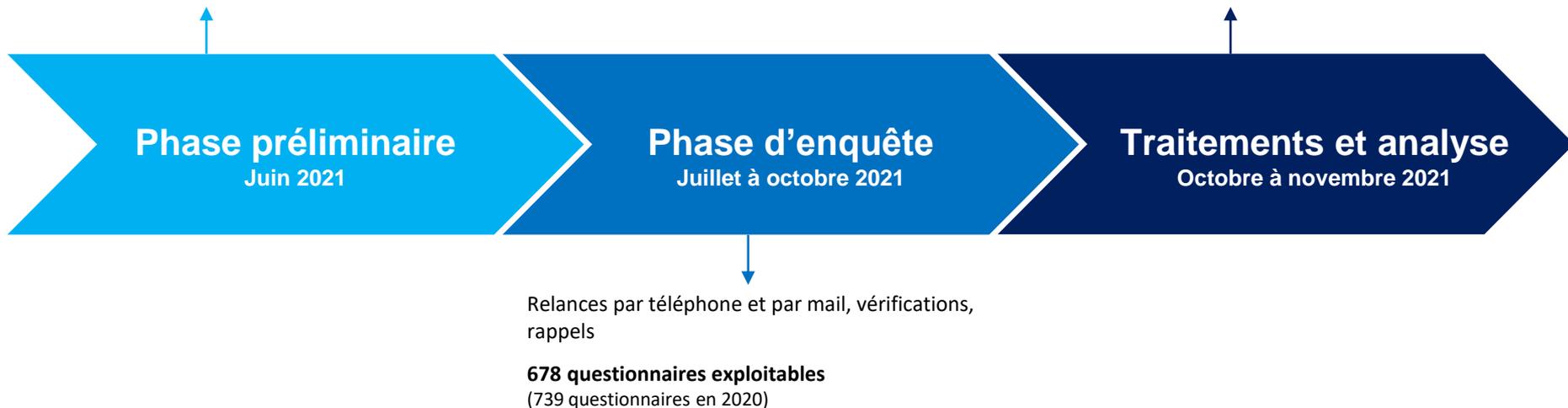
(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2020 portant sur l'exercice 2019

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 juin 2021 (3.550 envois) avec la possibilité de répondre par retour de courrier via une enveloppe T ou en ligne

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



Rappels méthodologiques

Les différents effectifs mesurés dans le rapport

1- Effectif au 31/12/2020

Il s'agit de l'effectif présent au 31/12/2020, y compris les alternants (79 900 actifs dont 78 350 salariés – pages 14 et 15). Cet effectif a été estimé à partir des réponses collectées lors de l'enquête.

Les répartitions de l'effectif salarié selon les différentes variables du rapport de branche (sexe, âge, ancienneté, ...) sont toutes calculées sur l'effectif au 31/12/2020 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 2020

Cet effectif présenté en page 12 (73 681 salariés en 2020) est une moyenne annuelle fournie par l'entreprise lors du remplissage de son bordereau de collecte de Constructys, OPCO de la Construction. Cet effectif est une donnée administrative présente dans les bases de données de l'OPCO.

3- Effectif au 31/12/2019

Il s'agit de l'effectif présent au 31/12/2019 fourni par les entreprises lors de la réalisation de l'enquête et qui a permis d'estimer l'évolution de l'effectif entre 2019 et 2020.

4- Effectif Formation 2020

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

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



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION

01

EMPLOI





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



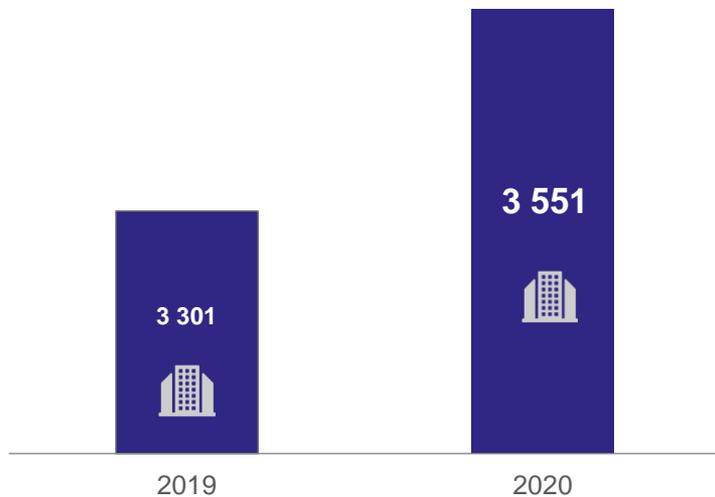
01

Présentation des
entreprises et des
effectifs de la
branche

Nombre d'entreprises dans la branche

- En 2020, la branche compte 3 551 entreprises contre 3 301 en 2019.
- Cette hausse s'explique notamment par l'augmentation du nombre d'entreprises de la branche adhérentes chez Constructys.

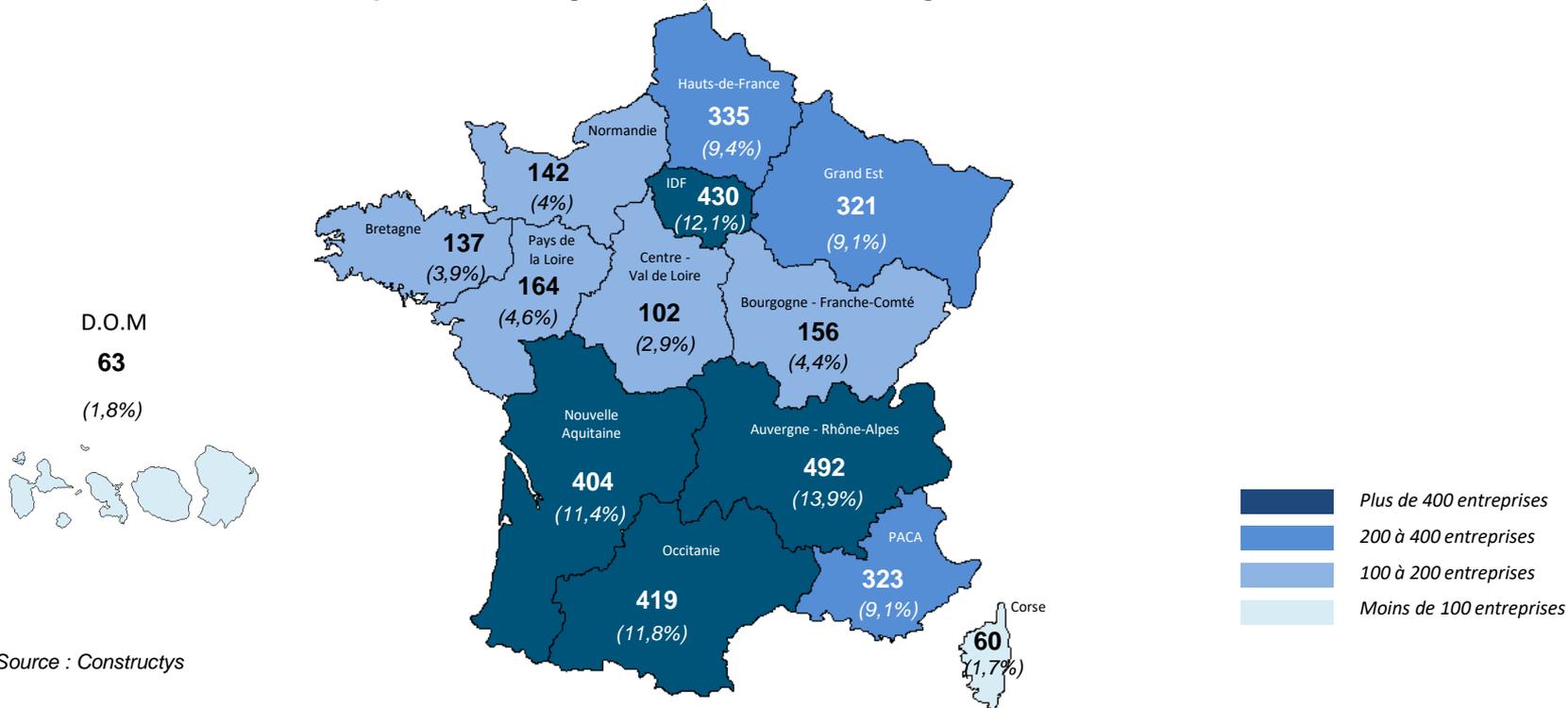
Evolution du nombre d'entreprises



Répartition des entreprises selon les régions

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

Répartition des sièges d'entreprises selon les régions

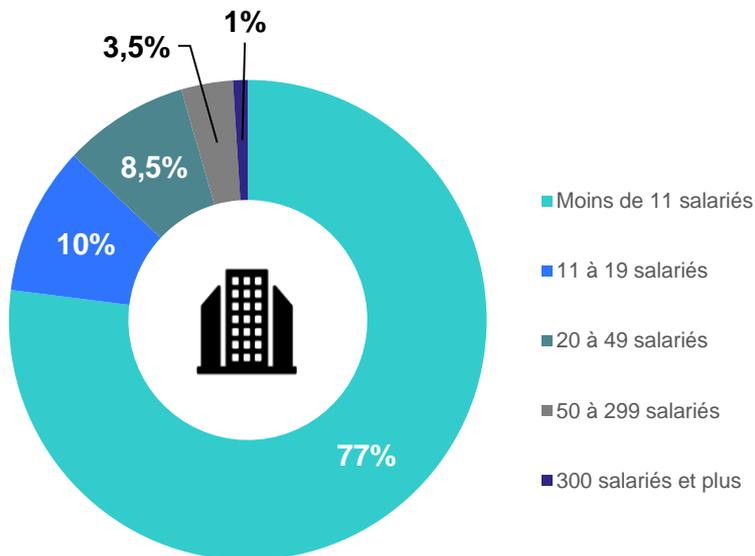


Source : Constructyts

Taille des entreprises

- Plus des trois quarts des entreprises ont moins de 11 salariés (77 %).
- 1 % seulement des entreprises emploient 300 salariés ou plus, soit 39 au total.

Répartition des entreprises selon leur taille



Source : Constructys

Nombre d'entreprises

Tranche	Entreprises	Poids
Moins de 11 salariés	2 739 (2 499)	77 % (75,70%)
11 à 19 salariés	363 (372)	10 % (11,27%)
20 à 49 salariés	295 (281)	8,5 % (8,51%)
50 à 299 salariés	115 (106)	3,5 % (3,21%)
300 salariés et plus	39 (43)	1 % (1,30%)
Ensemble	3 551 (3 301)	100 %

(*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2020 portant sur l'exercice 2019

Nombre et taille des établissements

- En 2020, les entreprises de la branche comptent environ 8 900 établissements, soit en moyenne 2,5 établissements par entreprise.
- Les entreprises de 300 salariés et plus concentrent près de 40 % des établissements.

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

Tranche	Entreprises	Etablissements	Moyenne par entreprise	Etablissement %
Moins de 11 salariés	2 739	3 300	1,2	37 %
11 à 19 salariés	363	580	1,6	6,5 %
20 à 49 salariés	295	620	2,0	7 %
50 à 299 salariés	115	950	7,9	10,5 %
300 salariés et plus	39	3 450	88,5	39 %
Ensemble	3 551	8 900	2,5	100 %

Sources : Constructyts (nombre d'entreprises) ; enquêtes (nombre d'établissements)

Nombre d'actifs présents au 31/12/2020

- Au 31/12/2020, l'effectif estimé à partir des réponses issues de l'enquête est de l'ordre de 79 900, dont 78 350 salariés et 1 550 non salariés*.
- Un peu plus de la moitié des actifs présents au 31 décembre 2020 travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus.

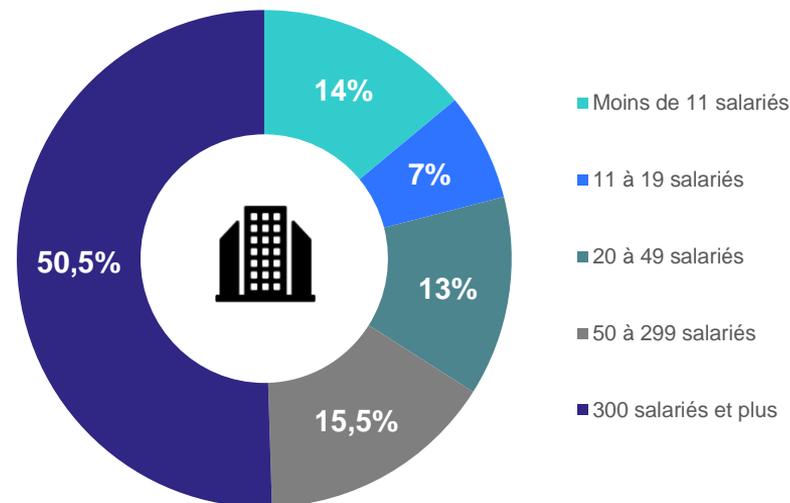
Evolution du nombre d'actifs



Source : Enquêtes

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

Répartition des actifs selon la taille de l'entreprise

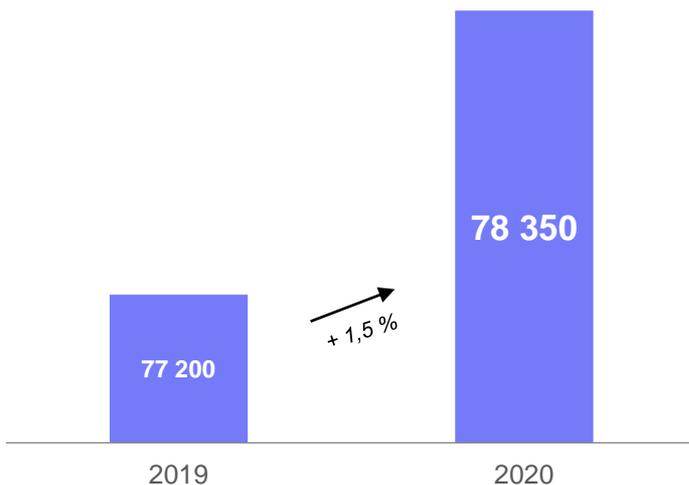


Source : Enquêtes

Nombre de salariés présents au 31/12/2020

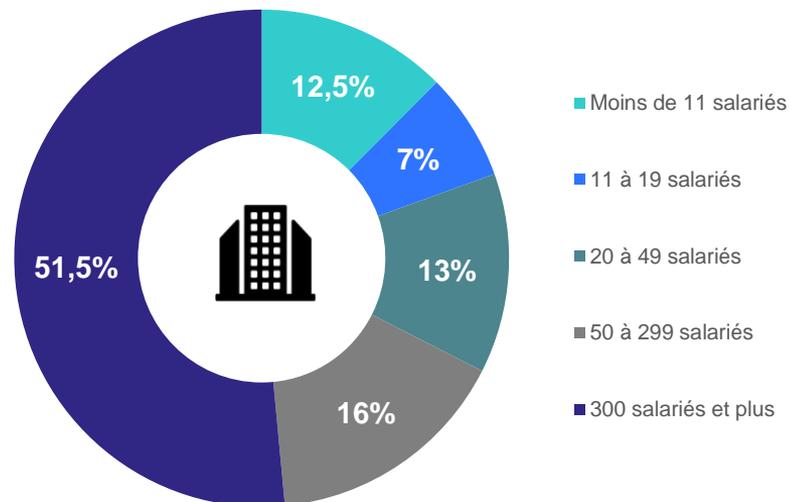
- Au 31/12/2020, l'effectif salarié estimé est de l'ordre de 78 350 salariés, soit une hausse de 1,5 % comparé à 2019.
- Plus de la moitié des salariés (51,5 %) travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus.

Evolution du nombre de salariés



Source : Enquêtes

Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise



Source : Enquêtes

Effectif salarié moyen

- Plus de la moitié de l'effectif salarié moyen (51,5 %) travaille dans des entreprises de 300 salariés et plus, alors que celles-ci représentent seulement 1 % des entreprises.

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	9 131	2 739	3,3	12,5 %
11 à 19 salariés	5 200	363	14,3	7 %
20 à 49 salariés	9 267	295	31,4	12,5 %
50 à 299 salariés	11 974	115	104,1	16,5 %
300 salariés et plus	38 109	39	977,2	51,5 %
Ensemble	73 681	3 551	20,7	100 %

Sources : Constructyts

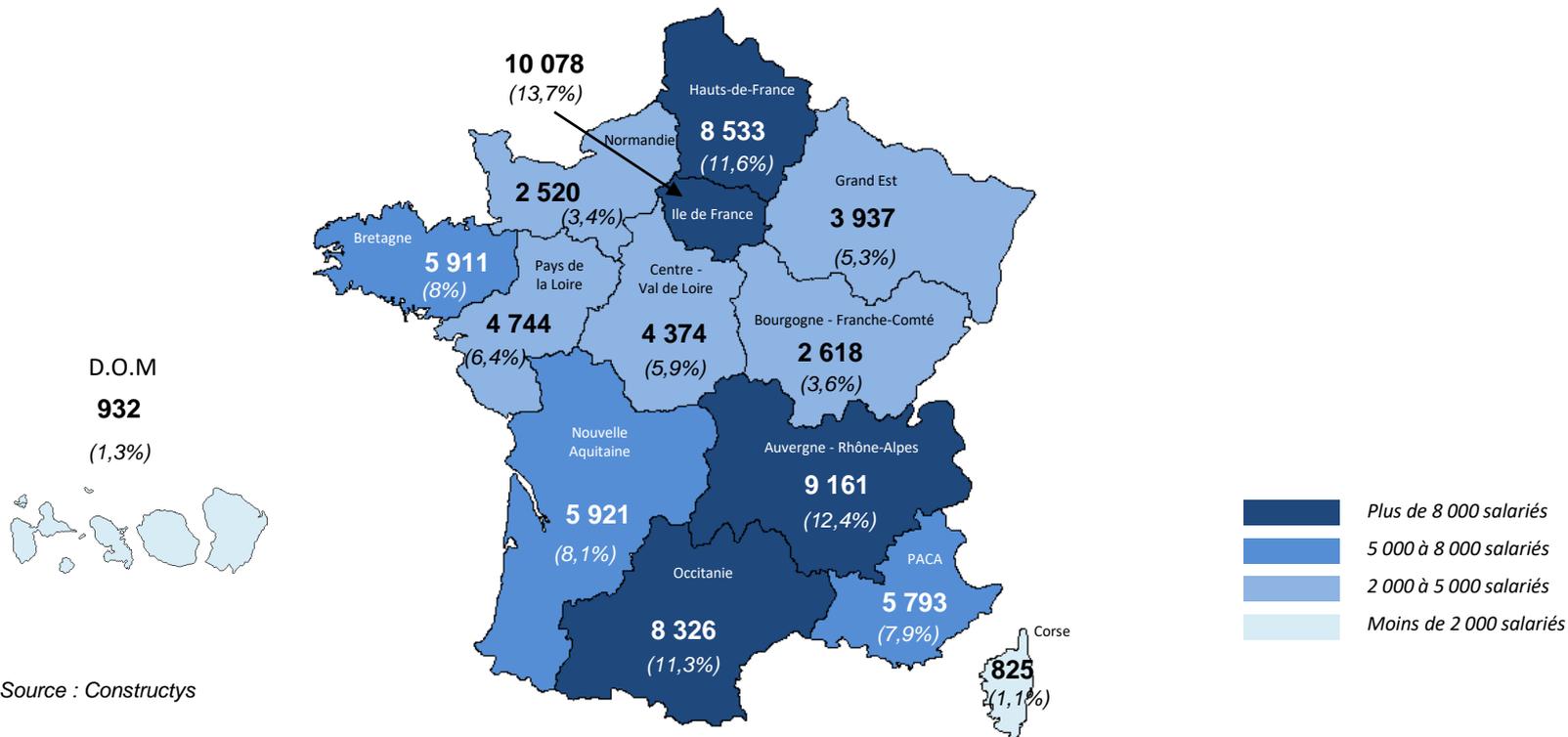
* effectif moyen des entreprises inscrit sur les bordereaux de collecte de Constructyts, OPCO de la Construction (effectif moyen annuel)



Effectif salarié moyen selon les régions

- Les régions Ile de France et Auvergne-Rhône-Alpes concentrent plus du quart des salariés (26,1 %).
- En y ajoutant les Hauts de France et l'Occitanie, cette part atteint près de 50 %.

Répartition de l'effectif salarié moyen selon les régions



Source : Constructyts



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



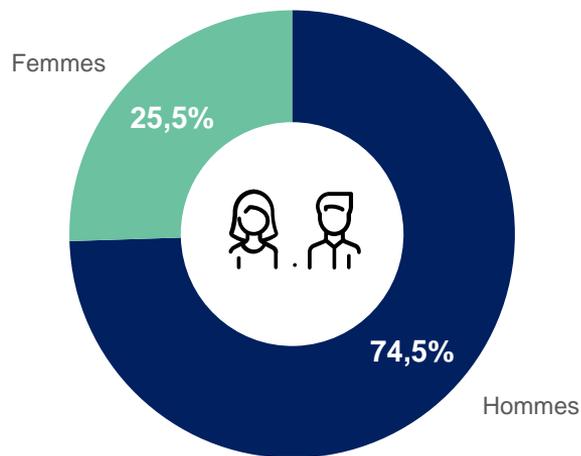
02

Le profil des salariés

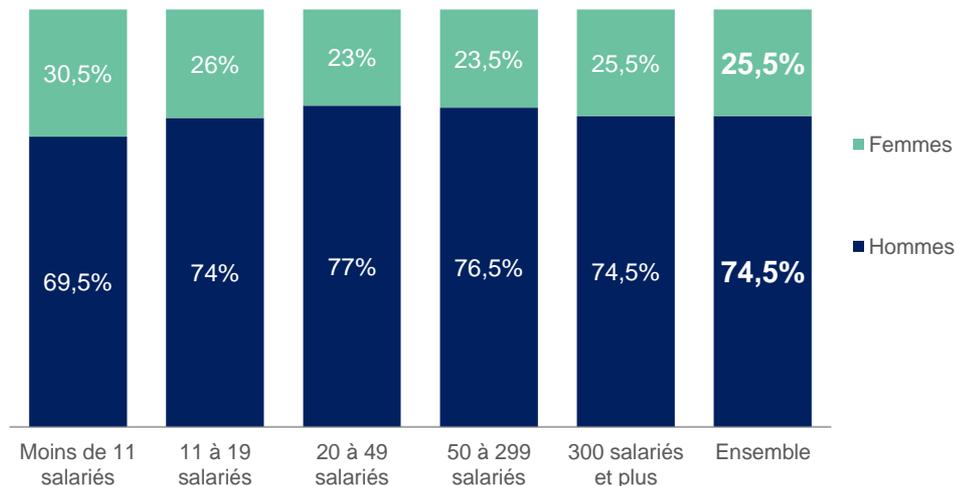
Selon le sexe

- Les hommes représentent environ les trois quarts des salariés de la branche.
- Cette part est un peu plus importante au sein des entreprises de 20 à 49 salariés (77 %) et 50 à 299 salariés (76,5 %).
- A l'inverse, une part plus réduite au sein des structures de moins de 11 salariés (69,5 %).

Répartition des salariés selon le sexe



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

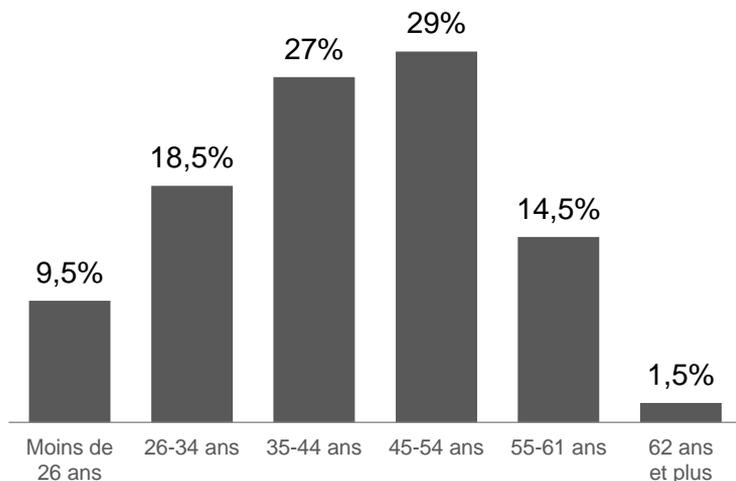


Selon l'âge

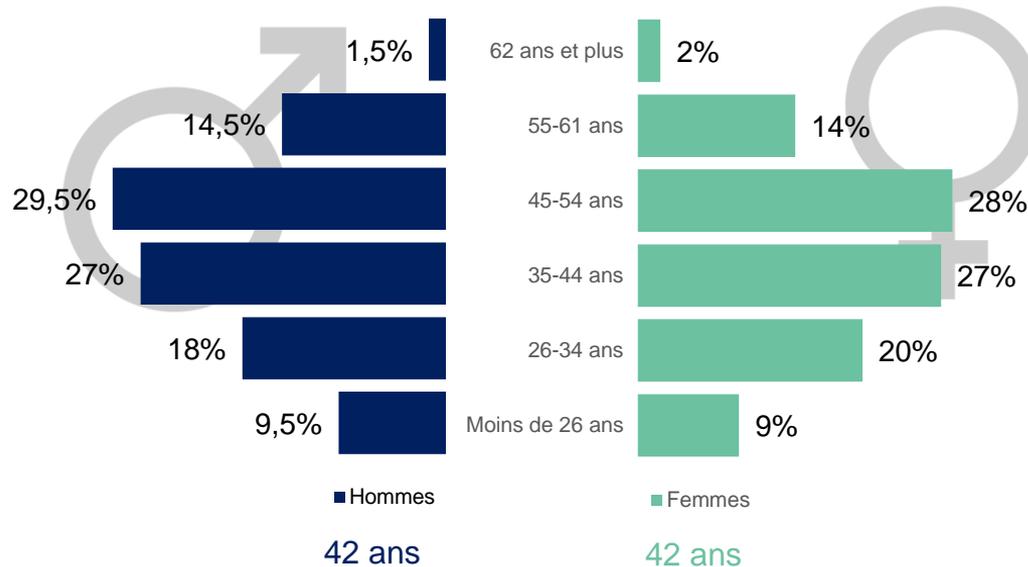
- L'âge moyen des salariés de la branche est de 42 ans.
- Un âge moyen identique pour les hommes comme pour les femmes.

Répartition des salariés selon leur âge

Age moyen en 2020 : **42 ans**



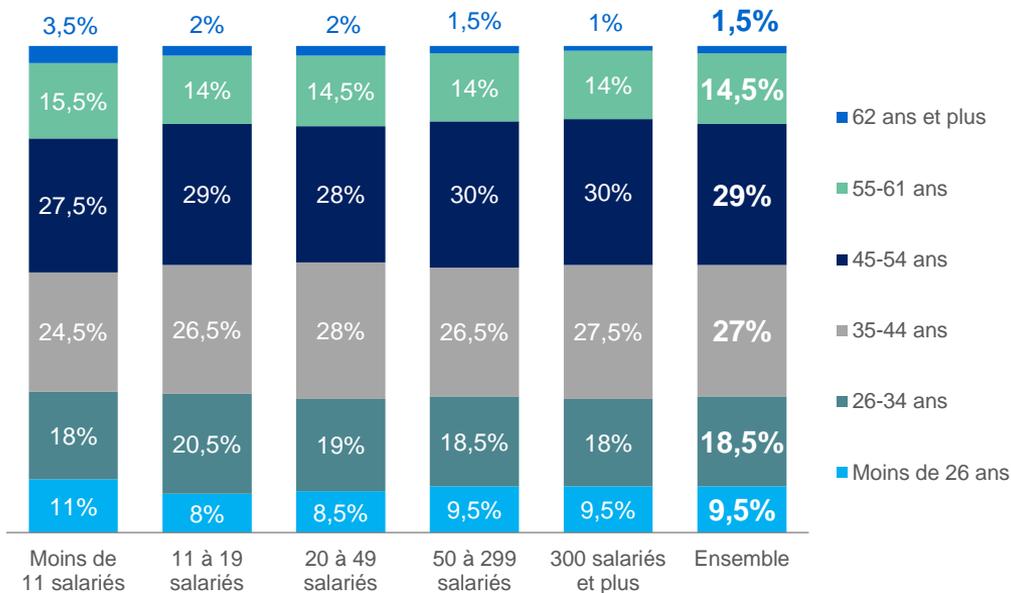
Répartition des salariés selon l'âge et le sexe



Selon l'âge et la taille de l'entreprise

- L'âge moyen des salariés est identique quelle que soit la taille des entreprises (42 ans).
- Une part des moins de 26 ans et des 62 ans et plus un peu plus importante au sein des entreprises employant moins de 11 salariés.

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



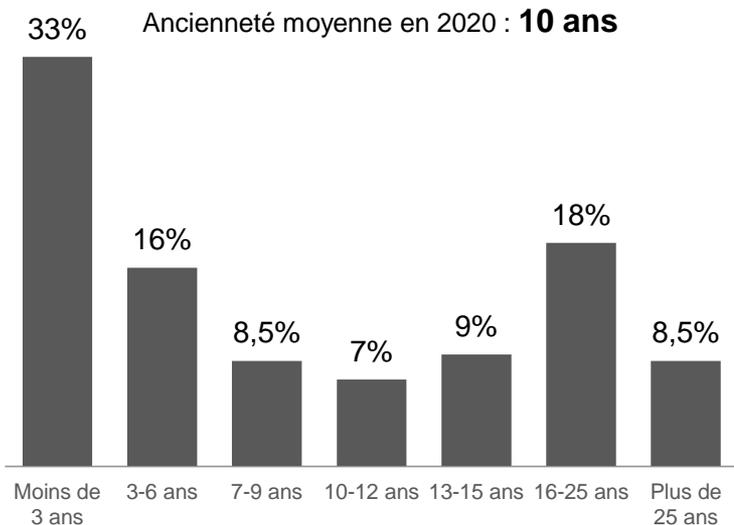
Age moyen des salariés selon la taille de l'entreprise et le sexe

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

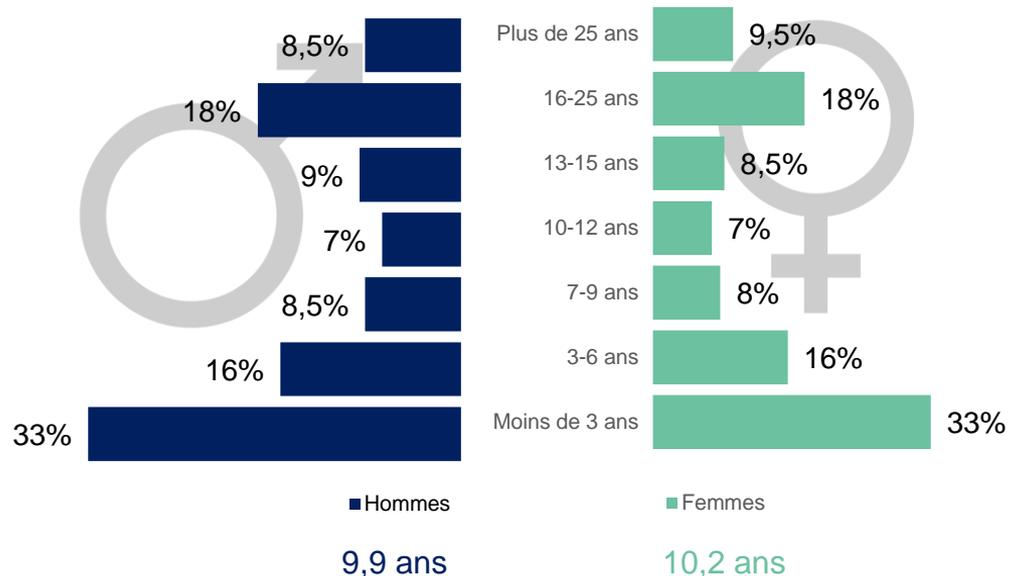
Selon l'ancienneté

- L'ancienneté moyenne des salariés de la branche est de 10 ans, soit une légère baisse comparé à 2019 (- 0,5 an).
- L'ancienneté moyenne des hommes est de 9,9 ans, soit une légère baisse par rapport à 2019 (- 0,5 an); celle des femmes est de 10,2 ans.
- La répartition des salariés selon l'ancienneté est quasiment identique entre les hommes et les femmes.

Répartition des salariés selon l'ancienneté



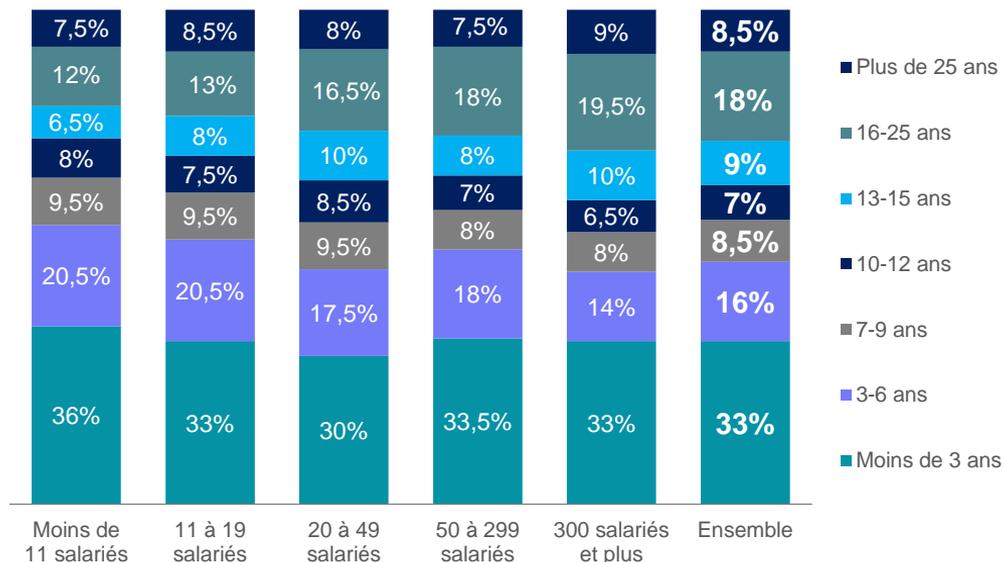
Répartition des salariés selon l'ancienneté et le sexe



Selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise

- Les salariés des entreprises de moins de 11 salariés ont une ancienneté moyenne inférieure aux entreprises de 11 salariés et plus (- 1,5 an en moyenne).
- L'ancienneté des femmes est un peu plus faible que celle des hommes dans les entreprises de moins de 50 salariés. C'est l'inverse au sein des entreprises de 50 salariés et plus.

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



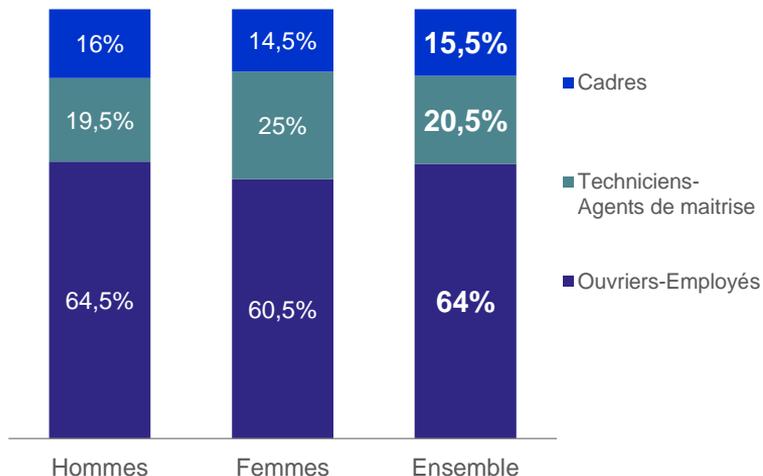
Ancienneté moyenne des salariés selon la taille de l'entreprise et le sexe

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

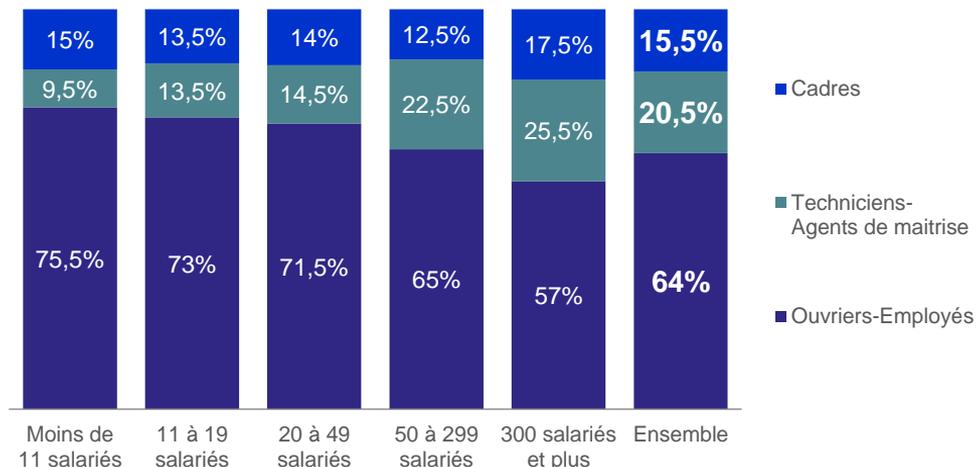
Selon les catégories socio-professionnelles

- Au 31 décembre 2020, les ouvriers-employés représentent 64 % des salariés de la branche.
- La proportion de cadres est supérieure de plus d'un point chez les hommes par rapport aux femmes.
- En revanche, les femmes sont plus nombreuses à avoir le statut de technicien-agent de maîtrise.
- La part des techniciens-agents de maîtrise augmente avec la taille de l'entreprise.

Répartition des salariés selon le sexe et la CSP



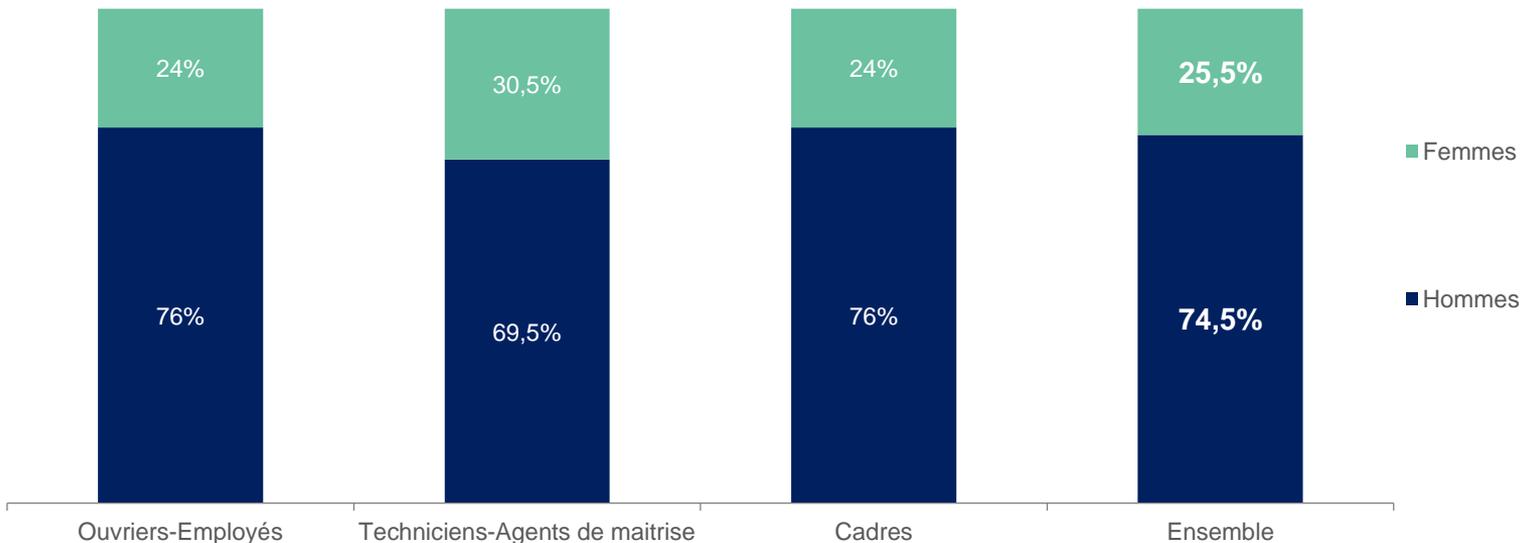
Répartition des salariés selon la CSP et la taille de l'entreprise



Selon les catégories socio-professionnelles

- Les hommes représentent plus des trois quarts des ouvriers-employés et des cadres.
- Une proportion d'hommes un peu plus faible (69,5 %) pour les techniciens-agents de maîtrise.

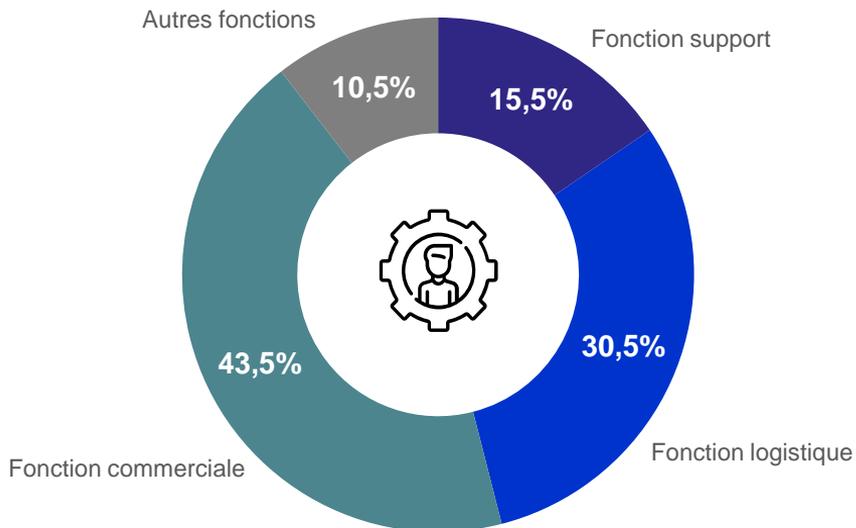
Répartition des salariés selon la CSP et le sexe



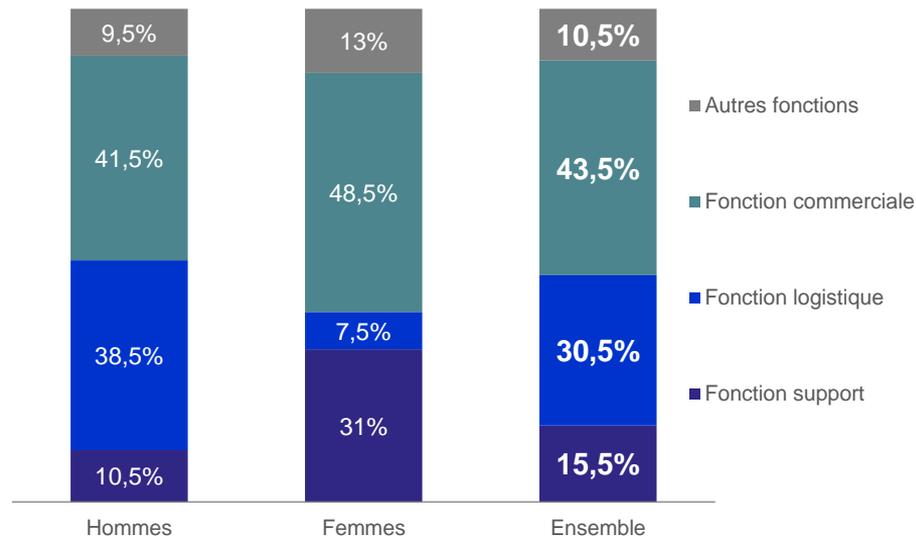
Selon les fonctions

- 43,5 % des salariés occupent une fonction commerciale et plus de 30 % une fonction logistique.
- La fonction logistique est plus répandue chez les hommes tandis que c'est la fonction support qui domine chez les femmes.

Répartition des salariés selon les fonctions



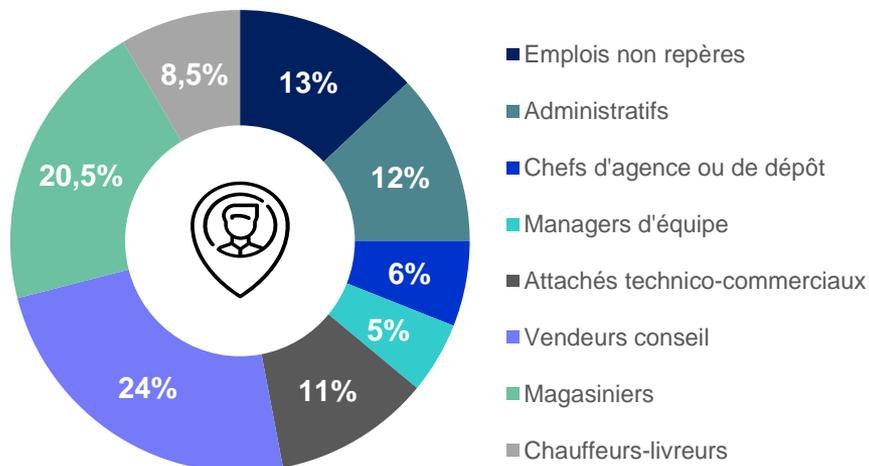
Répartition des salariés selon les fonctions et le sexe



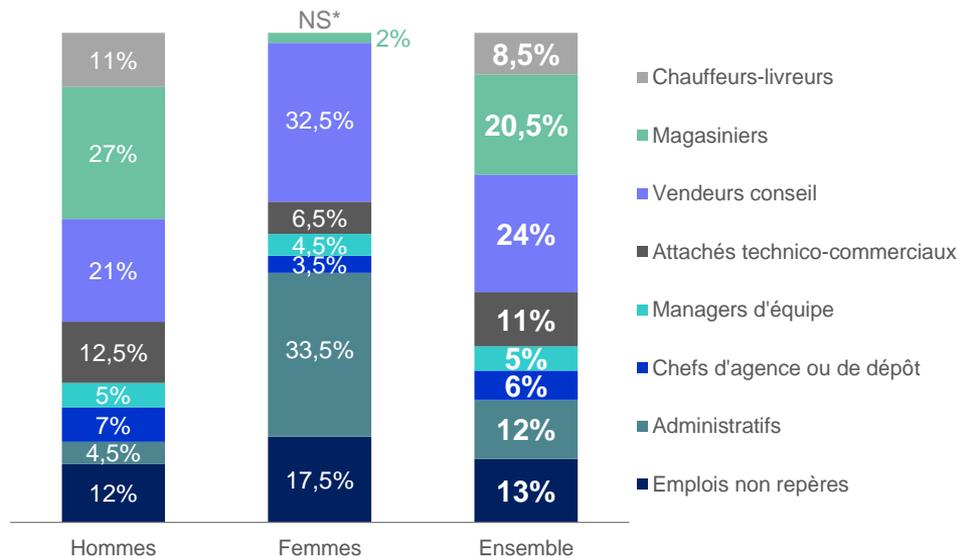
Selon les emplois repères

- 87 % des salariés occupent un emploi repère.
- Près d'un salarié sur quatre occupe un emploi de vendeur conseil et plus d'un sur cinq un emploi de magasinier.
- Les emplois repères sont plus fréquents chez les hommes (88 %) que chez les femmes (82,5 %).
- Les hommes occupent davantage des emplois repères de magasiniers alors que les femmes se positionnent davantage sur des emplois administratifs.

Répartition des salariés selon les emplois repères



Répartition des salariés selon les emplois repères et le sexe



* NS : Non significatif

Selon les emplois repères

- La répartition des salariés selon les emplois repères varie selon la taille de l'entreprise.
- Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'emploi repère administratif est le premier poste (21,5 %) alors que dans celles de 11 à 49 salariés c'est l'emploi de magasinier qui domine (respectivement 18 % et 20,5 %).
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le vendeur conseil est le premier poste.

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





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



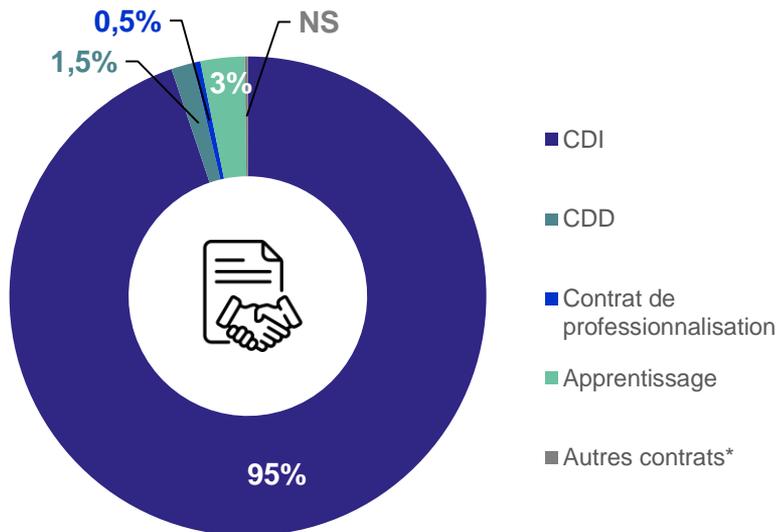
03

Les conditions d'emploi

Contrats de travail

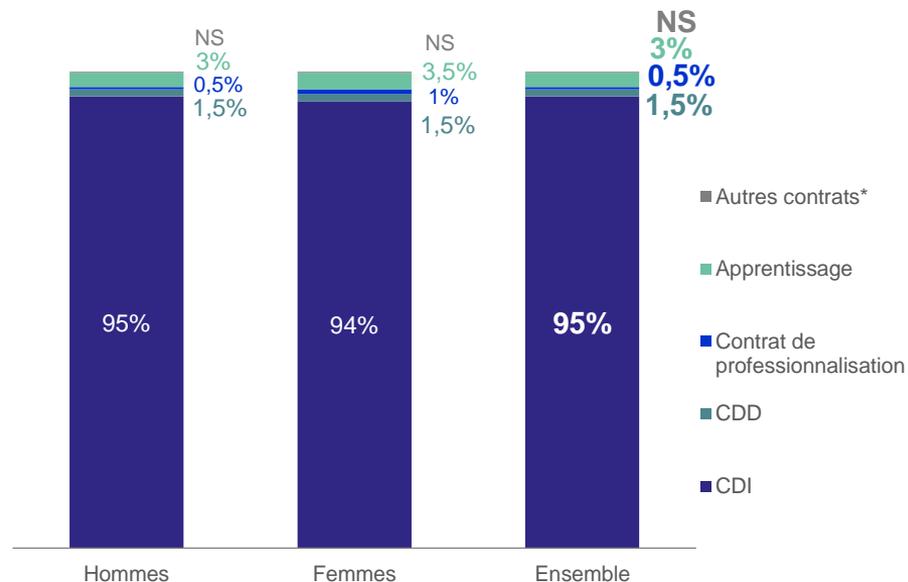
- 95 % des salariés sont en CDI soit une proportion proche de celle affichée l'an passé (95,6 %).
- La proportion de CDI est légèrement plus importante chez les hommes (95 %) que chez les femmes (94 %).

Répartition des salariés selon la nature du contrat de travail



*Contrats aidés CUI, CIE...

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

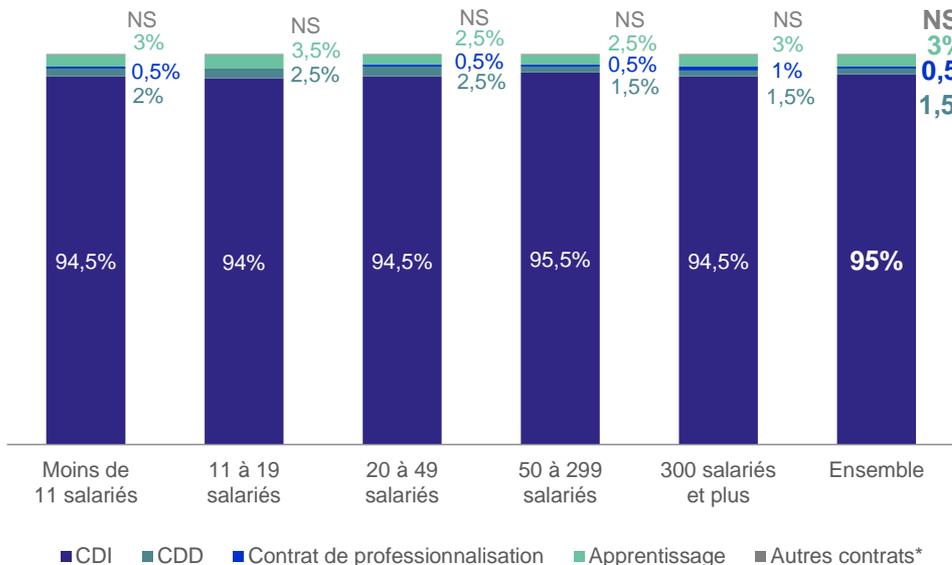


NS : Non significatif

Contrats de travail

- La proportion de CDI est plus faible chez les ouvriers / employés (92,5 %). En revanche, ils sont davantage concernés par les contrats d'apprentissage (4,5 %).
- Selon la taille des entreprises, les contrats d'apprentissage concernent davantage les entreprises de moins de 20 salariés.

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



*Contrats aidés CUI, CIE...

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

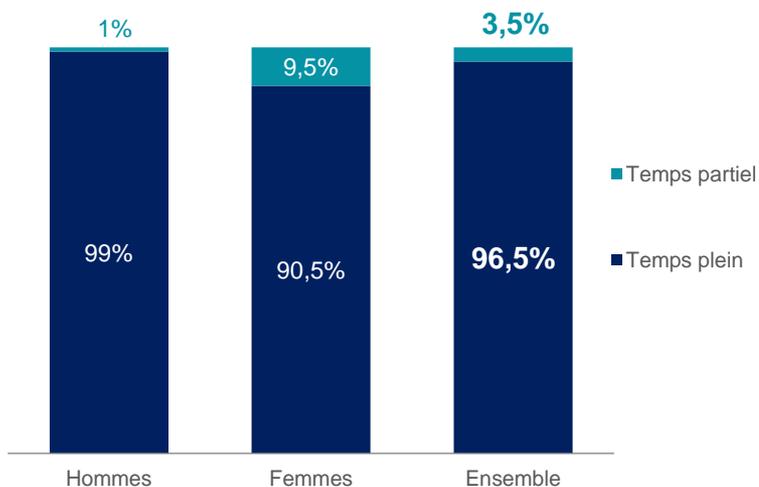
Contrat	Ouvriers/ Employés	Techniciens – Agents de maîtrise	Cadres
CDI	92,5 %	98 %	99,5 %
CDD	2 %	0,5 %	0,5 %
Contrat de professionnalisation	1 %	0,5 %	-
Apprentissage	4,5 %	1 %	-
Autres contrats*	NS	-	NS
Ensemble	100 %	100 %	100 %

NS : Non significatif

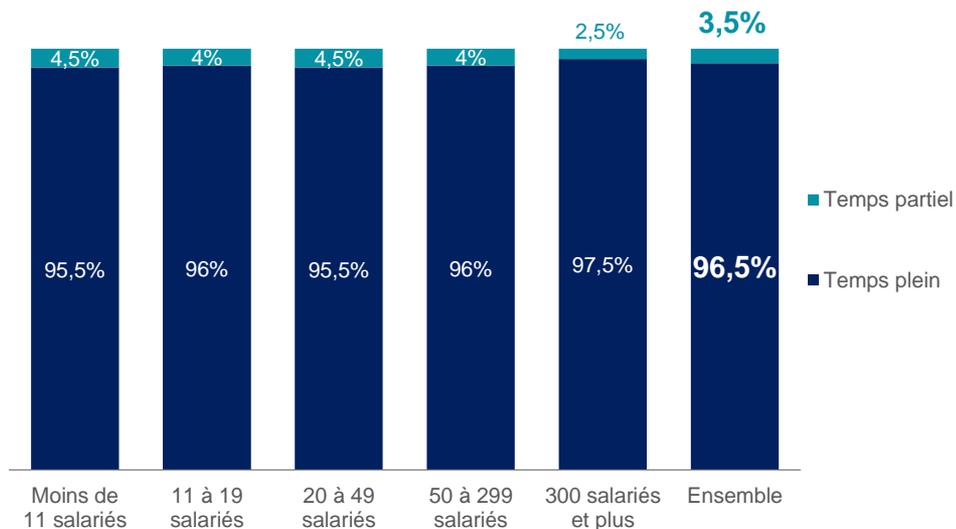
Durée du travail

- 96,5 % des salariés sont à temps plein.
- Le travail à temps partiel est plus fréquent chez les femmes (9,5 %).
- Les entreprises de 300 salariés et plus sont un peu moins concernées que les autres par le temps partiel (2,5 % des salariés).

Répartition des salariés
selon la durée du travail et le sexe



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



Durée du travail

- La proportion de femmes à temps partiel est plus importante dans les entreprises de moins de 50 salariés avec un point haut pour les entreprises employant de 20 à 49 salariés pour lesquelles 17 % des femmes occupent un poste à temps partiel.

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

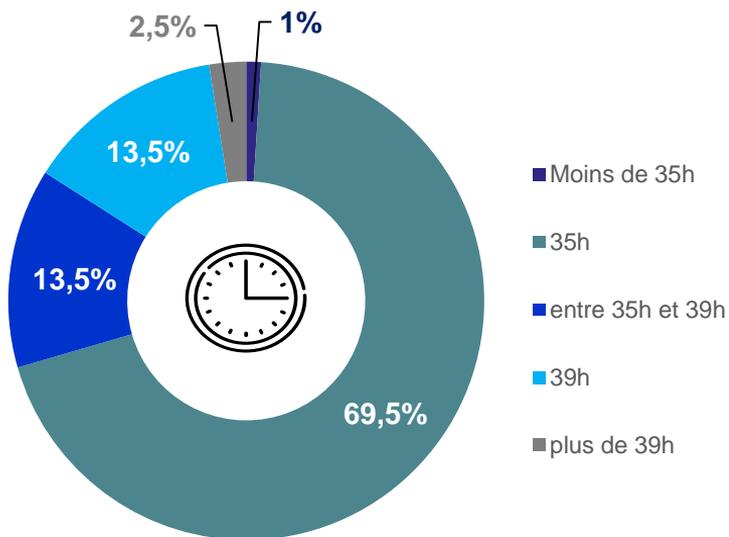


■ Temps plein ■ Temps partiel

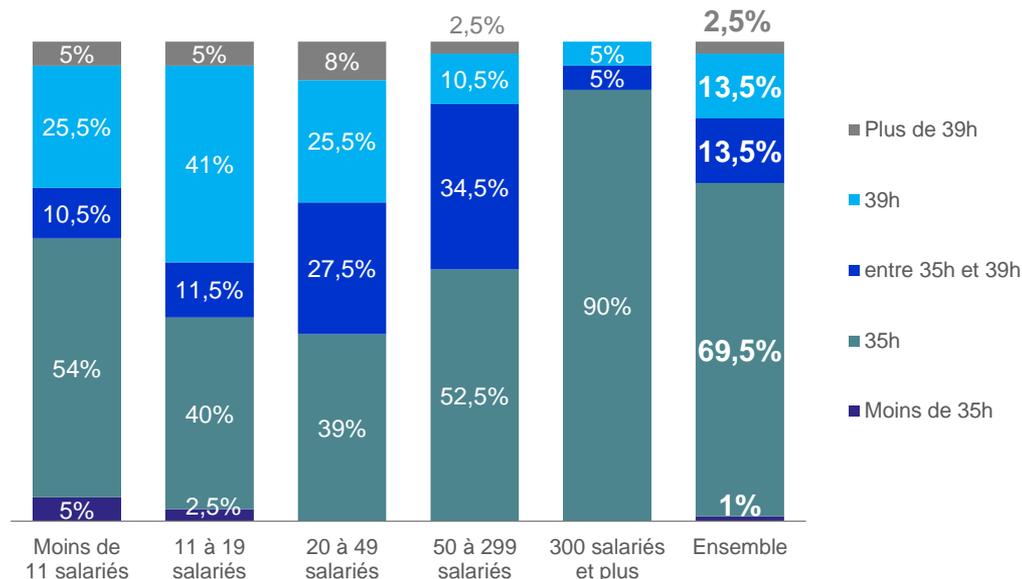
Horaire collectif hebdomadaire

- Près de 70 % des salariés travaillent dans des entreprises appliquant les 35 heures hebdomadaires.
- La proportion de salariés concernés par les 35 h est plus importante au sein des entreprises de 300 salariés et plus (90 %).
- A contrario, la part est nettement plus faible au sein des autres entreprises.

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



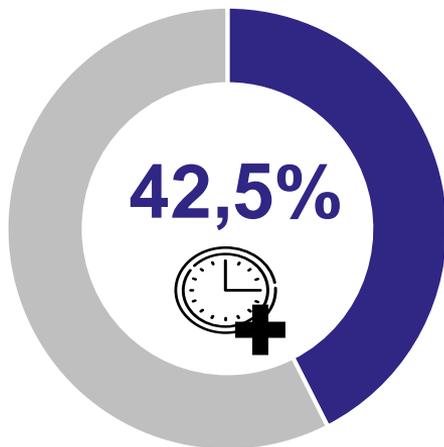
Répartition des salariés à temps plein selon l'horaire collectif hebdomadaire et la taille de l'entreprise



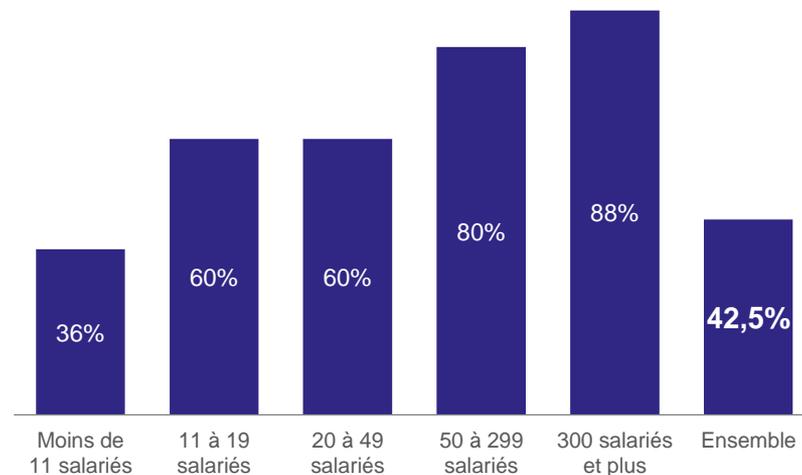
Heures supplémentaires

- En 2020, environ 42 % des entreprises ont eu recours aux heures supplémentaires.
- Le recours aux heures supplémentaires est quasiment systématique dans les grandes entreprises.

Entreprises ayant eu recours aux heures supplémentaires au cours de l'année 2020



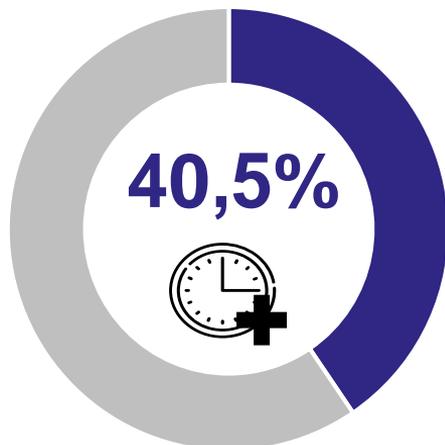
Proportion d'entreprises ayant recours aux heures supplémentaires selon la taille de l'entreprise



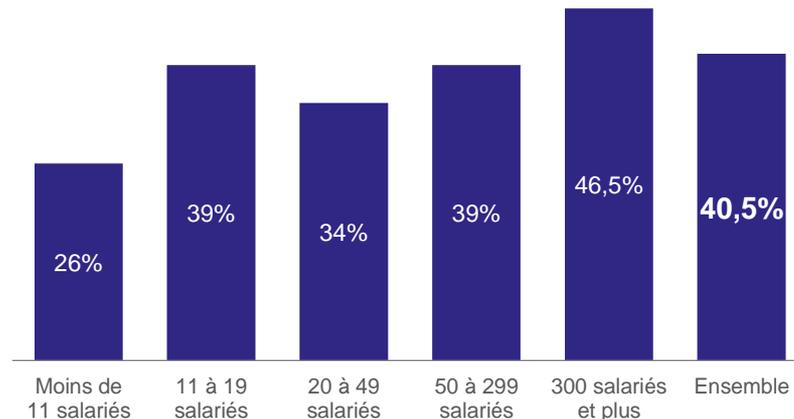
Heures supplémentaires

- En 2020, environ 40 % des salariés ont été concernés par les heures supplémentaires.
- Si les plus grosses structures sont largement plus nombreuses que les autres à avoir eu recours aux heures supplémentaires en 2020 (88 %), la part des salariés concernés est également plus importante : plus de 46 % d'entre eux.

Proportion de salariés concernés par les heures supplémentaires au cours de l'année 2020



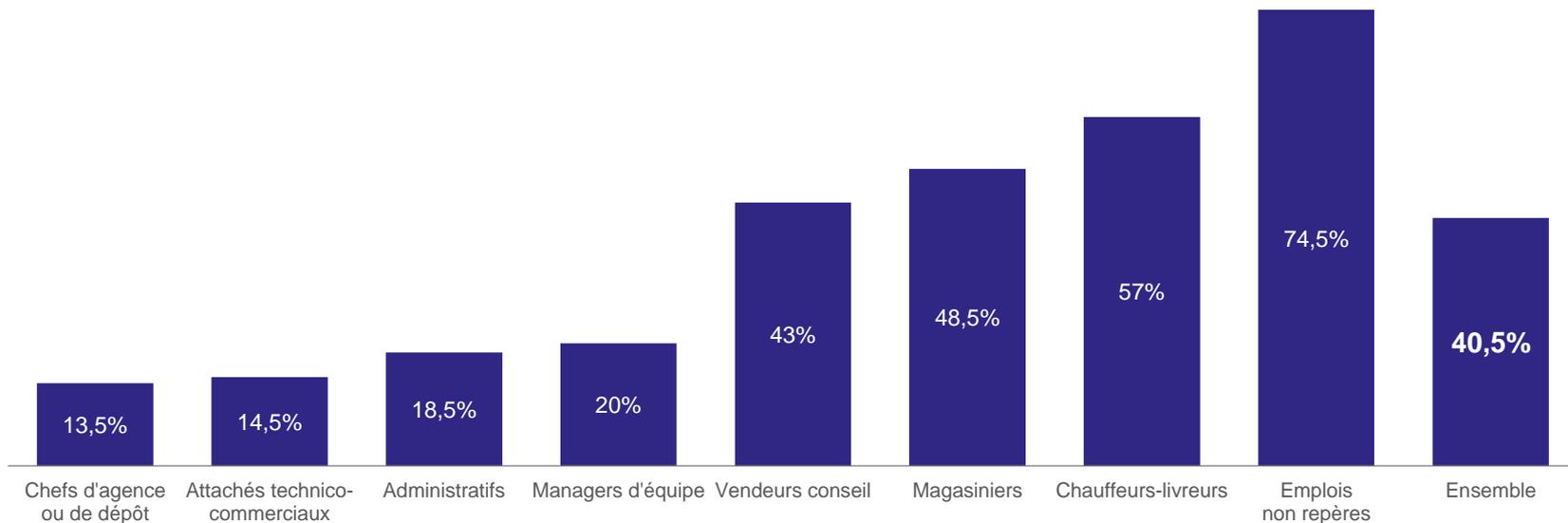
Proportion de salariés concernés par les heures supplémentaires selon la taille de l'entreprise



Heures supplémentaires

- Les emplois non repères sont les plus concernés par les heures supplémentaires (74,5 %).
- 57 % des chauffeurs-livreurs ont également réalisé des heures supplémentaires et près d'un magasinier sur deux.

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



Heures supplémentaires

- En 2020, les salariés ont réalisé en moyenne sur l'année 96 heures supplémentaires.
- Les hommes sont plus nombreux à avoir réalisé des heures supplémentaires : 43,5 % d'entre eux contre 31 % des femmes. Le nombre d'heures supplémentaires réalisé par les hommes est également supérieur : 99 heures en moyenne contre 83 heures pour les femmes.
- Les managers d'équipe et les chefs d'agence ou de dépôt sont les emplois repères à avoir effectué le plus d'heures supplémentaires sur l'année.

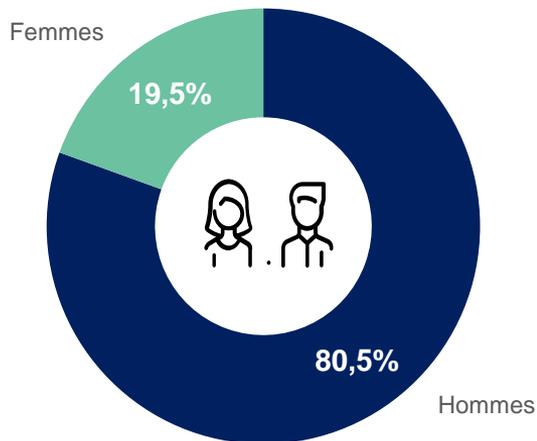
	Hommes	Femmes	Ensemble
% de salariés concernés par les heures supplémentaires	43,5 %	31 %	40,5 %
Nombre d'heures supplémentaires en moyenne par salarié et par an	99 heures	83 heures	96 heures

	Chauffeurs-livreurs	Magasiniers	Vendeurs conseil	Attachés technico-commerciaux	Managers d'équipe	Chefs d'agence ou de dépôt	Administratifs	Emploi non repères	Ensemble
% de salariés	57 %	48,5 %	43 %	14,5 %	20 %	13,5 %	18,5 %	74,5 %	40,5 %
Nombre moyen d'heures suppl.	102 H	93 H	90 H	93,5 H	135,5 H	114 H	91,5 H	87 H	96 heures

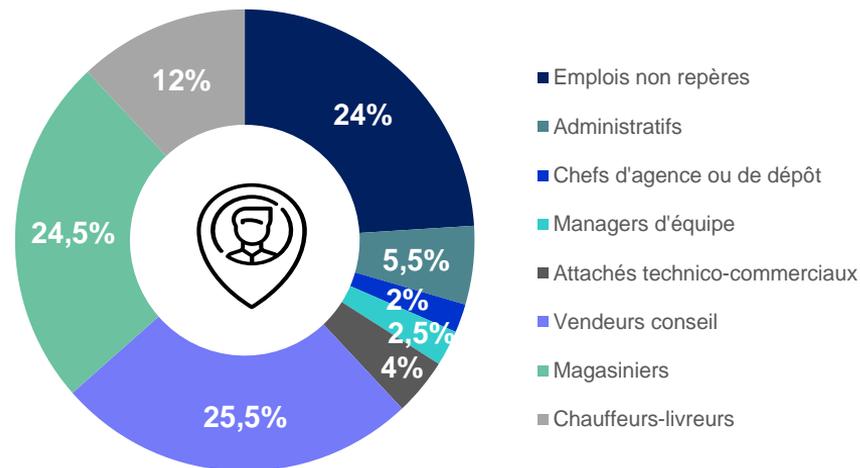
Heures supplémentaires

- Parmi les salariés ayant fait des heures supplémentaires en 2020, plus de 80 % sont des hommes, soit une surreprésentation par rapport à leur poids dans l'effectif salarié total (74,5 % des salariés).
- Les vendeurs conseil, les magasiniers et les emplois non repères représentent les trois quarts des salariés ayant fait des heures supplémentaires.

Répartition des salariés concernés par les heures supplémentaires selon le sexe



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



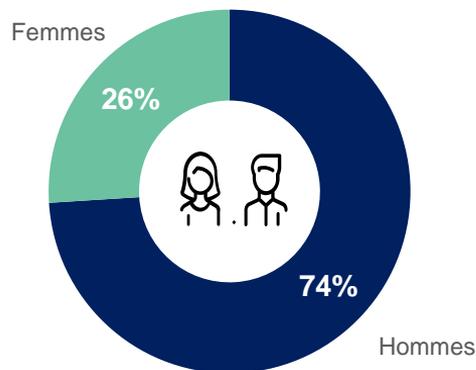
Absences

- En 2020, le nombre de jours d'absence cumulés s'élève à 1 290 000 jours, soit en moyenne 16,5 jours par salarié.
- Les hommes représentent 74 % des jours d'absence.
- Plus de 80 % des jours d'absence ont pour motif des arrêts maladie ou accidents de trajet.

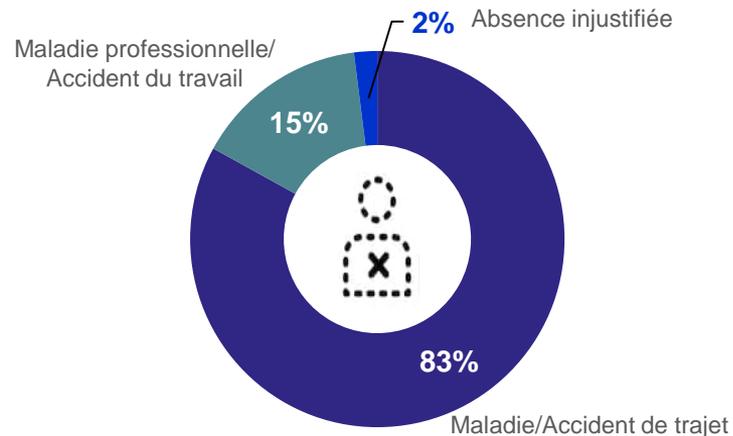
1 290 000 jours d'absence cumulés
en 2020

soit 16,5 jours d'absence par salarié
(jours calendaires d'absence)

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



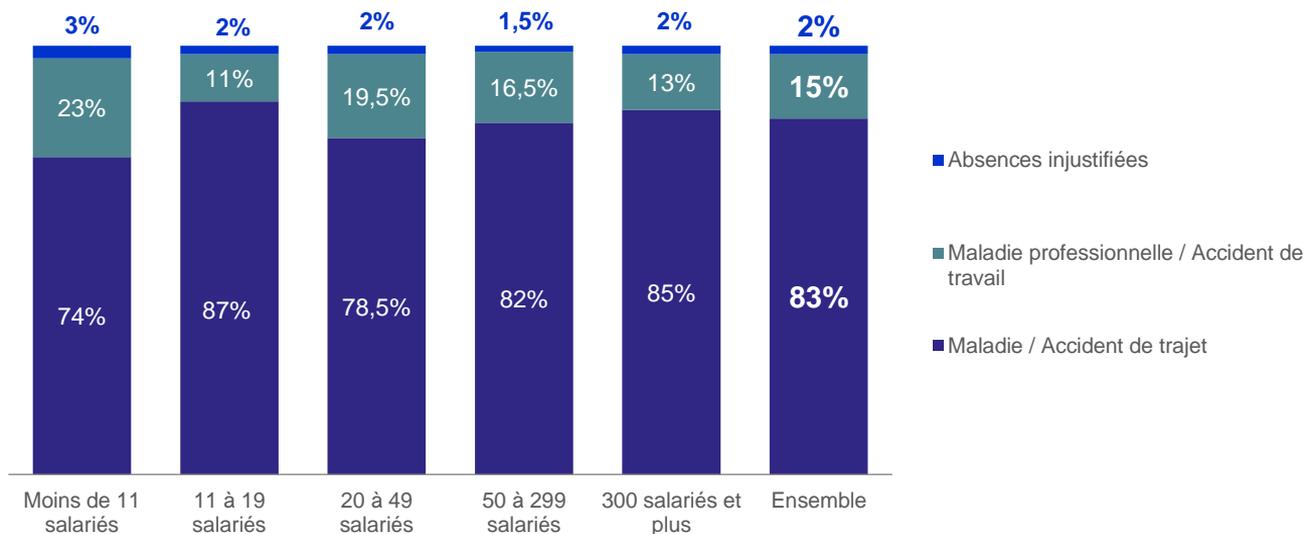
Répartition des jours d'absence cumulés
selon le motif



Absences

- Les absences pour cause de maladie ou accident de trajet sont largement majoritaires quelle que soit la taille des entreprises.
- Des absences pour cause de maladie professionnelle/Accident du travail nettement plus nombreuses au sein des entreprises de moins de 11 salariés : 23 % contre 15 % en moyenne. Une part également supérieure au sein des structures de 20 à 49 salariés (19,5 %).

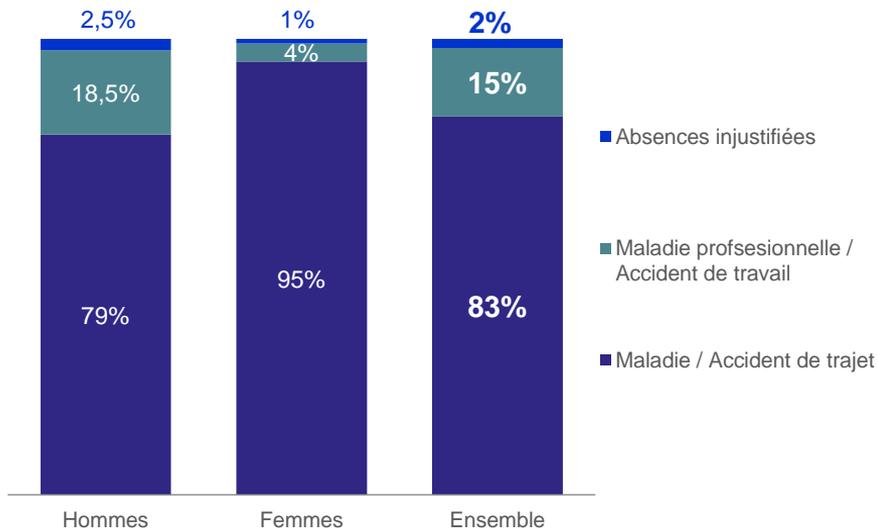
Répartition des jours d'absence cumulés selon le motif et la taille de l'entreprise



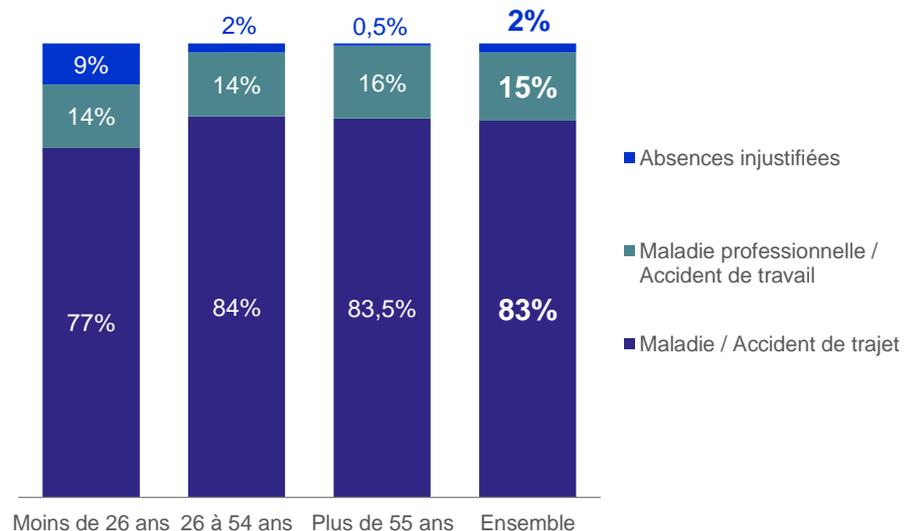
Absences

- Les maladies professionnelles / accidents de travail concernent davantage les hommes. Elles totalisent ainsi 18,5 % des jours d'absence contre 4 % seulement chez les femmes.
- Les absences injustifiées sont plus fréquentes chez les moins de 26 ans où elles représentent 9 % des jours d'absence contre 2 % seulement tous âges confondus.

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



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



Salaires mensuels des ouvriers et employés

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

Métiers	N Hommes	N Femmes	Salaire Hommes	Salaire Femmes
Chauffeur-livreurs	1 865	11	1 988 €	1 861 €
Magasiniers	5 890	149	1 790 €	1 728 €
Attachés technico-commerciaux	1 000	178	2 229 €	2 150 €
Vendeurs conseil	4 619	2355	1 829 €	1 817 €
Administratifs	133	695	2 030 €	1 945 €
Autres	1 284	1007	1 957 €	1 840 €

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

Salaires mensuels des TAM

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

Métiers	N Hommes	N Femmes	Salaire Hommes	Salaire Femmes
Attachés technico-commerciaux	1 272	186	2 394 €	2 276 €
Vendeurs conseil	1 575	549	2 241 €	2 148 €
Managers d'équipe	430	155	2 462 €	2 339 €
Administratifs	152	417	2 410 €	2 291 €
Autres	2 255	893	2 275 €	2 238 €

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

Salaire mensuel des cadres

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

Métiers	N Hommes	N Femmes	Salaire Hommes	Salaire Femmes
Managers d'équipe	616	180	3 976 €	3 610 €
Chefs d'agence ou de dépôt	1429	218	4 138 €	3 767 €
Administratifs	216	215	4 561 €	3 698 €
Autres	1857	709	4 422 €	4 120 €

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

Prime d'ancienneté par emploi repère et par genre

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

Métiers	N Hommes	N Femmes	Primes hommes*	Primes femmes*
Chauffeurs livreurs	1 539	5	148 €	59 €
Magasiniers	4 323	90	106 €	73 €
Vendeur conseil	3 857	1 785	113 €	101 €
ATC	1 610	223	109 €	116 €
Managers	472	174	134 €	153 €
Chef agence	467	84	131 €	140 €
ADM	271	916	115 €	136 €
Autre	1 740	1 202	148 €	126 €

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



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



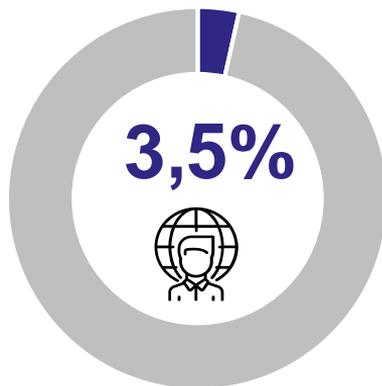
04

Les métiers

Métier émergents

- Un peu plus de 3 % des entreprises citent un métier ou une compétence émergente contre 1 % en 2020.
- Les métiers le plus souvent cités comme émergents sont les métiers commerciaux (commercial sédentaire et attachés technico-commerciaux) et ceux liés à la digitalisation.

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



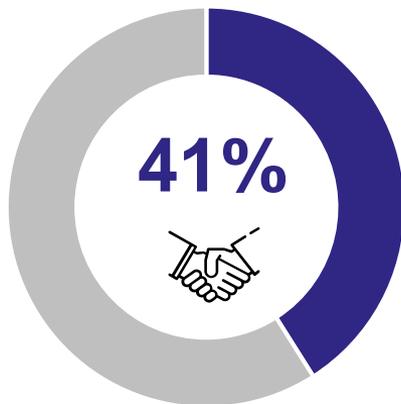
Principaux métiers et compétences émergentes cités

	Commercial sédentaire
	Compétences liées à la digitalisation = développeur web / réseaux sociaux
	Recherche et développement de produits
	Attachés technico-commerciaux

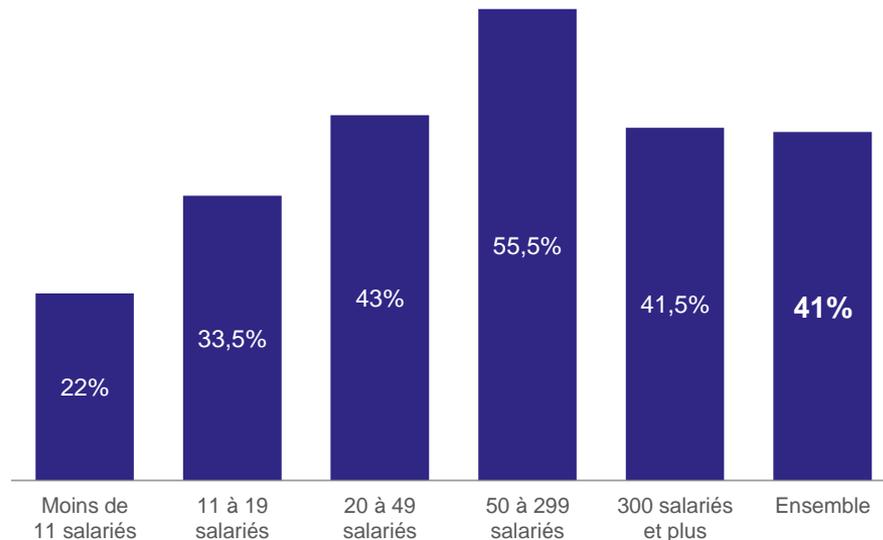
Perspectives d'embauche

- 41 % des entreprises envisagent d'embaucher dans les mois à venir.
- Les entreprises de 50 à 299 salariés sont nettement plus nombreuses que les autres à envisager des embauches (55,5 %).
- A l'inverse, des intentions plus modérées au sein des structures de moins de 20 salariés.

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



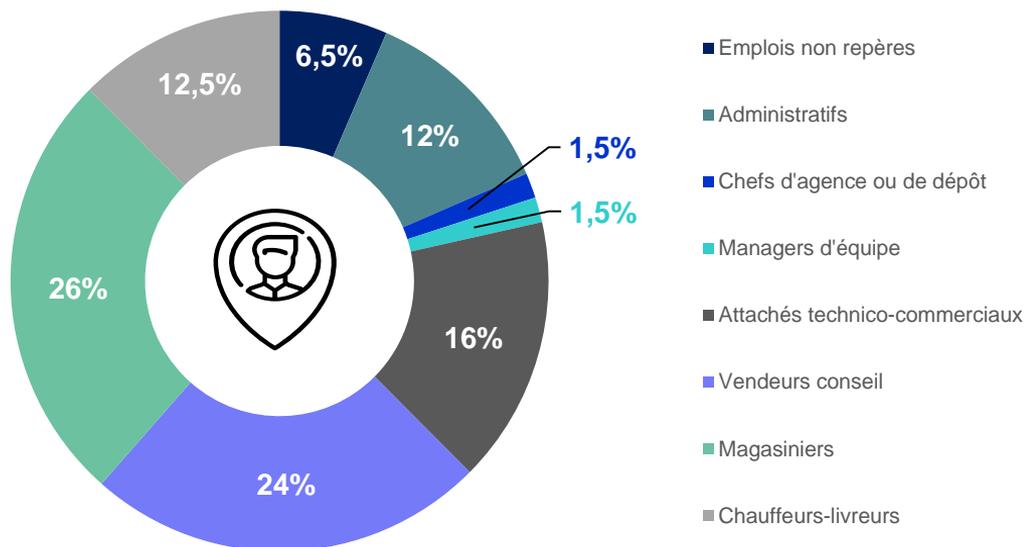
Perspectives d'embauche selon la taille de l'entreprise



Perspectives d'embauche

- La moitié des embauches prévues concernent des emplois de magasiniers et de vendeurs conseil.

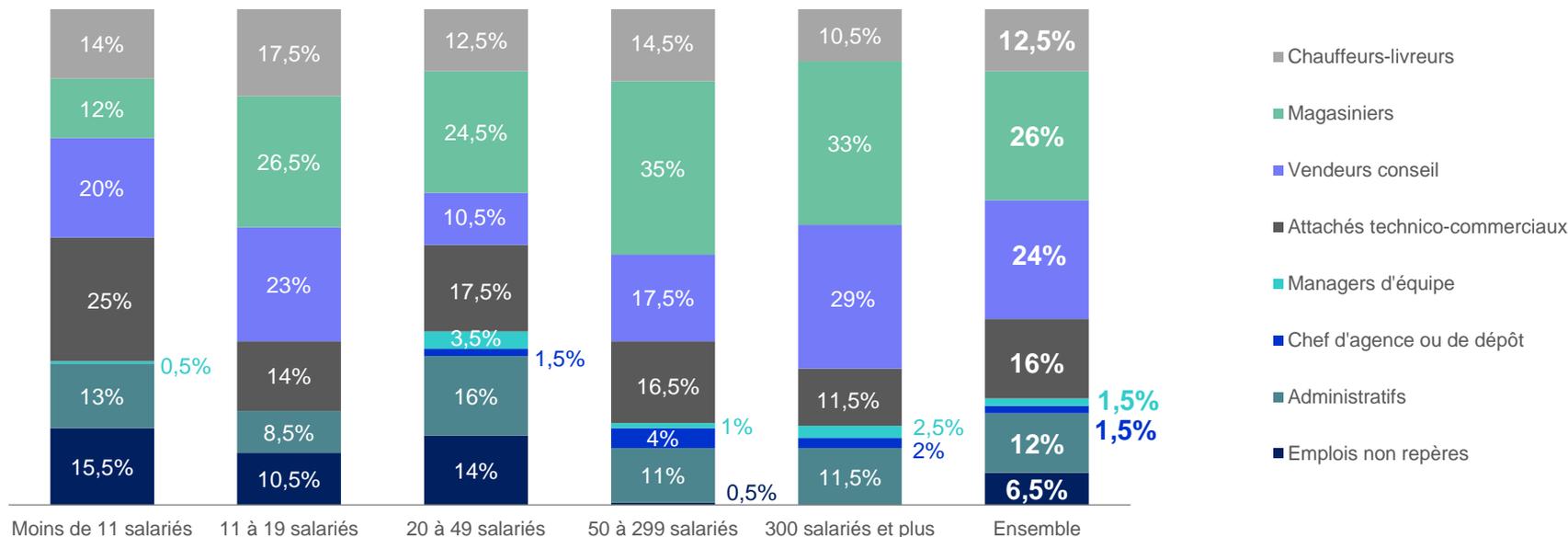
Répartition des embauches prévues selon les emplois repères
(en % du nombre d'embauches prévues)



Perspectives d'embauche

- Selon les tailles d'entreprises, les embauches devraient principalement concerner des postes d'attachés technico-commerciaux pour celles de moins de 11 salariés (25 %) et de vendeurs conseil (20 %).
- Les entreprises de 11 salariés et plus devraient en priorité recruter des magasiniers.

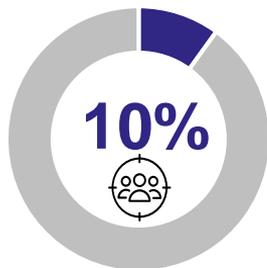
Perspectives d'embauches selon les emplois repères et la taille de l'entreprise



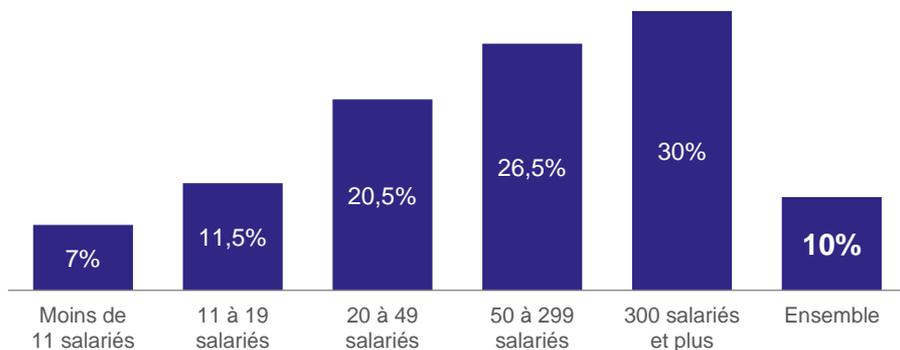
Difficultés de recrutement

- 10 % des entreprises indiquent rencontrer des difficultés de recrutement. Cette proportion augmente avec la taille de l'entreprise.
- Les attachés technico-commerciaux sont l'emploi repère cité le plus souvent dans les difficultés de recrutement.

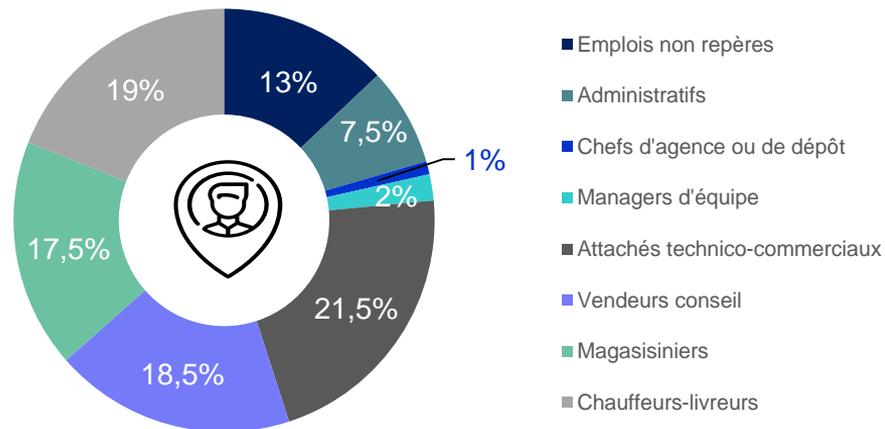
Proportion d'entreprises indiquant rencontrer des difficultés de recrutements



Difficultés de recrutement sur les emplois repères selon la taille de l'entreprise



Difficultés de recrutement selon les emplois repères (en % du nombre de citations)





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



05

Recrutements,
promotions
et départs

Recrutements

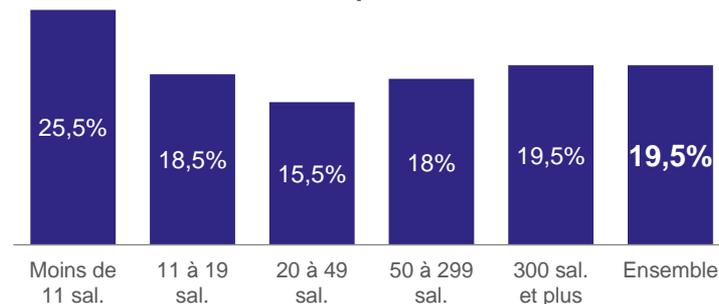
- 15 100 salariés ont été recrutés en 2020, soit un taux de recrutement de 19,5 %.
- Le taux de recrutement est en baisse comparé à 2019 (23,7%).
- Ce taux est plus élevé pour les entreprises les plus petites (25,5 %), plus réduit pour celles employant de 20 à 49 salariés (15,5 %).

Evolution du nombre de recrutements



Effectif au 31/12/2019*	Entrées 2020	Taux de recrutement
77 200	15 100	19,5 %

Taux de recrutement selon la taille de l'entreprise



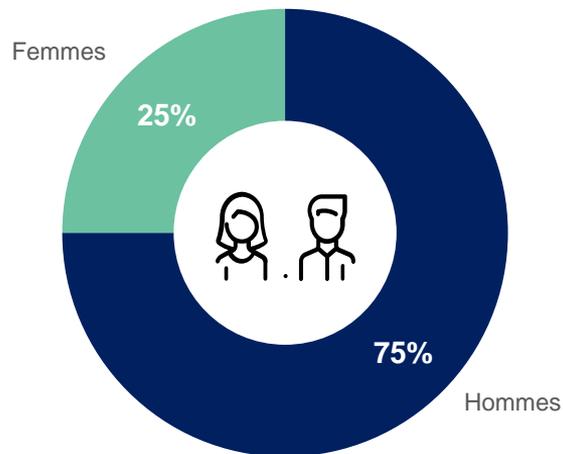
NB : la donnée 2018 est une estimation, en l'absence de recensement réalisé pour cet exercice.

*Effectif estimé à partir des données d'enquête

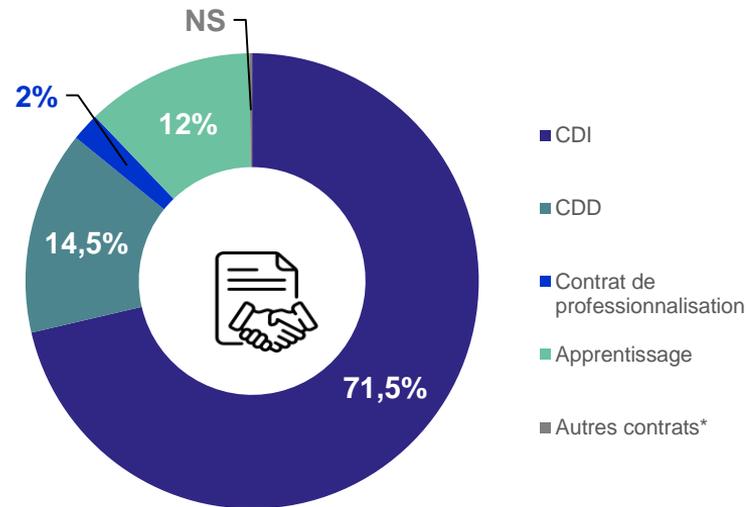
Recrutements

- Les trois quarts des salariés recrutés en 2020 sont des hommes.
- Plus de 70 % des recrutements se sont faits en CDI.

Répartition des recrutements selon le sexe



Répartition des recrutements selon la nature des contrats de travail



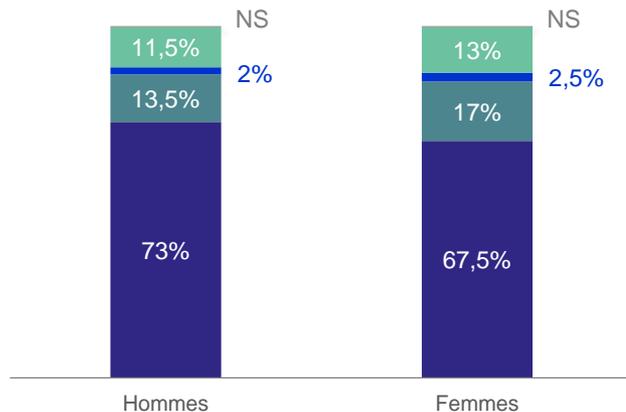
*Contrats aidés CUI, CIE...

NS : Non significatif

Recrutements

- En 2020, les hommes ont davantage été recrutés en CDI que les femmes. Celles-ci ont davantage été concernées par des CDD et des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
- Les moins de 26 ans ont beaucoup plus souvent été recrutés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

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

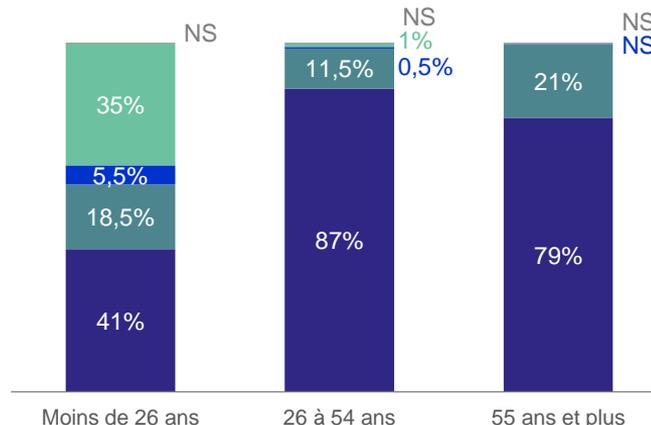


■ CDI
■ Contrat de professionnalisation
■ Autres contrats*

■ CDD
■ Apprentissage

*Contrats aidés CUI, CIE...

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



■ CDI
■ Contrat de professionnalisation
■ Autres contrats*

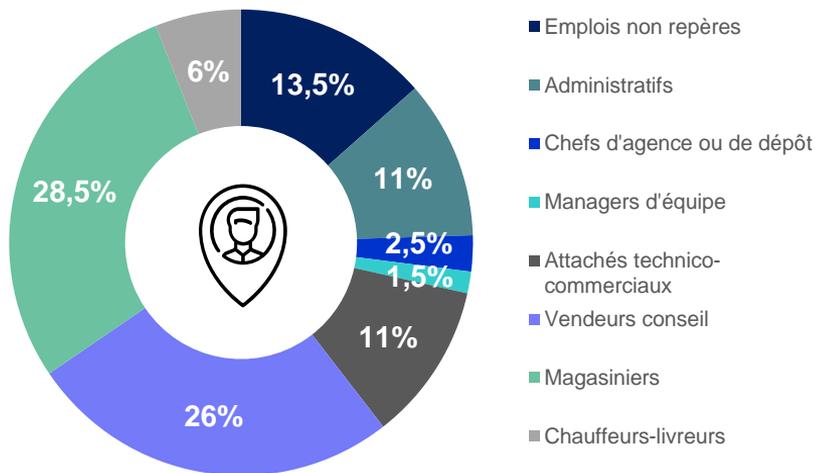
■ CDD
■ Apprentissage

NS : Non significatif

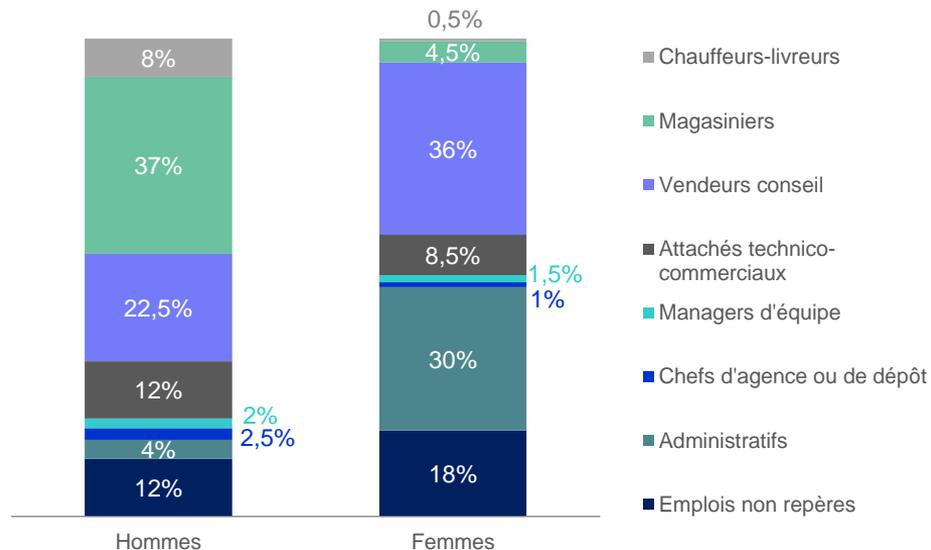
Recrutements

- En 2020, plus de 85 % des embauches ont concerné des emplois repères.
- Les embauches ont concerné en premier lieu les emplois de magasiniers (28,5 %) et de vendeurs conseil (26 %).
- Les hommes ont davantage été concernés par les emplois de magasiniers, les femmes par des emplois de vendeurs conseil et des emplois administratifs.

Répartition des recrutements selon les emplois repères

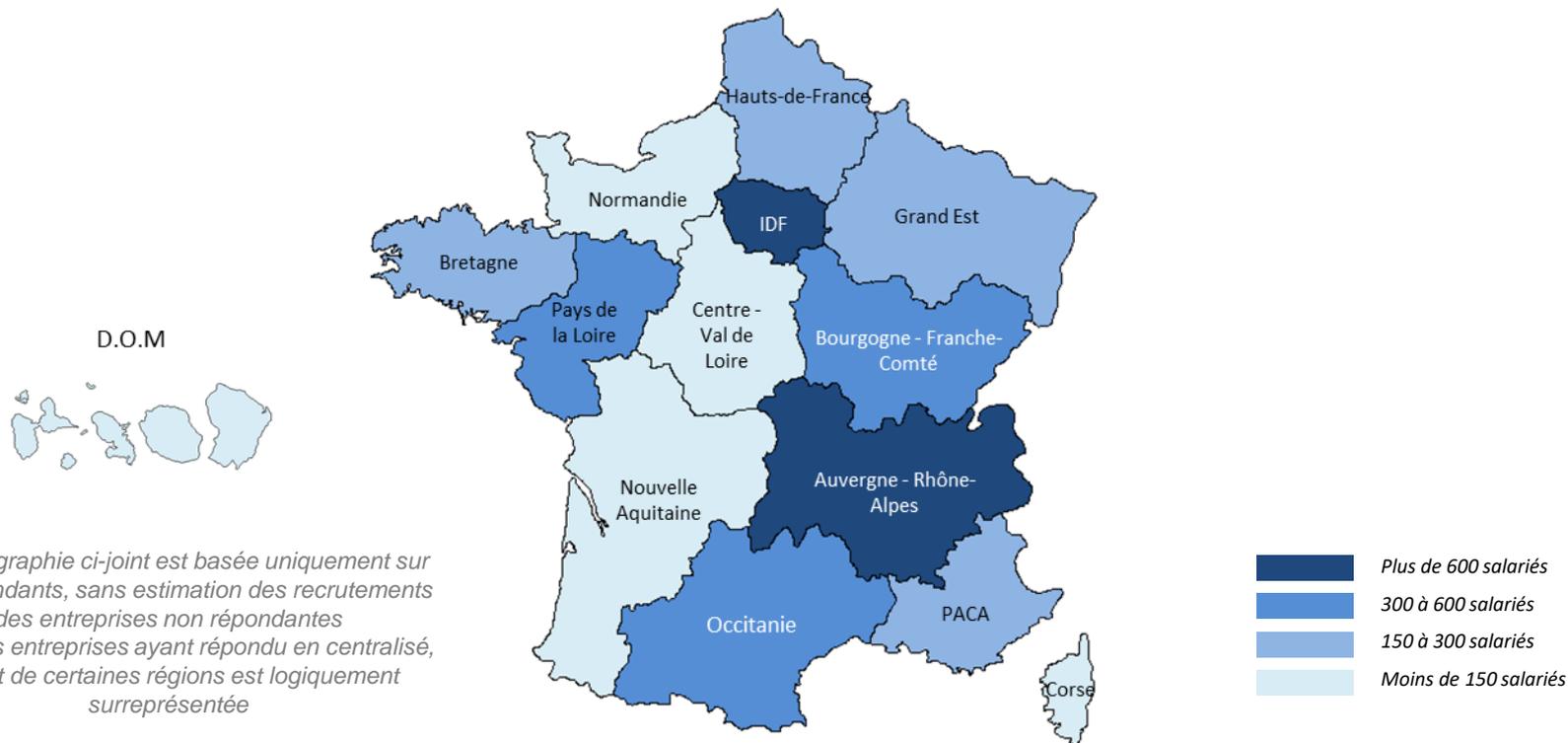


Répartition des recrutements selon les emplois repères et le sexe



Recrutements

Répartition des embauches selon les régions



La cartographie ci-joint est basée uniquement sur les répondants, sans estimation des recrutements des entreprises non répondantes. Certaines entreprises ayant répondu en centralisé, la part de certaines régions est logiquement surreprésentée.

Promotions

- En 2020, environ 1 400 salariés ont été promus à une catégorie socioprofessionnelle supérieure, soit 1,8 % des salariés, en baisse comparé à 2019 (1,9 %).
- Près des deux tiers des salariés promus sont des ouvriers-employés passés technicien-agent de maîtrise.

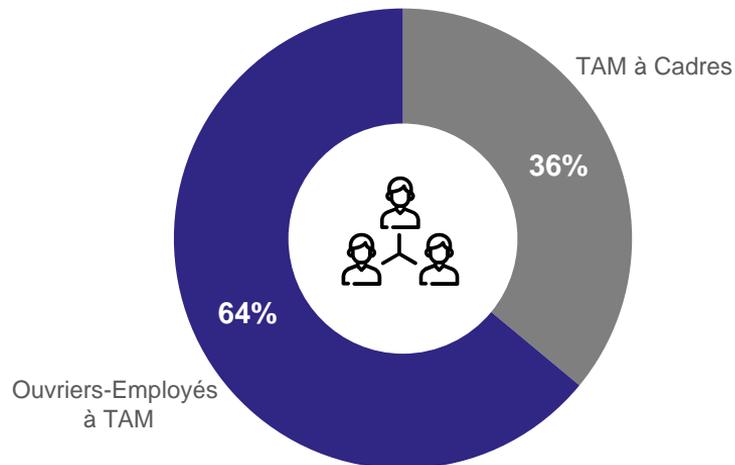
Evolution du nombre de salariés promus



2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

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

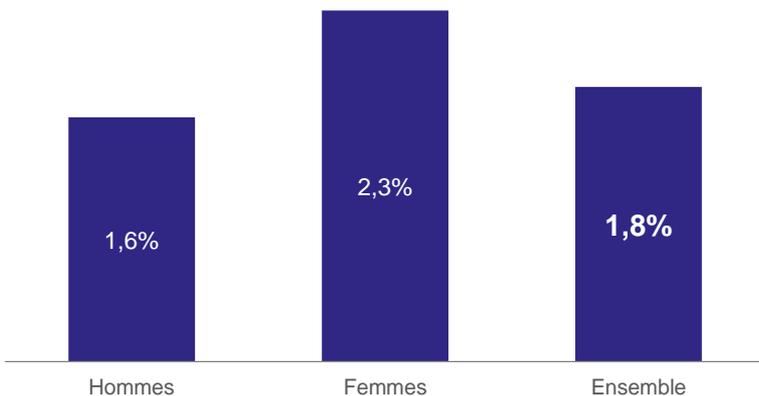
Répartition des salariés promus selon les CSP



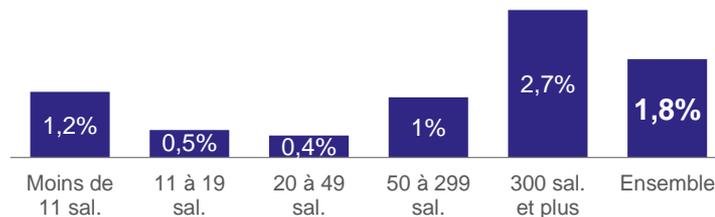
Promotions

- En 2020, le taux de promotion est plus élevé pour les femmes que pour les hommes : 2,3 % contre 1,6 %.
- Le taux de promotion est nettement supérieur dans les entreprises de 300 salariés et plus.
- Le taux de promotion est plus élevé pour les salariés âgés de 26 à 54 ans.

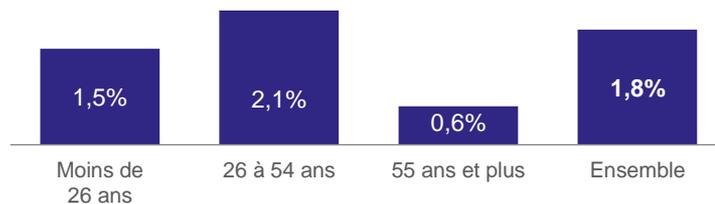
Taux de promotion par sexe



Taux de promotion selon la taille de l'entreprise



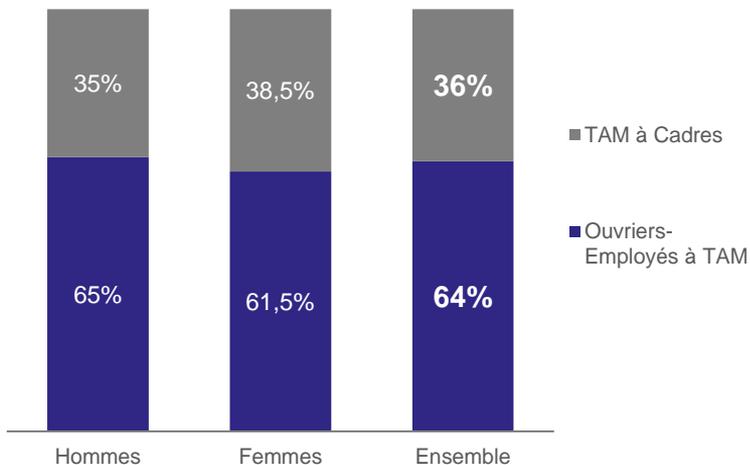
Taux de promotion selon l'âge



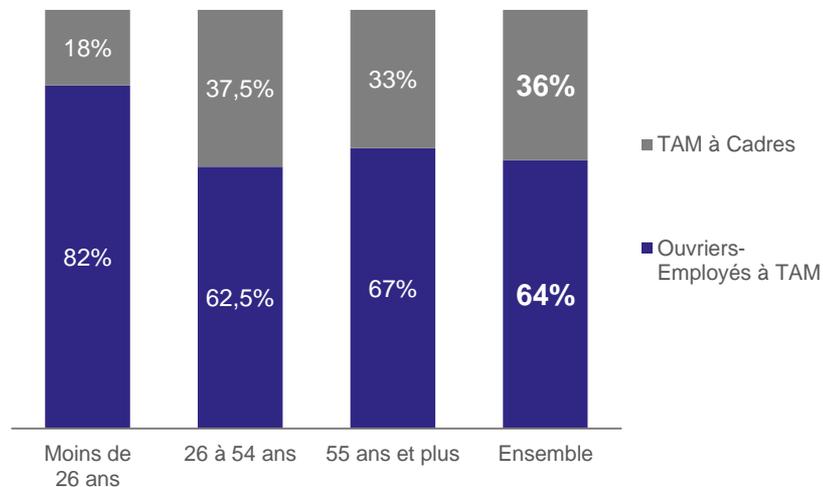
Promotions

- Les femmes ayant bénéficié d'une promotion sont plus nombreuses que les hommes à avoir été promues cadres : 38,5 % contre 35 %.
- Les salariés de moins de 26 ans ayant été promus sont majoritairement des ouvriers-employés passés technicien-agent de maîtrise.

Répartition des promotions selon les CSP et le sexe des promus



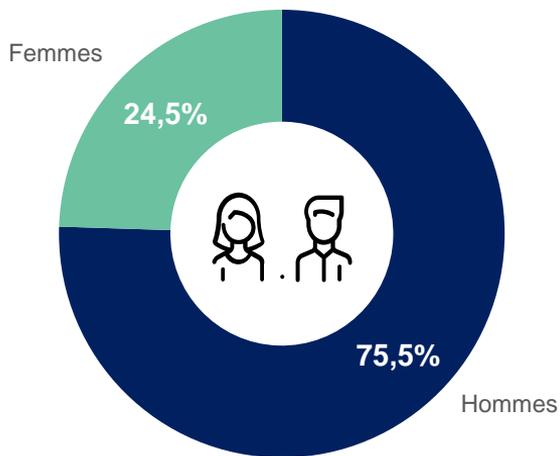
Répartition des promotions selon les CSP et l'âge



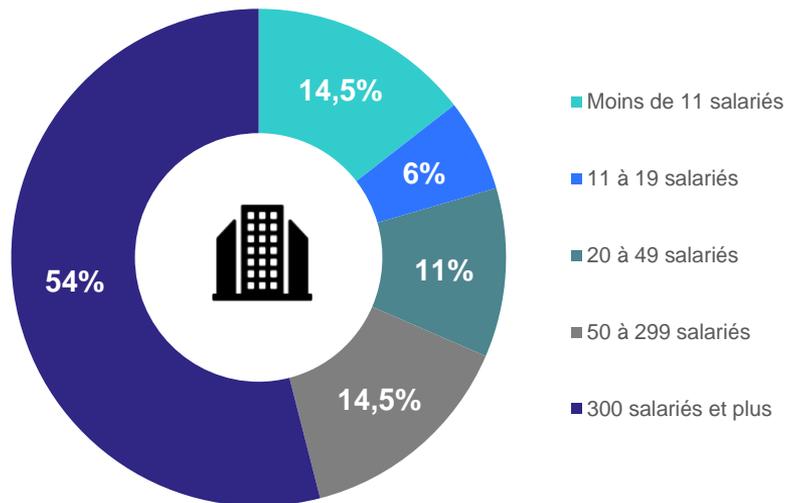
Départs

- En 2020, 13 950 salariés ont quitté leur entreprise, soit un taux départ de 18,1 %.
- Environ les trois quarts des départs ont concerné des hommes.
- Plus d'un départ sur deux a eu lieu dans une entreprise de 300 salariés et plus.

Répartition des départs selon le sexe des salariés



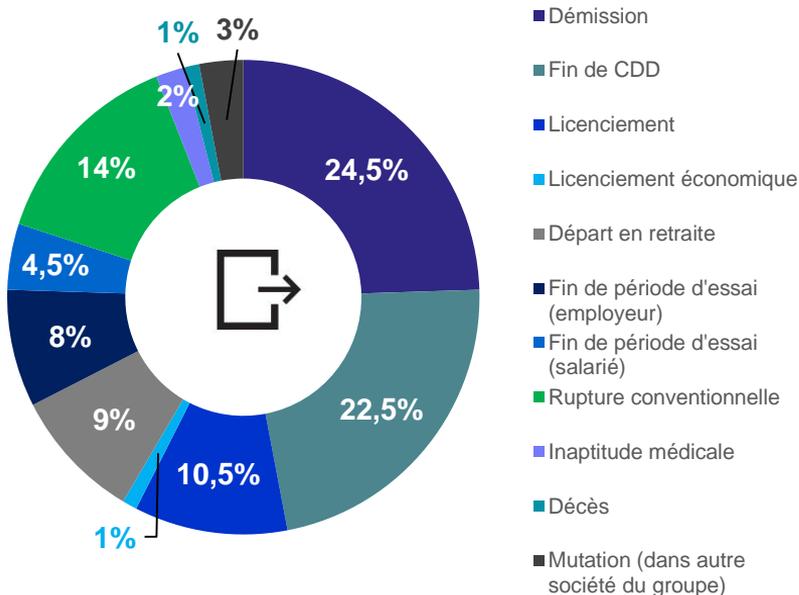
Répartition des départs selon la taille de l'entreprise



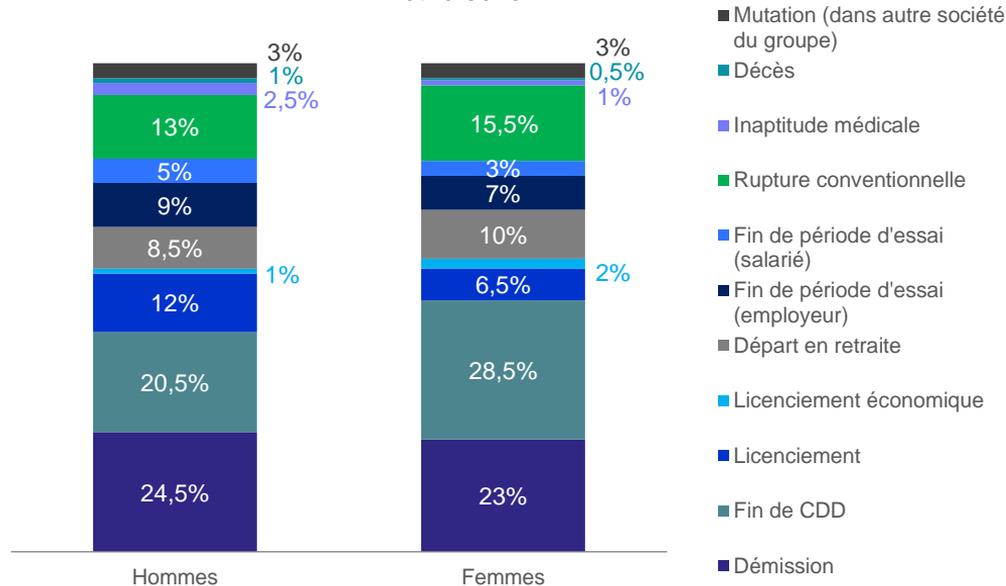
Départs

- En 2020, un quart des départs sont des démissions et plus de 20 % des fin de CDD.
- Le premier motif de départ chez les femmes est la fin de CDD et la démission chez les hommes.
- Les licenciements sont près de deux fois plus importants pour les hommes que pour les femmes.

Répartition des départs selon le motif



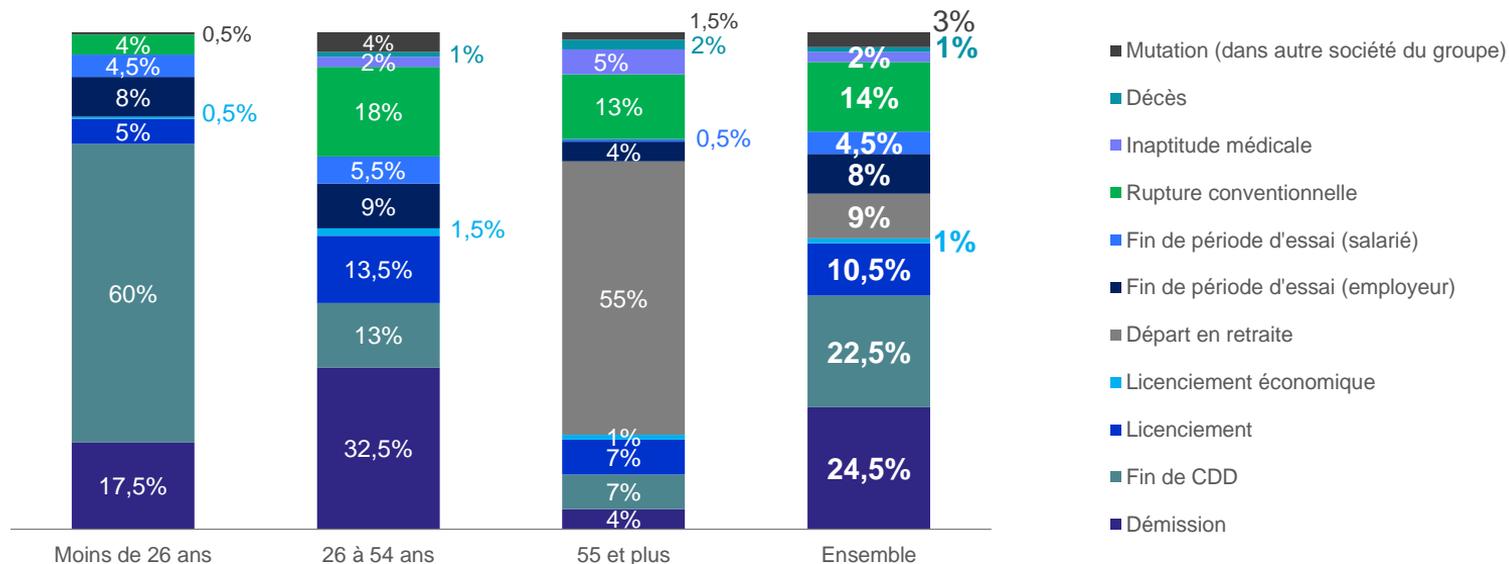
Répartition des départs selon le motif et le sexe



Départs

- Les salariés de moins de 26 ans sont davantage concernés par les fin de CDD (60 %) dont c'est le premier motif de départ.
- Pour les salariés âgés de 55 ans et plus c'est le départ en retraite qui constitue le premier motif de départ.

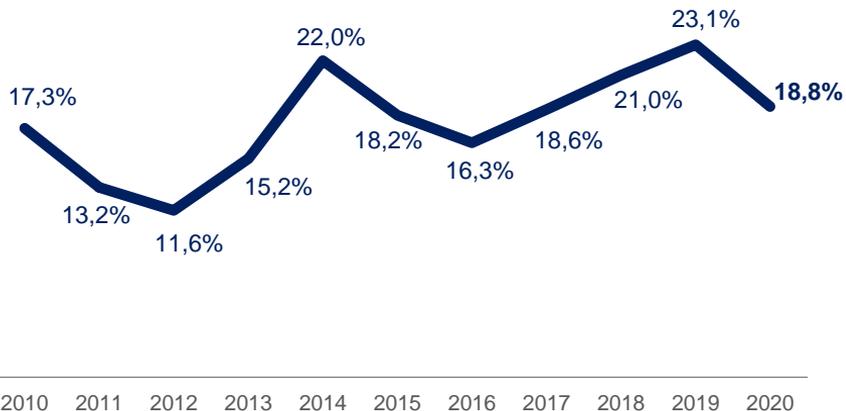
Répartition des départs selon le motif et l'âge



Taux de rotation du personnel

- Le taux de rotation s'établit à 18,8 % en 2020, en baisse par rapport 2019.

Evolution du taux de rotation du personnel*



Effectif au 31/12/2019*	Entrées 2020	Sorties 2020	Effectif au 31/12/2020	Taux de rotation
77 200	15 100	13 950	78 350	18,8 %

* 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

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

*Effectif estimé à partir des données d'enquête



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



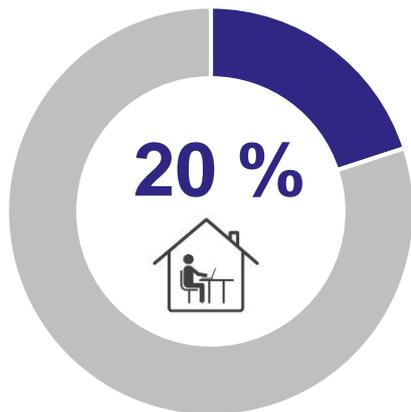
06

Impact de la crise sanitaire sur l'organisation du travail

Télétravail

- En 2020, environ 20 % des salariés ont connu au moins une période de télétravail.
- Un taux plus élevé au sein des entreprises de 300 salariés et plus (22 %).
- 62 % des salariés ayant fait du télétravail en 2020 occupent une fonction support.

Part des salariés ayant fait du télétravail en 2020*

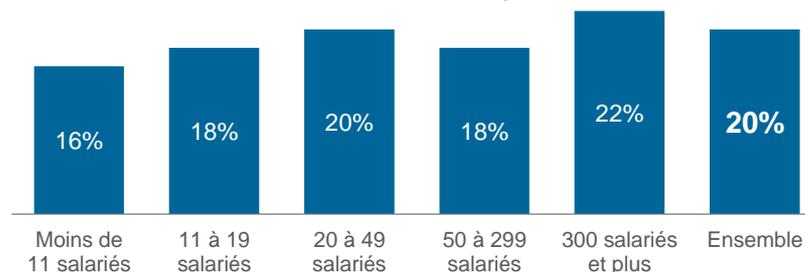


* Part des salariés ayant connu sur l'année au moins une période de télétravail

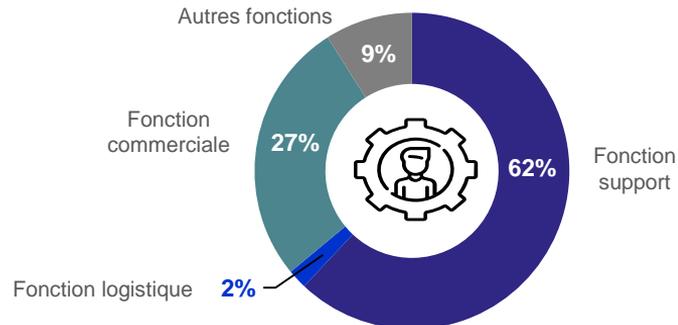


Données basées uniquement sur les entreprises répondantes (238 entreprises)

Part des salariés ayant fait du télétravail en 2020 selon la taille de l'entreprise



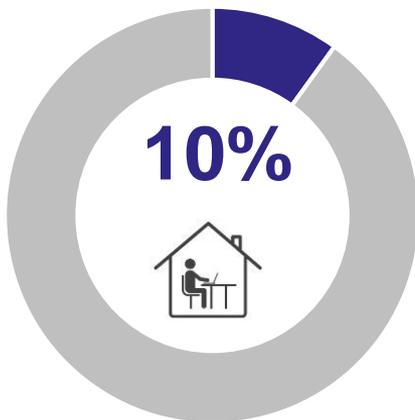
Répartition des salariés ayant fait du télétravail selon les fonctions



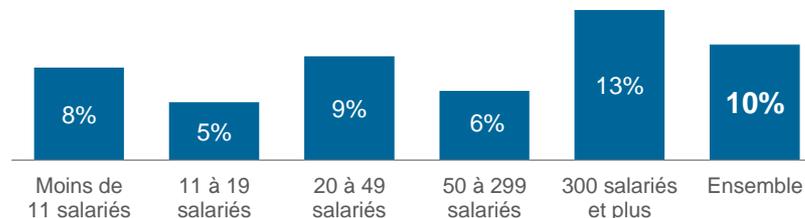
Télétravail

- En 2021, 10 % des salariés ont fait du télétravail, soit près de deux fois moins qu'en 2020.
- Une réduction du taux qui concerne l'ensemble des entreprises mais qui reste toujours plus élevée pour les plus grosses structures.
- La majorité des salariés ayant fait du télétravail en 2021 occupent une fonction support.

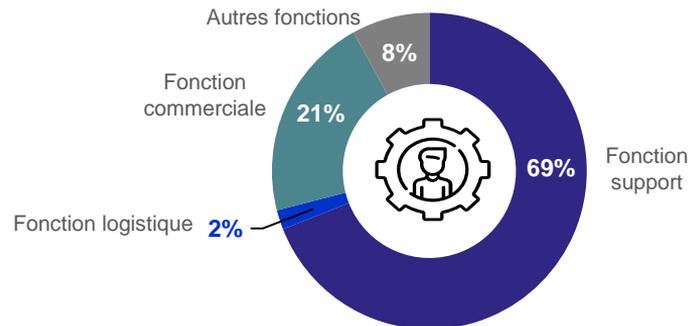
Part des salariés ayant fait du télétravail en 2021*



Part des salariés ayant fait du télétravail en 2021
selon la taille de l'entreprise



Répartition des salariés ayant fait du télétravail
selon les fonctions



* Part des salariés ayant connu sur l'année au moins une période de télétravail

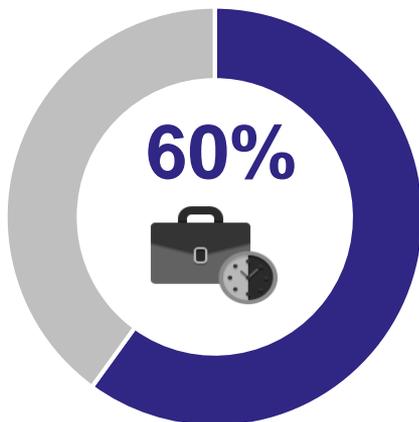


Données basées uniquement sur les entreprises
répondantes (238 entreprises)

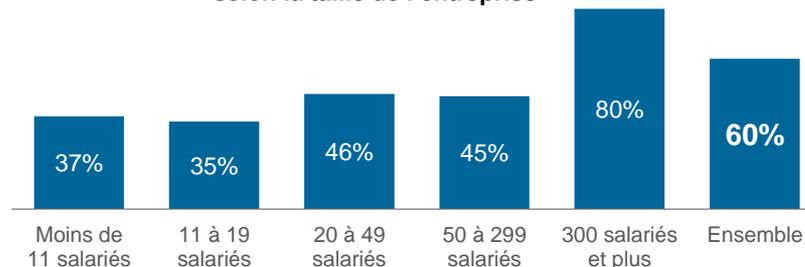
Chômage partiel

- En 2020, 60 % des salariés ont connu au moins une période de chômage partiel.
- Une part nettement plus élevée au sein des entreprises de 300 salariés et plus (80 %).
- Plus de 40 % des salariés ayant été au chômage partiel en 2020 occupent une fonction commerciale et un tiers une fonction logistique.

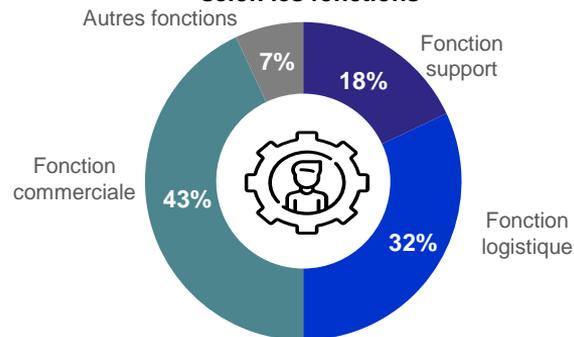
Part des salariés au chômage partiel en 2020*



Part des salariés au chômage partiel en 2020
selon la taille de l'entreprise



Répartition des salariés ayant été au chômage partiel
selon les fonctions



* Part des salariés ayant connu sur l'année au moins une période de chômage partiel

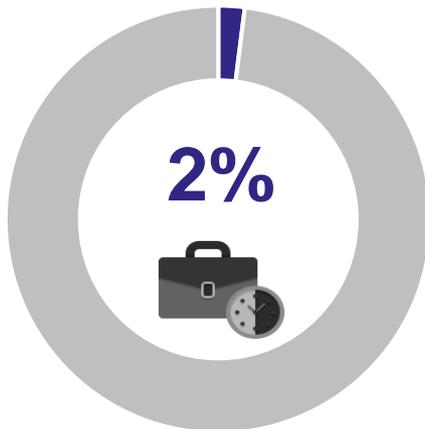


Données basées uniquement sur les entreprises
répondantes (375 entreprises)

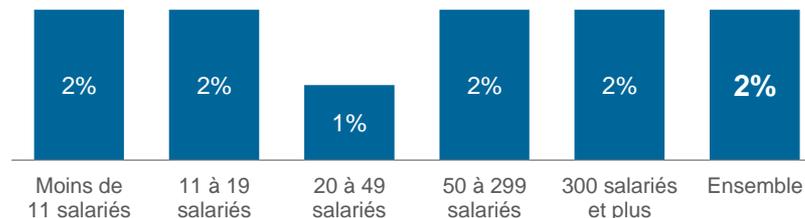
Chômage partiel

- En 2021, seuls 2 % des salariés ont connu au moins une période de chômage partiel.
- Une réduction du taux qui concerne l'ensemble des entreprises.
- Les salariés ayant connu une période de chômage partiel restent en majorité des salariés occupant des fonctions commerciales ou logistiques.

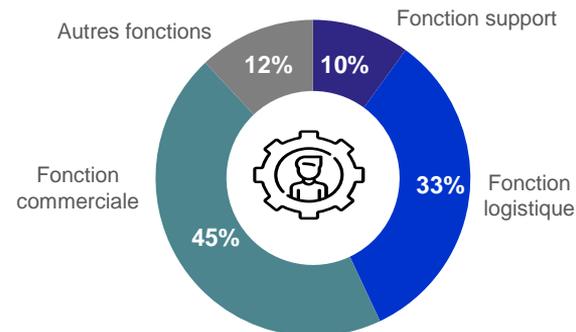
Part des salariés au chômage partiel en 2021*



Part des salariés au chômage partiel en 2021 selon la taille de l'entreprise



Répartition des salariés ayant été au chômage partiel selon les fonctions



* Part des salariés ayant connu sur l'année au moins une période de chômage partiel



Données basées uniquement sur les entreprises répondantes (375 entreprises)



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION

02

FORMATION





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



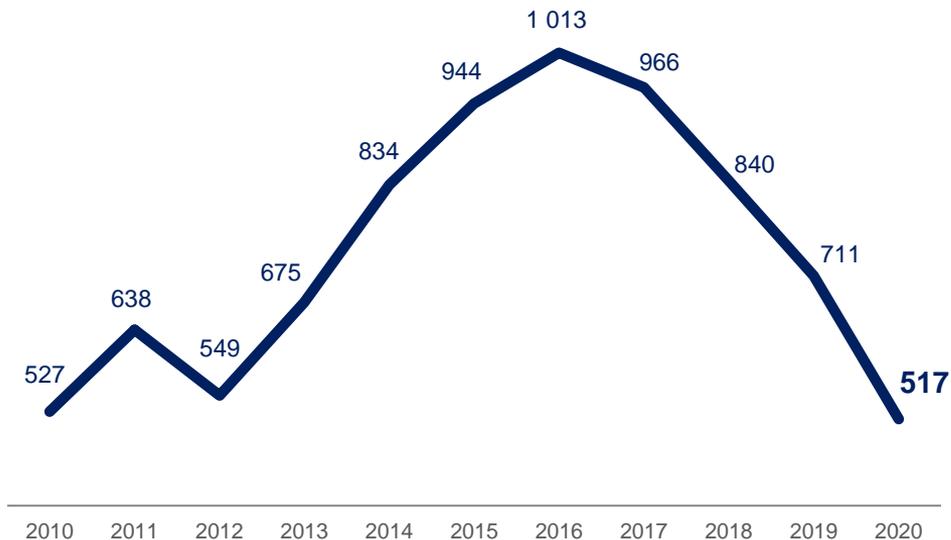
01

Contrats de professionnalisation

Contrats de professionnalisation

- En 2020, 517 contrats de professionnalisation ont été signés par 103 entreprises, soit en moyenne 5 contrats signés par entreprise.
- Ce chiffre est en nette baisse comparé à 2019.

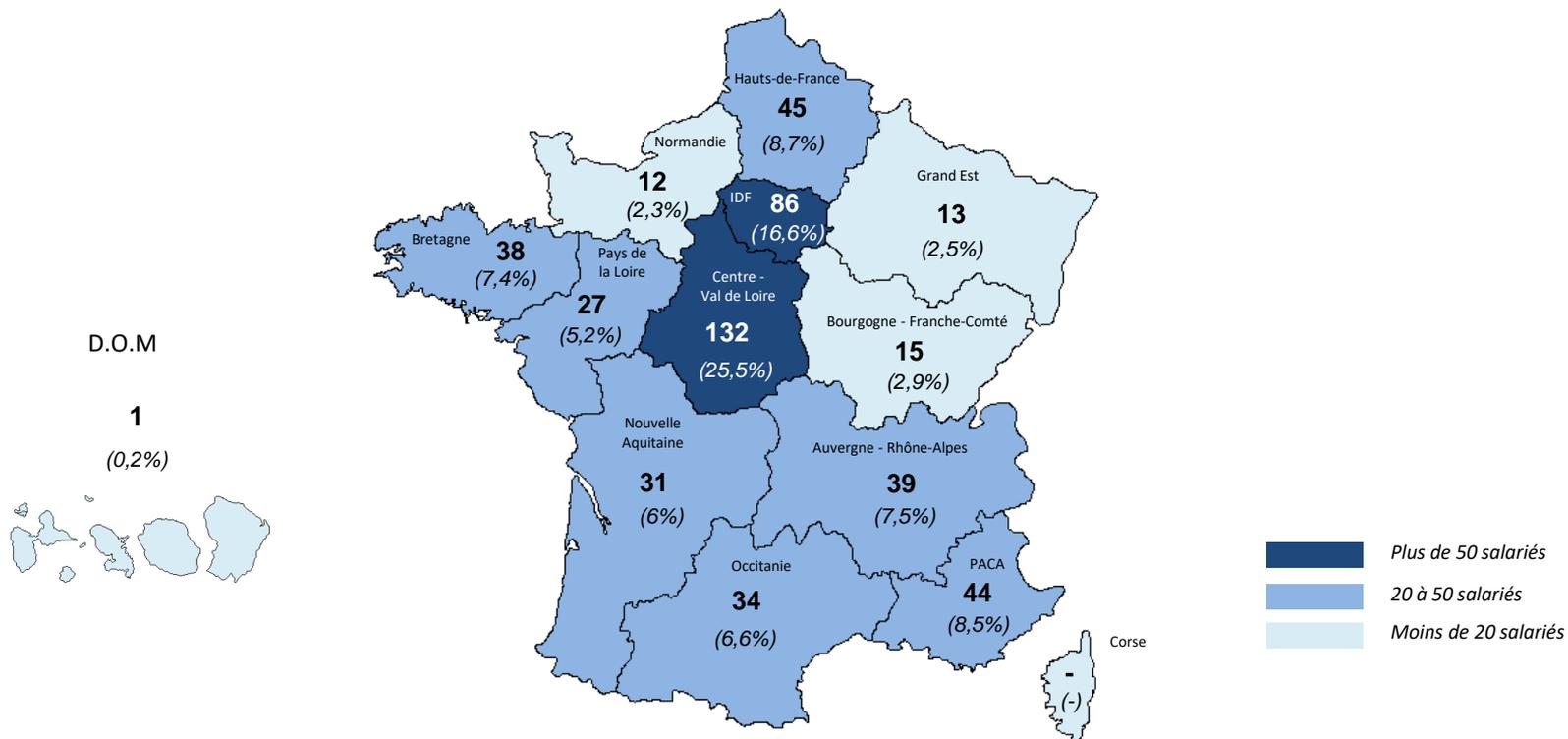
Evolution du nombre de contrats de professionnalisation



Contrats de professionnalisation

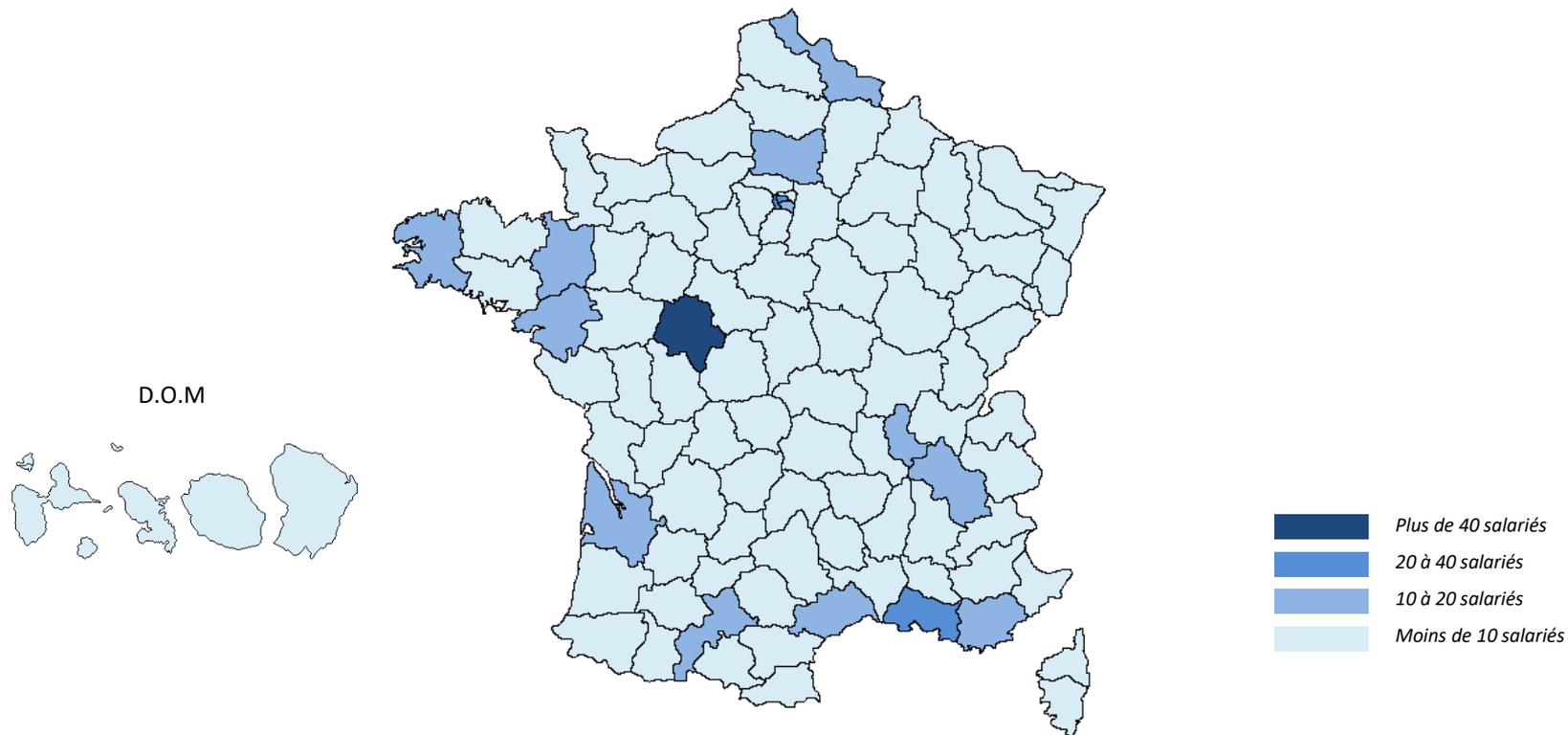
- Les entreprises installées dans le Centre-Val de Loire et l'Île de France sont celles ayant le plus signé de contrats de professionnalisation : respectivement 132 et 86.

Répartition des salariés en contrat de professionnalisation selon les régions



Contrats de professionnalisation

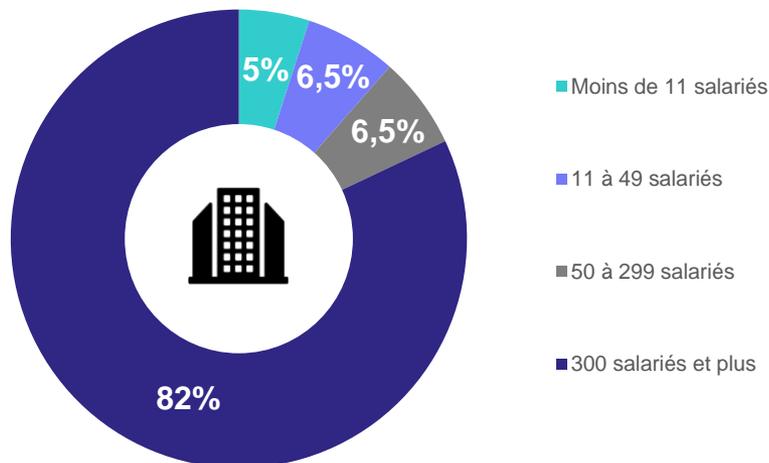
Répartition des salariés en contrat de professionnalisation selon les départements



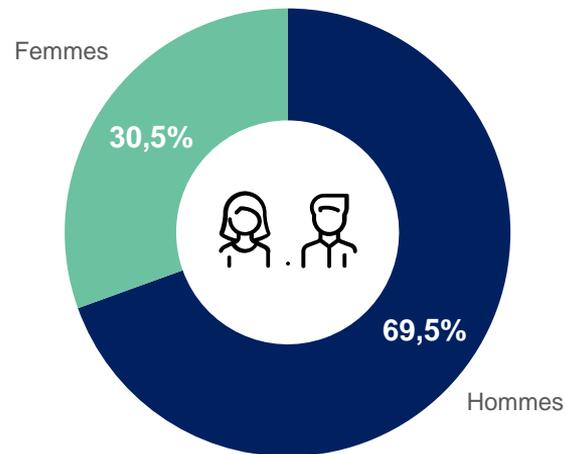
Contrats de professionnalisation

- 82 % des contrats de professionnalisation ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus.
- Les hommes représentent 69,5 % des salariés recrutés en contrat de professionnalisation contre 30,5 % de femmes.

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



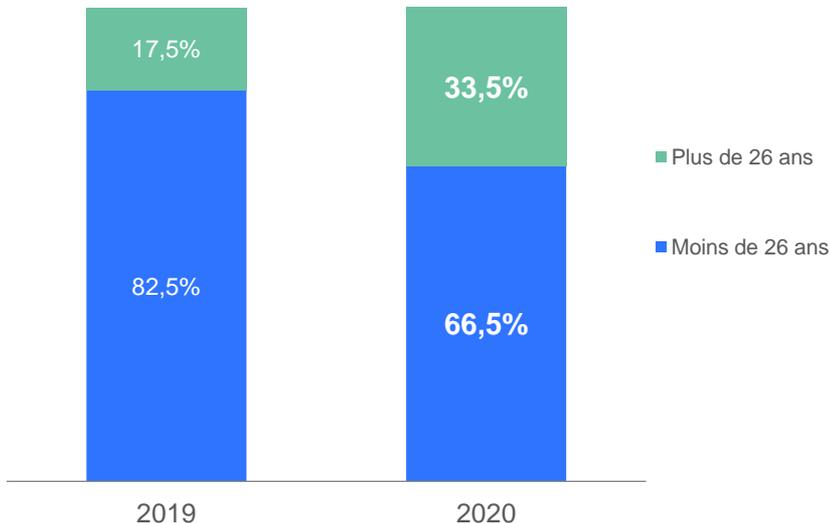
Répartition des salariés en contrat de professionnalisation selon le sexe



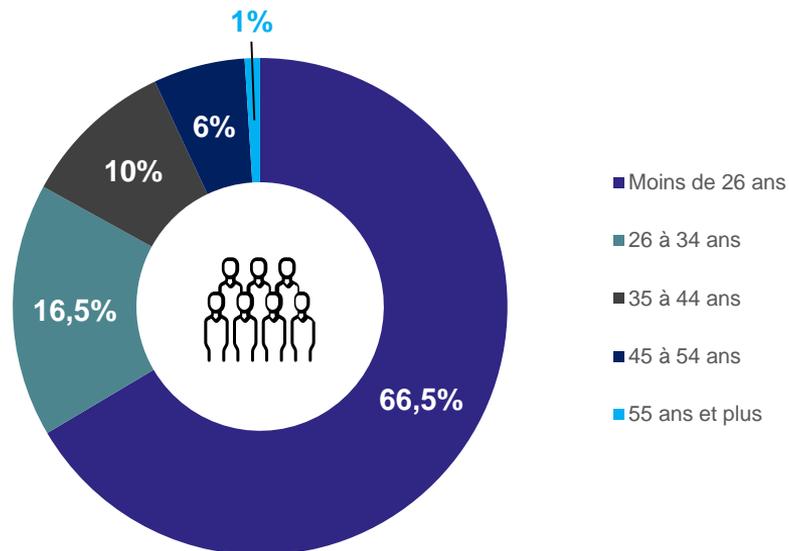
Contrats de professionnalisation

- Les moins de 26 ans représentent les deux tiers des salariés en contrat de professionnalisation, soit une part nettement inférieure à celle affichée en 2019.
- A contrario, la proportion de salariés âgés de plus de 26 ans est presque deux fois plus importante que l'an passé, notamment sur les tranches 26 à 34 ans et 35 à 44 ans.

Evolution de la répartition des salariés en contrat de professionnalisation selon les tranches d'âge



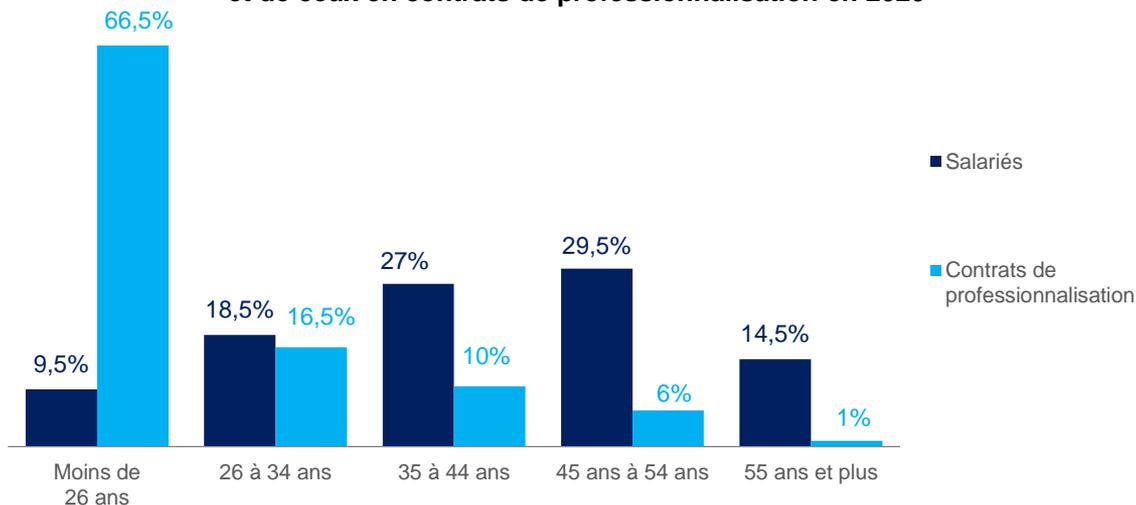
Tranche d'âge des salariés en contrat de professionnalisation



Contrats de professionnalisation

- Les salariés les plus jeunes (moins de 26 ans) sont surreprésentés parmi les salariés en contrat de professionnalisation. En effet, ceux-ci représentent les deux tiers des contrats de professionnalisation contre moins de 10 % de l'ensemble des salariés de la branche.

Comparaison des classes d'âge de l'ensemble des salariés et de ceux en contrats de professionnalisation en 2020



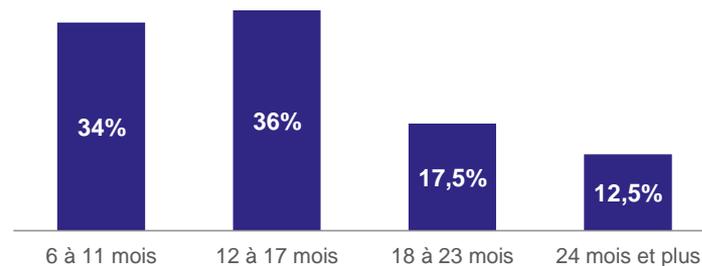
Contrats de professionnalisation

- La proportion de contrats de professionnalisation en CDI est proche de 30 %, soit plus du double de 2019.
- La durée des contrats la plus fréquente se situe entre 12 et 17 mois.
- En moyenne, les contrats de professionnalisation durent 15,2 mois, soit près d'un mois et demi de moins qu'en 2019.

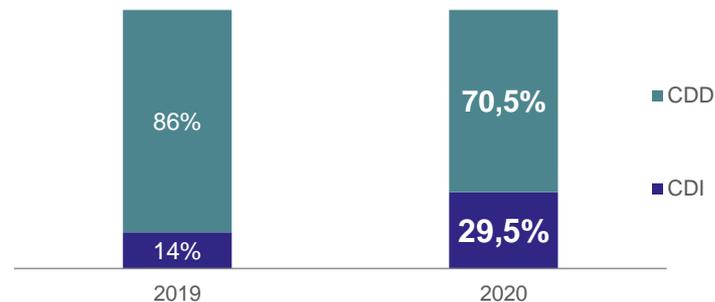
Evolution de la durée moyenne des contrats de professionnalisation (en mois)



Durée du contrat de professionnalisation en mois

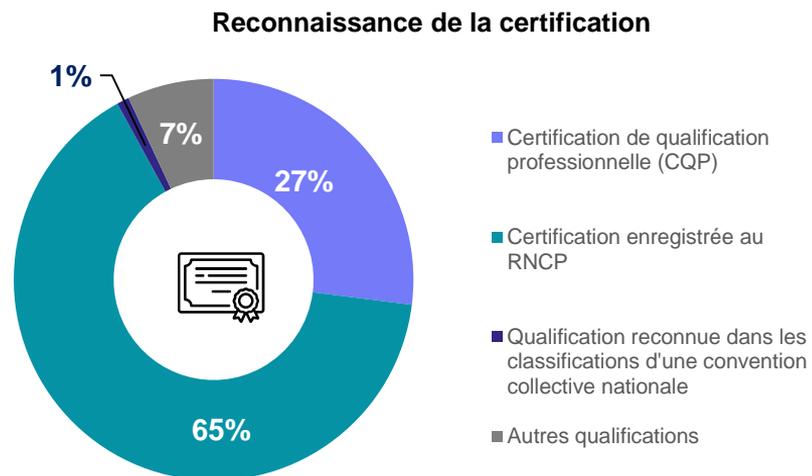
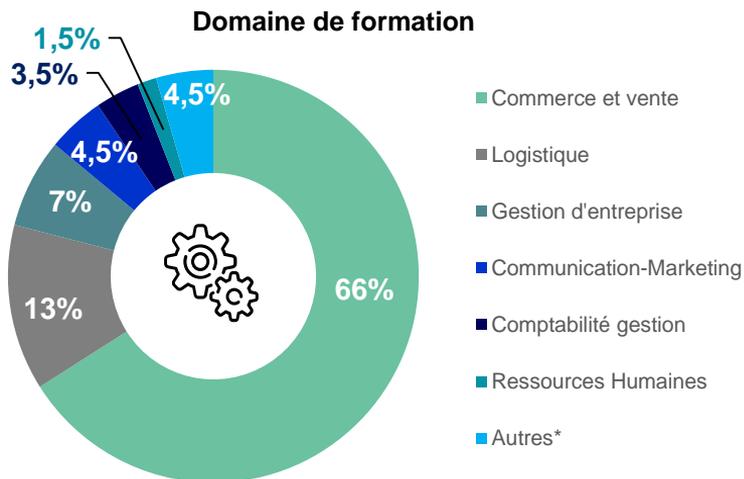


Evolution de la répartition selon la nature du contrat de travail



Contrats de professionnalisation

- 2 salariés sur 3 en contrat de professionnalisation suivent une formation en commerce et vente.
- Sur les 517 contrats de professionnalisation signés, 65 % visaient une certification inscrite au RNCP et 27 % un CQP.



* métiers du numérique, gros-œuvre et second-œuvre BTP

Contrats de professionnalisation

- Les BTS représentent plus de 40 % des formations en contrats de professionnalisation inscrites au RNCP.
- Plus de 20 % préparent un diplôme ou un titre de niveau Bac +3 ou 4.

Niveau de certification visée

Diplôme ou titre professionnel	% de salariés	Principaux diplômes/titres
BTS	41,5 %	- BTS Management commercial opérationnel - BTS Négociation et digitalisation de la relation client
Autre diplôme ou titre de niveau Bac +3 ou 4	22 %	- Titre responsable du développement commercial - Titre responsable marketing et communication
Master et autre diplôme ou titre de niveau Bac+5 ou plus	16,5 %	- Master Management - Master Manager d'affaires
Licence	10 %	- Licence de Droit Economie Gestion - LP Développement commercial et gestion des échanges
Autres diplôme ou titre de niveau Bac +2 dont DUT	4 %	- DUT Techniques de Commercialisation - Titre professionnel de technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
Autres	6 %	- Diplômes de niveau CAP/BEP - Diplômes de niveau Bac

Contrats de professionnalisation

- En 2020, 140 salariés en contrat de professionnalisation préparaient un CQP.
- 1 salarié sur 3 visait un CQP de vendeur conseil et une proportion voisine un CQP attaché technico-commercial et commercial.

Niveau de certification visée

CQP	% de salariés
CQP vendeur conseil	33 %
CQP attaché technico- commercial et commercial	32 %
CQP magasinier	20,5 %
CQP manager d'équipe logistique	13,5 %
CQP chauffeur-livreur	1 %
Ensemble	100 %



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



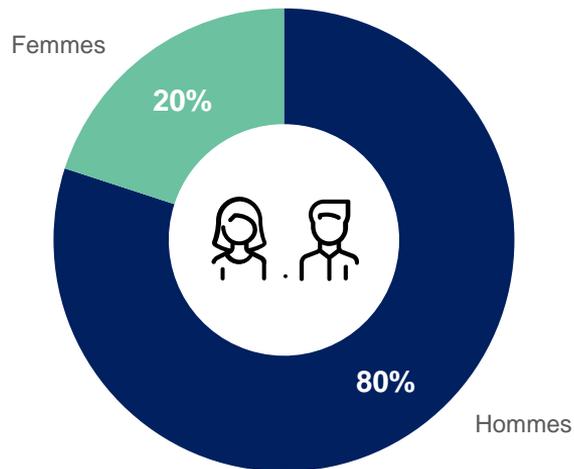
02

Formation de tuteurs

Formation de tuteurs

- En 2020, 25 tuteurs ont été formés par 8 entreprises.
- La moyenne des tuteurs formés par entreprise est de 3,1.
- Les formations de tuteur sont réalisées en très grande majorité dans des entreprises de 300 salariés et plus (80 %).
- 8 tuteurs formés sur 10 sont des hommes.

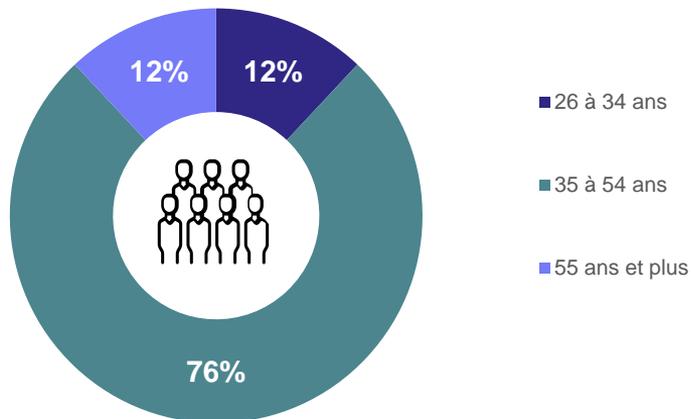
Répartition des tuteurs selon le sexe



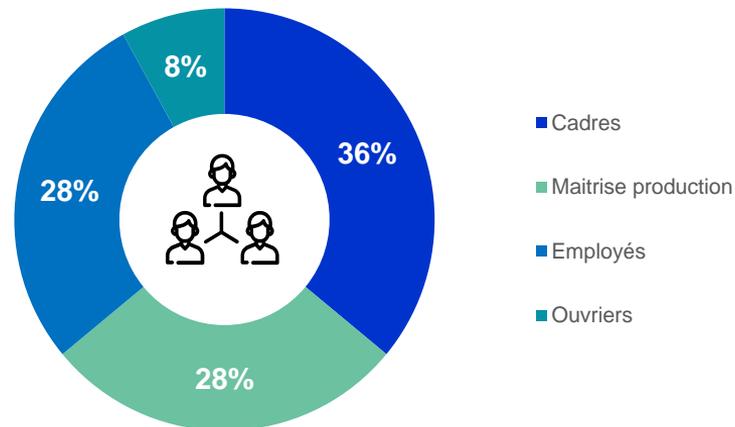
Formation de tuteurs

- 3 tuteurs formés sur 4 ont entre 35 et 54 ans.
- 36 % des tuteurs formés sont des cadres.

Répartition des tuteurs selon leur âge



Répartition des tuteurs selon leur CSP



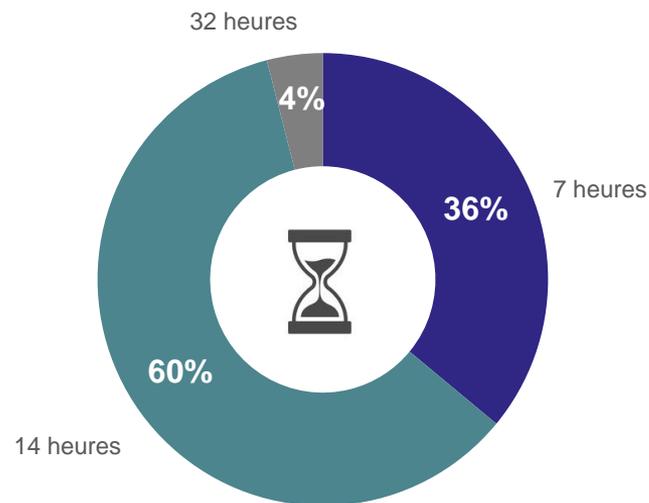
Formation de tuteurs

- La durée moyenne de la formation des tuteurs est d'environ 12 heures.
- Dans 60 % des cas, les formations de tuteurs ont une durée de 14 heures.

Evolution de la durée moyenne de formation (en heures)



Durée de la formation





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



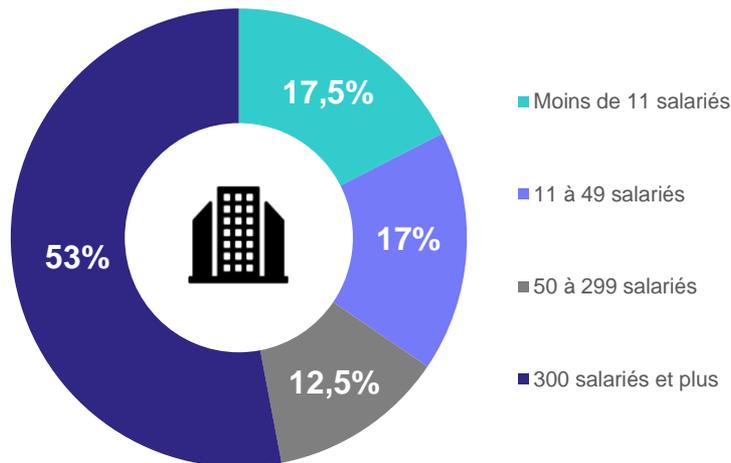
03

Apprentissage

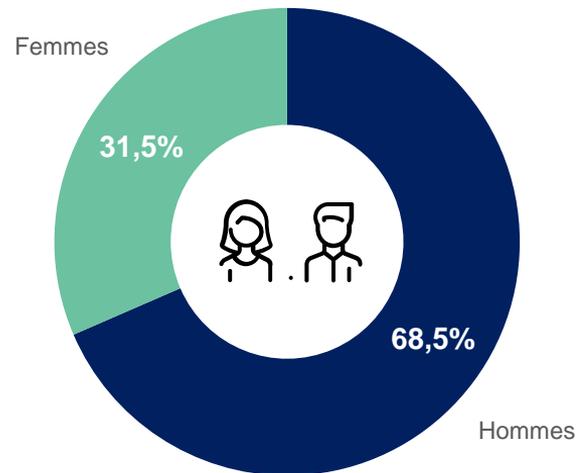
Apprentissage

- En 2020, on compte 1 794 apprentis contre 970 en 2019, soit une hausse de 85 % des effectifs en contrats d'apprentissage.
- Près de 70 % des apprentis sont des hommes, soit une part nettement inférieure à celle des hommes dans le total des salariés (74,5 %).
- 558 entreprises ont signé des contrats d'apprentissage en 2020, soit 3,2 contrats en moyenne par entreprise.
- Plus de la moitié des contrats ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus.

Répartition des apprentis par taille d'entreprise



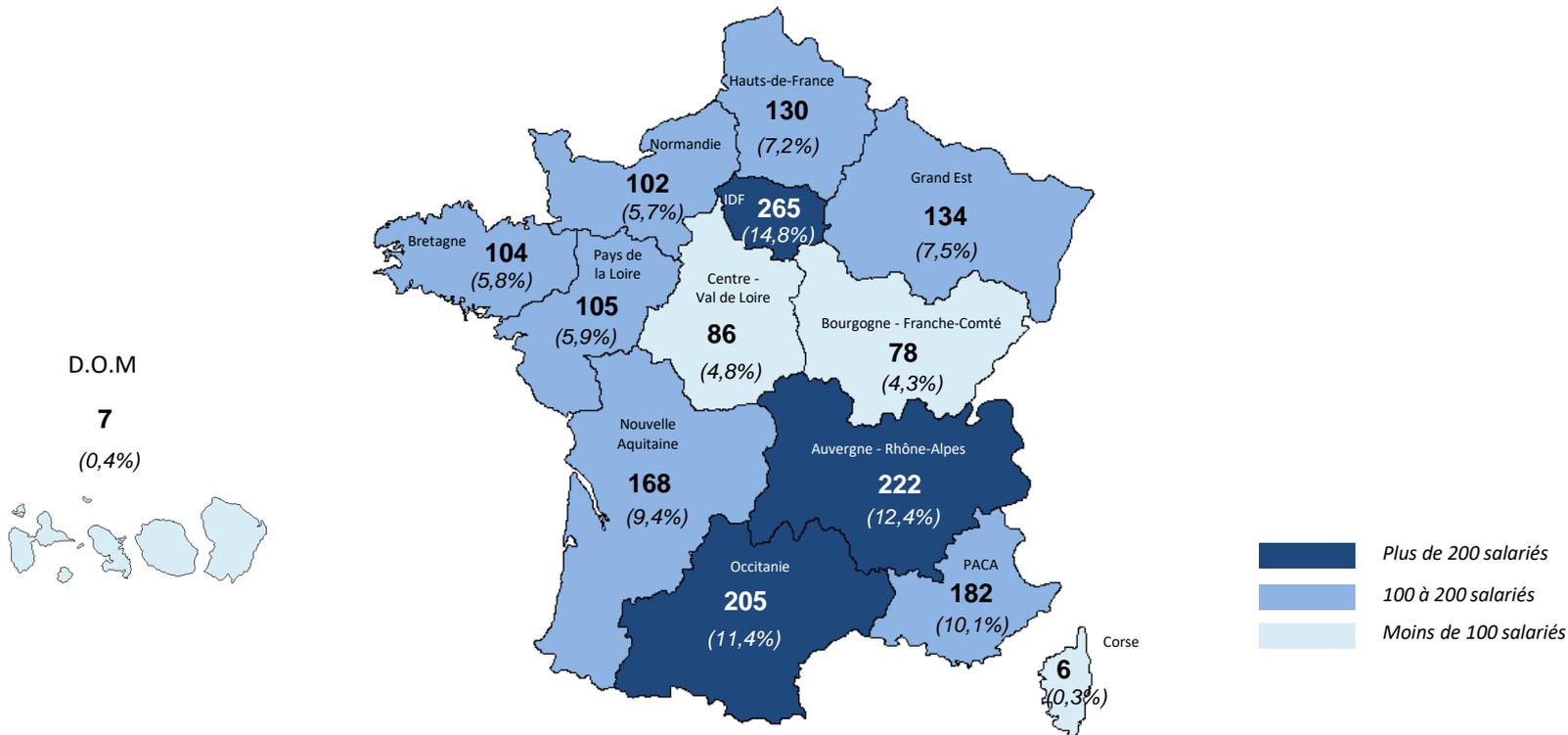
Répartition des apprentis selon le sexe



Apprentissage

- Les entreprises employant le plus d'apprentis en 2020 sont situées en Ile de France, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie. A elles seules, elles concentrent près de 40 % des contrats d'apprentissage.

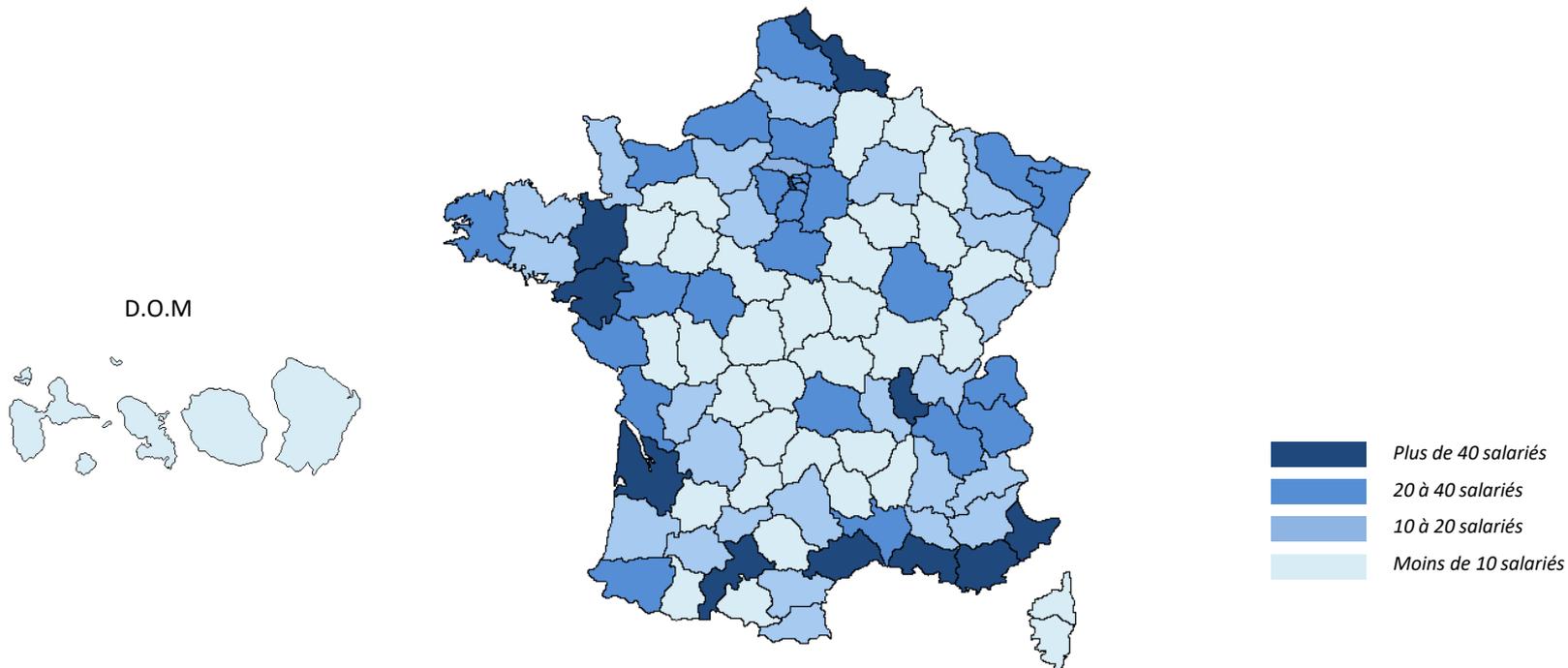
Répartition des apprentis selon les régions



Apprentissage

- Les entreprises installées dans les départements des Hauts de Seine, de la Gironde, du Nord, du Rhône, de la Haute-Garonne, de la Loire-Atlantique, des Bouches du Rhône et d'Ille et Vilaine sont celles ayant le plus formé d'apprentis en 2020 (plus de 50 chacun).

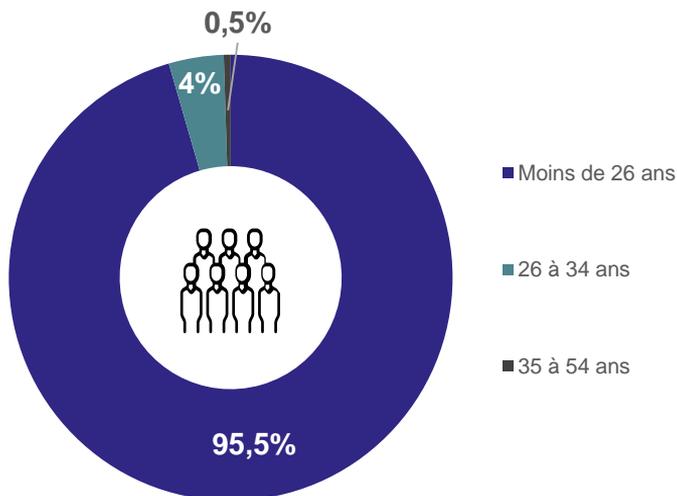
Répartition des apprentis selon les départements



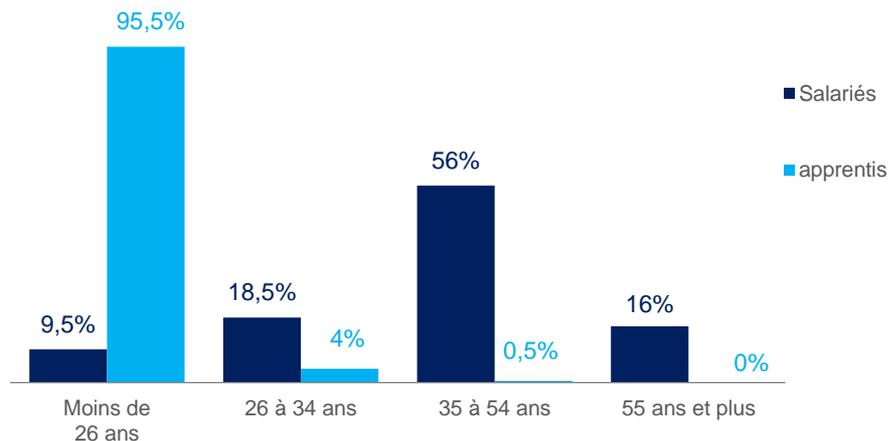
Apprentissage

- Plus de 95 % des apprentis ont moins de 26 ans alors que cette catégorie de salariés concentre moins de 10 % de l'effectif salarié total de la branche.
- Des apprentis âgés de 26 ans et plus très peu concernés par l'apprentissage (< 5 %) alors qu'ils représentent plus de 90 % de l'ensemble des salariés.

Tranche d'âge des apprentis



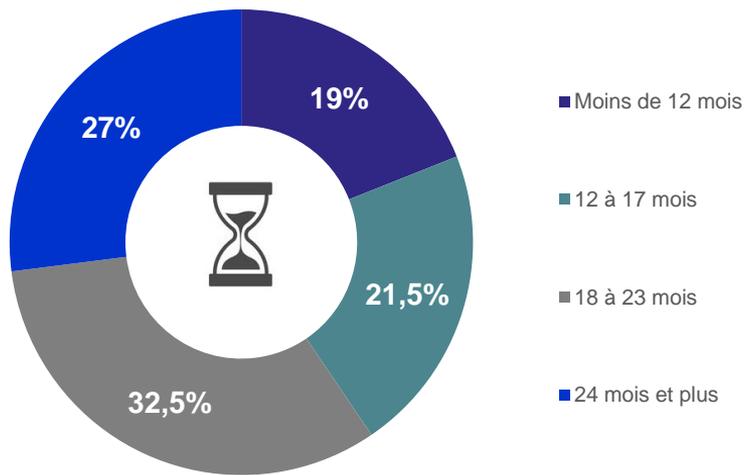
Comparaison des classes d'âge des salariés et des apprentis en 2020



Apprentissage

- Dans un tiers des cas, les formations ont une durée comprise entre 18 et 23 mois.
- La durée moyenne de la formation est d'environ 19 mois.

Durée de la formation en mois



Apprentissage

- Près d'un apprenti sur deux suit une formation de commercial.
- Les vendeurs - conseils qui représentent 24 % des salariés (*cf. partie Emploi*) sont peu représentés parmi les apprentis (2 % seulement).

Métiers en lien avec la formation

Métiers	Nombre de salariés	% de salariés
Attaché technico-commercial ET Commercial	831	46,5 %
Chef d'agence ET Responsable de site/de secteur	194	11 %
Manager d'équipe commerciale	181	10 %
Administratif	110	6 %
Manager d'équipe logistique	91	5 %
Magasinier	52	3 %
Vendeur - conseil	37	2 %
Chauffeur-livreur	20	1 %
Autre (communication, marketing, gros œuvre et second œuvre BTP)	278	15,5 %
Ensemble	1 794	100 %

Apprentissage

- Près de 50 % des certifications préparées par les apprentis visent une certification de niveau 5 (Bac+2).
- Les BTS représentent 40 % des certifications visées en apprentissage.

Diplômes ou titres visés

Diplôme ou titre professionnel	% de salariés	Principaux diplômes/titres
BTS	40 %	- BTS Négociation et digitalisation de la relation client - BTS Management commercial opérationnel
Autres diplôme ou titre de niveau Bac+3 ou 4	20 %	- Titre Responsable du Développement Commercial - Titre Responsable Commercial et Marketing
Master et autre diplôme ou titre de niveau Bac+5 ou plus	13,5 %	- Master Droit Economie Gestion - Titre Manager du Développement commercial
Autres diplôme ou titre de niveau Bac+2 dont DUT	8 %	- DUT Techniques de Commercialisation - Titre professionnel de technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
Licence	7,5 %	- Licence de Droit Economie Gestion - LP Commerce et distribution
Autres	11 %	- Diplômes de niveau Bac - Diplômes de niveau BEP/CAP



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



04

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



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

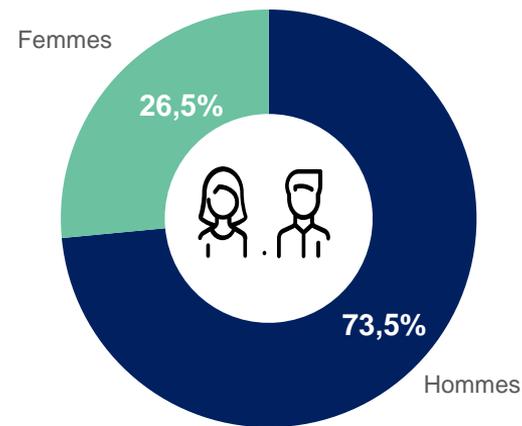
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- En 2020, 1 621 stagiaires ont été formés dans les entreprises de moins de 11 salariés.
- 464 entreprises sont concernées avec une moyenne de 3,5 stagiaires par entreprise.
- Les hommes représentent 73,5 % des stagiaires formés, soit une proportion inférieure de 4 points à celle des hommes dans la population salariée des entreprises de moins de 11 salariés (69,5 %, cf partie Emploi).

Evolution du nombre de stagiaires formés



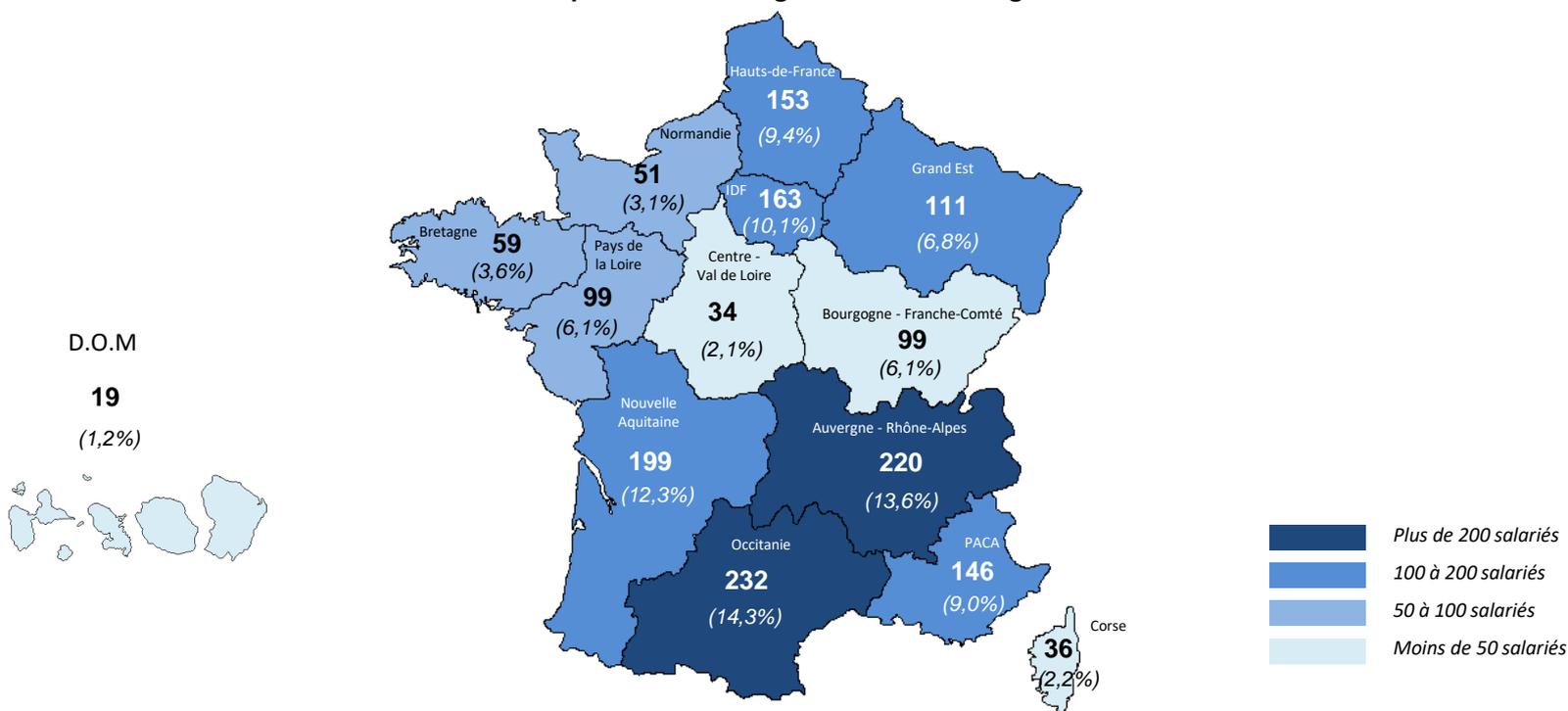
Répartition des stagiaires selon le sexe



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

- Les régions Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes sont les premières régions en nombre de salariés formés.

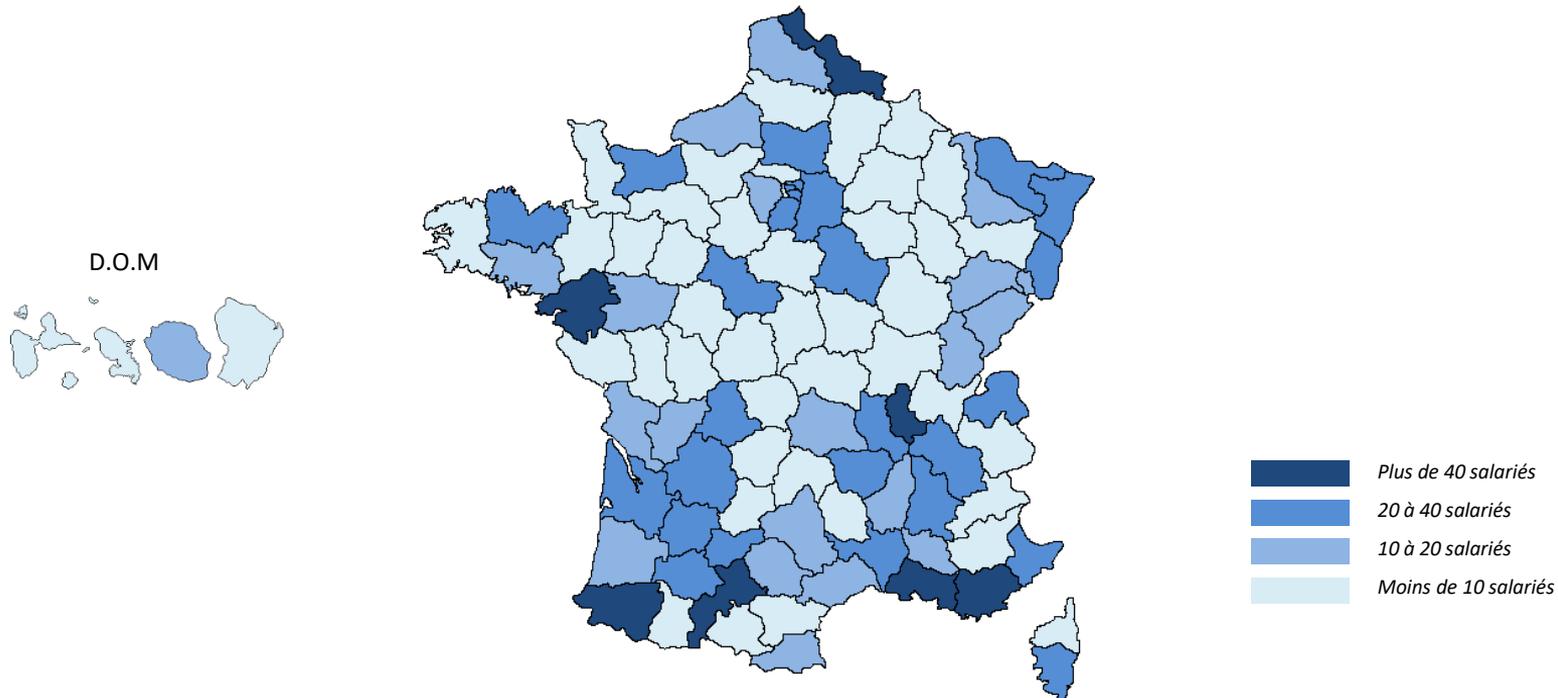
Répartition des stagiaires selon les régions



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

- Le Nord, les Pays de Loire, les Pyrénées-Atlantiques, les Bouches du Rhône, le Var et le Rhône sont les départements les plus représentés dans le dispositif de plan de de développement des compétences des entreprises de moins de 11 salariés.

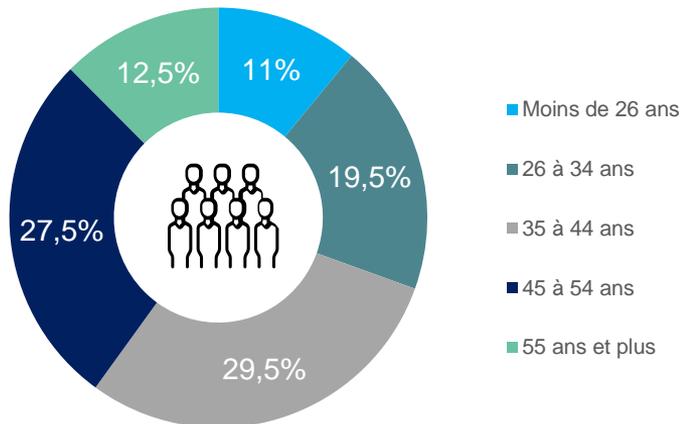
Répartition des stagiaires selon les départements



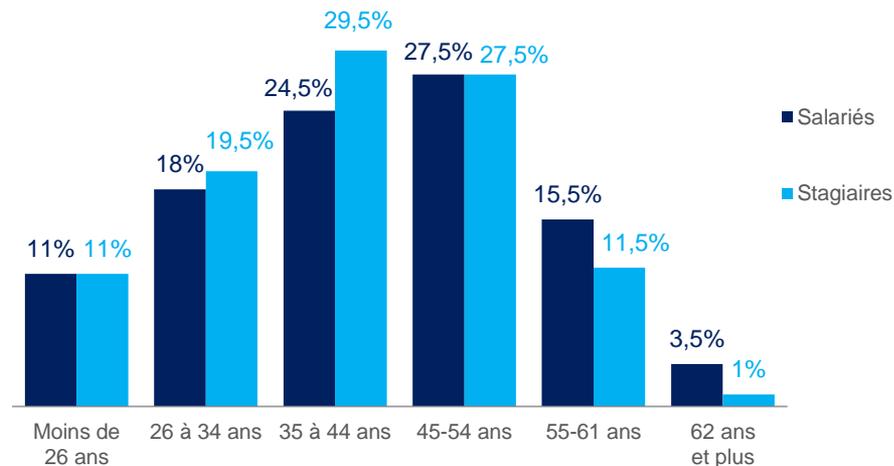
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- Près de 30 % des stagiaires sont âgés de 35 à 44 ans.
- Les salariés de 55 ans et plus sont moins souvent formés, ainsi ils représentent 19 % des salariés et seulement 12,5 % des stagiaires.

Tranche d'âge des stagiaires



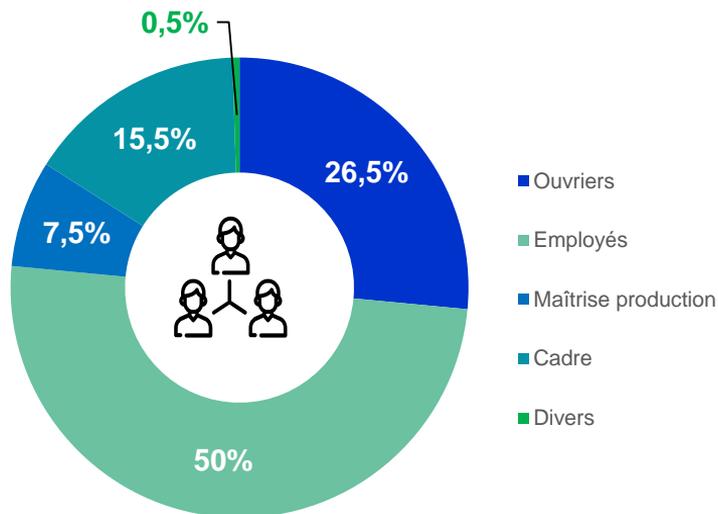
Comparaison des classes d'âge des salariés et des stagiaires en 2020



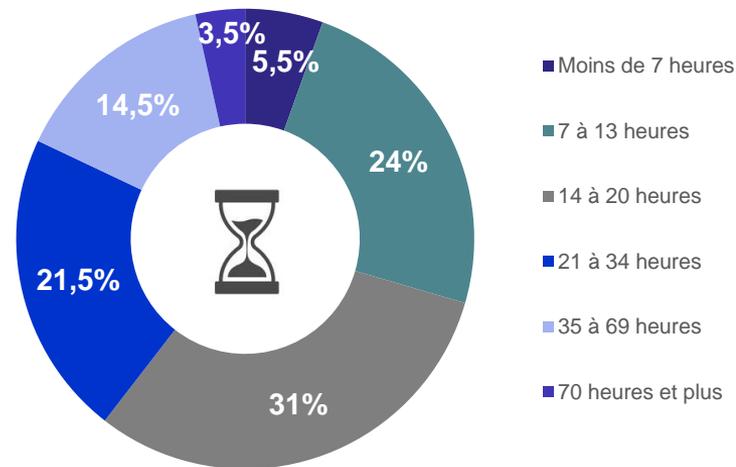
Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- Les employés représentent la moitié des stagiaires et les ouvriers près de 27 %.
- 55 % des formations ont une durée comprise entre 7 et 20 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 sont la conduite d'engins et le CACES ainsi que des formations de comptabilité-gestion.

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



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



05

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

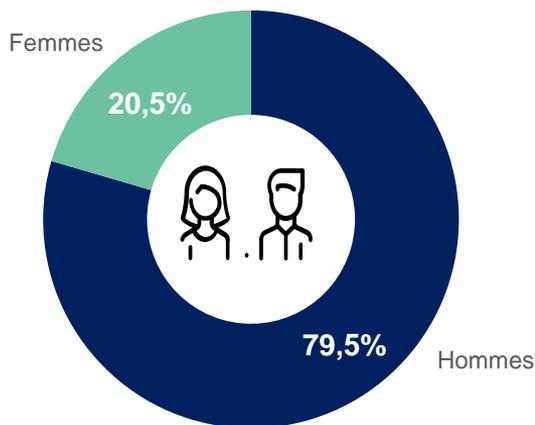


Les données sur le Plan de Développement des Compétences s'appuient uniquement sur les actions de formation financées par Constructys et ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche.

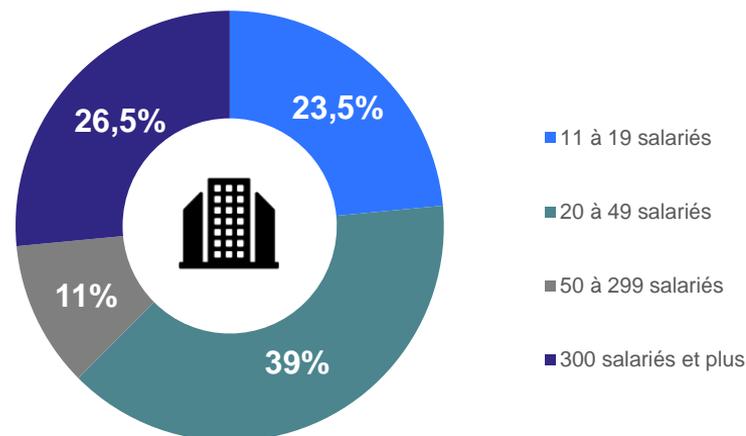
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- En 2020, 4 909 stagiaires ont été formés dans les entreprises de 11 salariés et plus, dont 39 % dans celles de 20 à 49 salariés.
- 420 entreprises sont concernées avec une moyenne de 11,5 stagiaires par entreprise.
- Les hommes représentent 79,5 % des stagiaires formés, soit une proportion supérieure à celle des hommes dans la population salariée de la branche (*cf. partie Emploi*).

Répartition des stagiaires selon le sexe



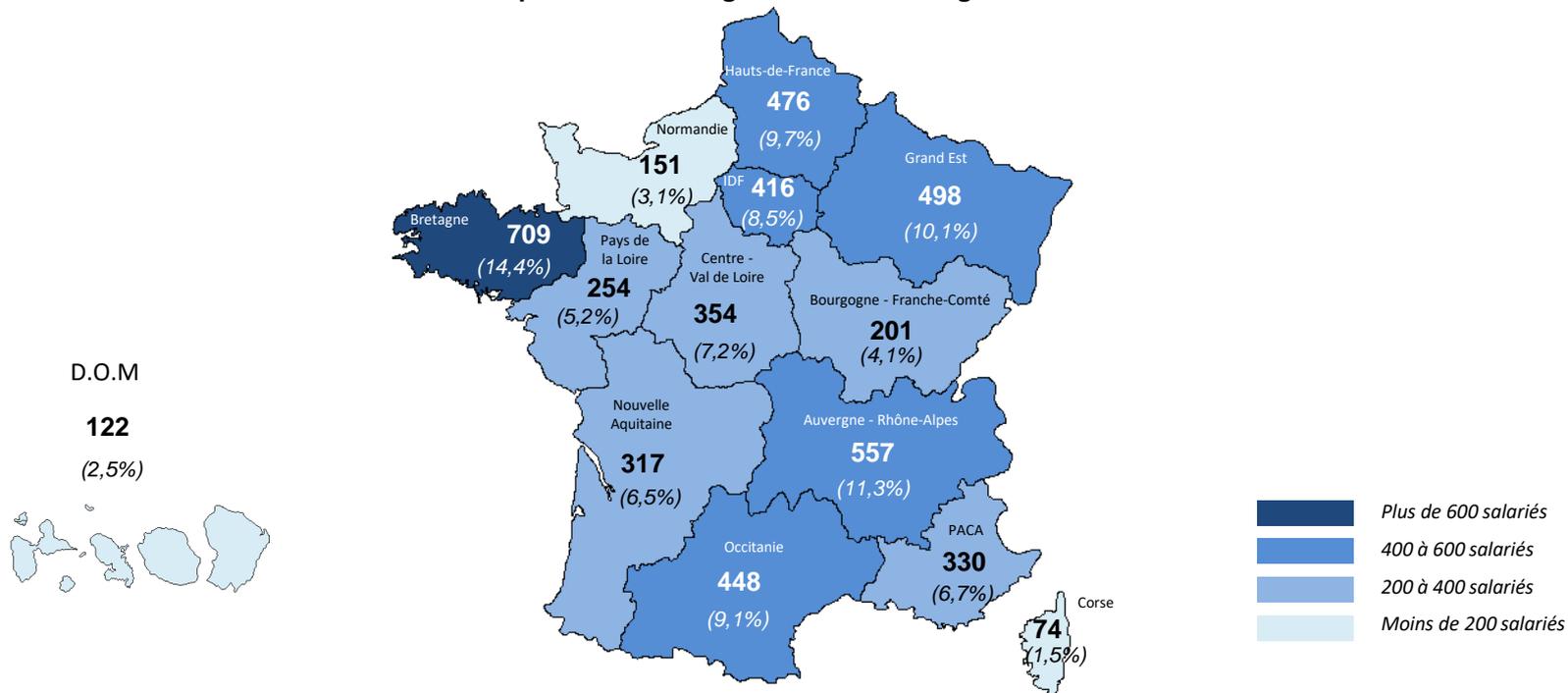
Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise



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

- La Bretagne est la région comptant le plus de stagiaires formés dans les entreprises de 11 salariés et plus.

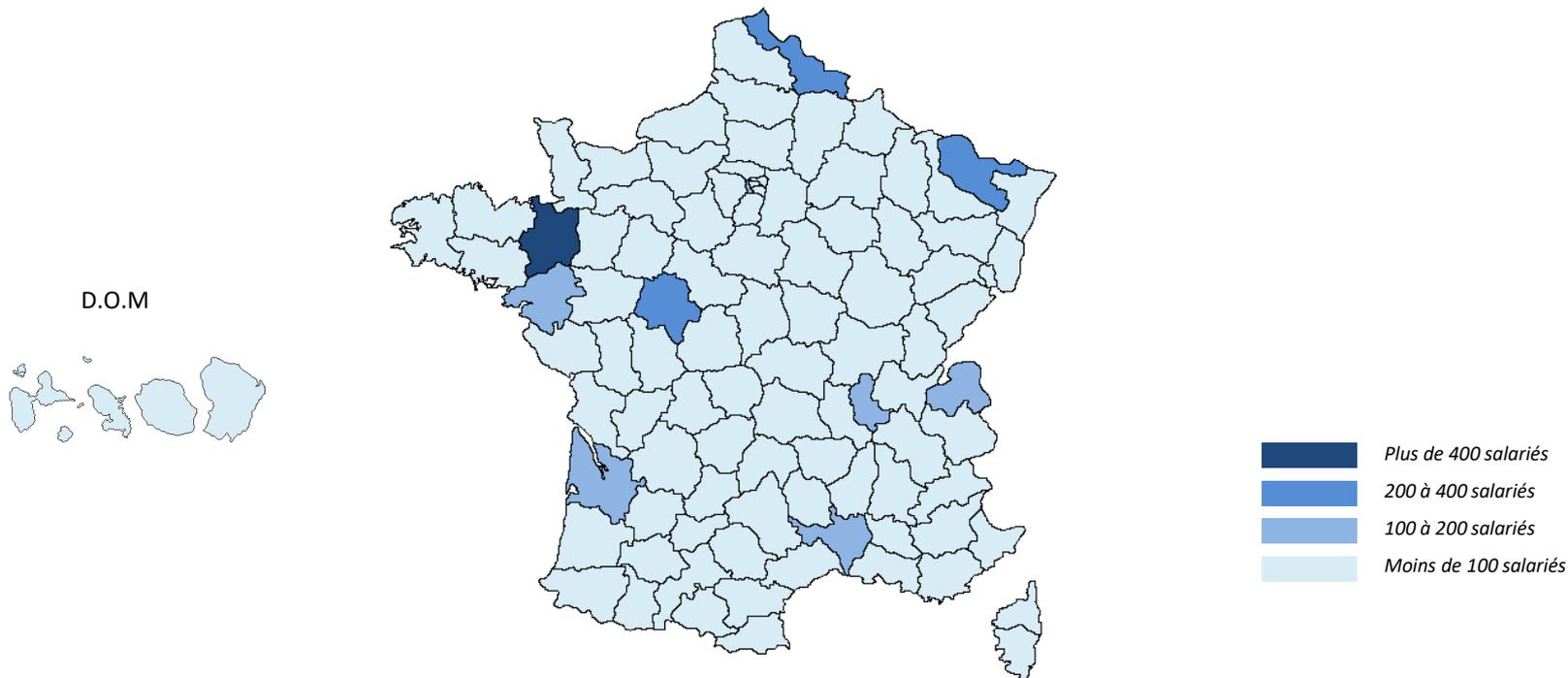
Répartition des stagiaires selon les régions



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

- Au niveau des départements, c'est l'Ille et Vilaine qui concentre le plus de stagiaires formés.

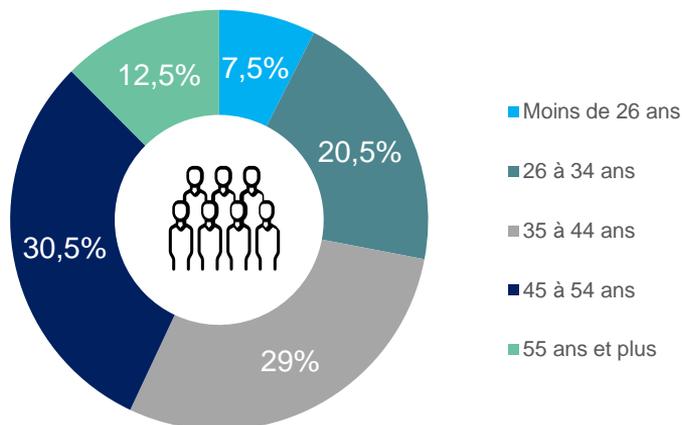
Répartition des stagiaires selon les départements



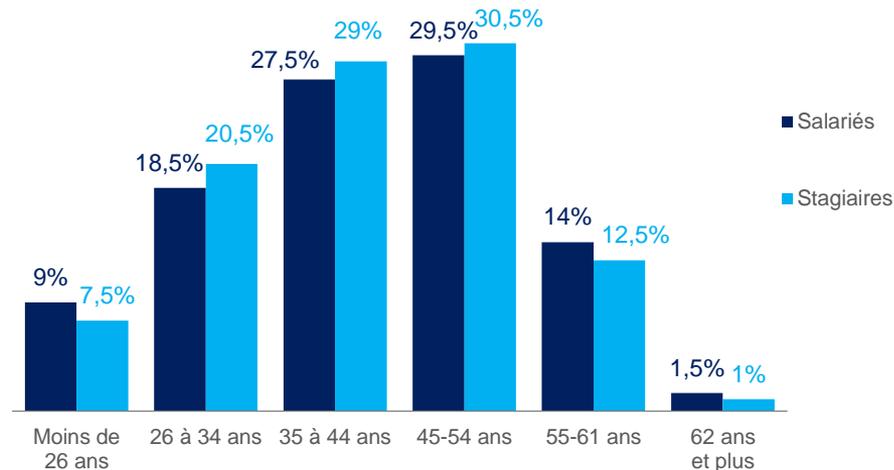
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- Près de 60 % des stagiaires sont âgés de 35 à 54 ans.
- Les salariés les plus jeunes (moins de 26 ans) et les plus âgés (55 et plus) sont moins souvent formés que les autres.

Tranche d'âge des stagiaires



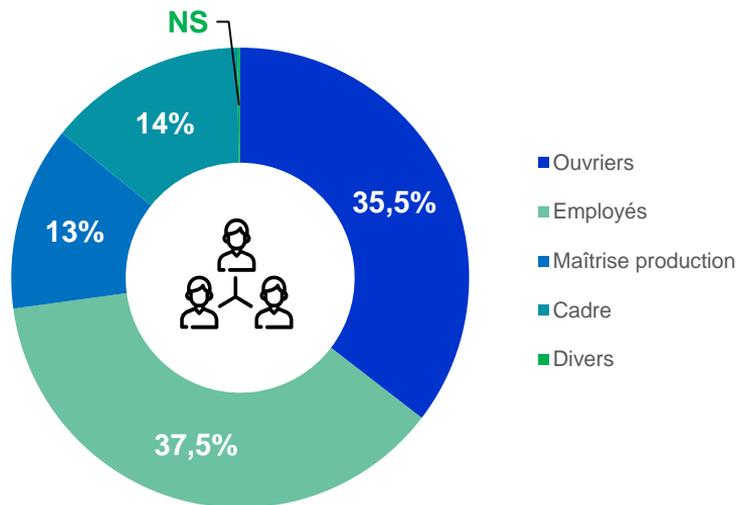
Comparaison des classes d'âge des salariés et des stagiaires en 2020



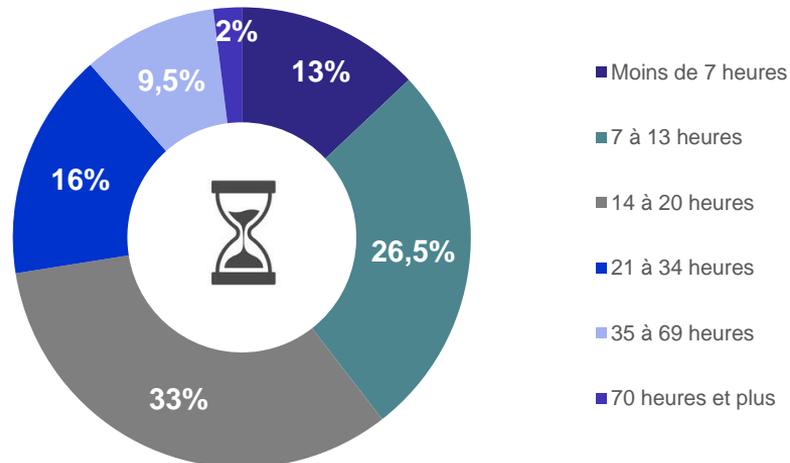
Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- 73 % des stagiaires sont des ouvriers ou des employés.
- Environ 60 % des formations ont une durée comprise entre 7 et 20 heures.

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Durée de la formation en heures



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

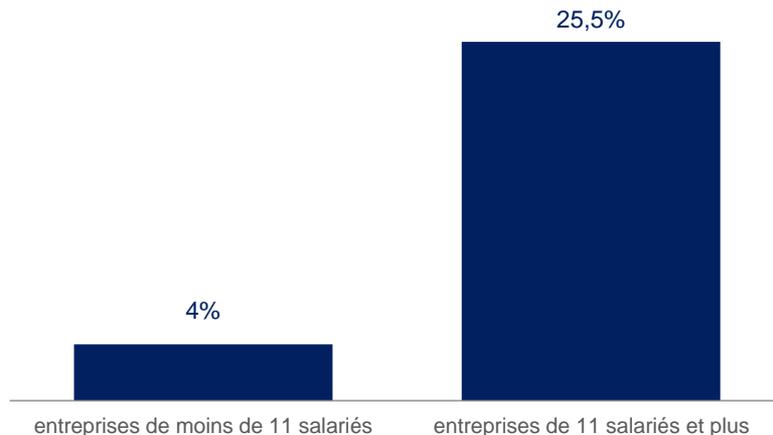
- Les formations les plus suivies sont celles en lien avec les achats, le commerce et le marketing (27,5 %) devant la conduite d'engins et le CACES (25,5 %).

Domaine de formation	% de salariés	Principaux thèmes de formation
Bureautique - Informatique	7 %	- Logiciels de gestion commerciale (Open Pro, Sage, ...) - Formation Pack Office (Excel, Word, ...)
Achat – Commercial - Marketing	27,5 %	- Formations aux techniques de vente - Gestion commerciale
Comptabilité gestion	5,5 %	- Logiciels divers comptabilité / gestion - Comptabilité (générale, analytique)
Gestion d'entreprise, RH-communication	5 %	- Formation au management d'équipe - Formation de conduite d'entretien/recrutement
Prévention-Hygiène-Sécurité	15,5 %	- Formation Sauveteur Secouriste (SST) - Formation gestes et postures
Transport Logistique Manutention	25,5 %	- CACES, FIMO, FCO - Permis (B, B96, C)
Formations liées aux métiers du BTP	6,5 %	- Formation liée aux métiers d'exécution de chantier du gros-œuvre et du second œuvre - Formation liée aux fonctions études
Autres	7,5 %	- Langues étrangères - Formation tuteurs - Formation Réussir son télétravail

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

- Un quart des stagiaires employés dans les entreprises de 11 salariés et plus ont bénéficié d'une formation mobilisée dans le cadre du FNE-Formation.
- Une part nettement plus réduite au sein des entreprises de moins de 11 salariés avec seulement 4 % des stagiaires formés en 2020 ayant bénéficié de ce type de formation.

Stagiaires ayant bénéficié d'une formation mobilisée dans le cadre du FNE-Formation





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION



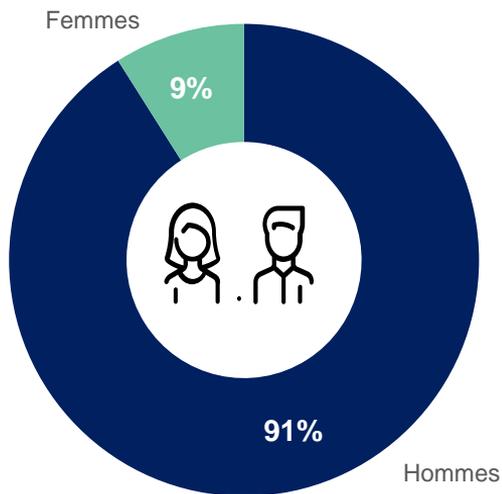
06

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

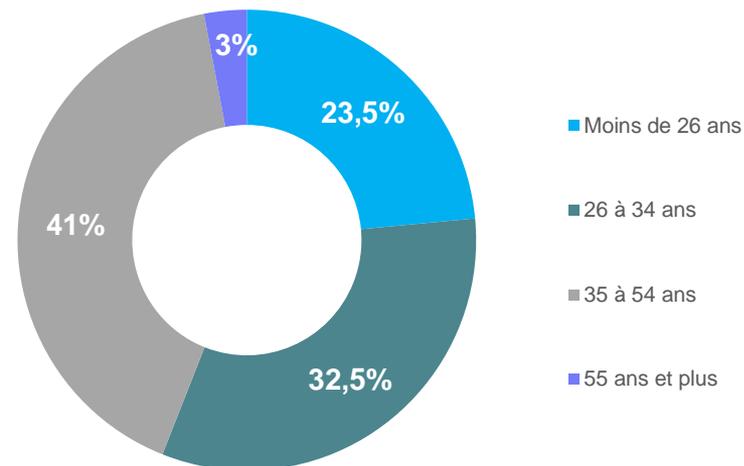
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- En 2020, on compte 34 stagiaires en POEC.
- 91 % des stagiaires formés sont des hommes.
- Plus de 40 % d'entre eux sont âgés de 35 à 54 ans.

Répartition des stagiaires selon le sexe



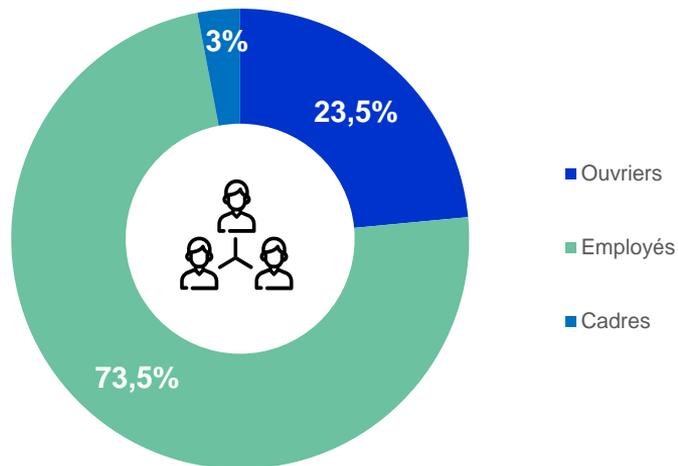
Tranche d'âge des stagiaires



Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

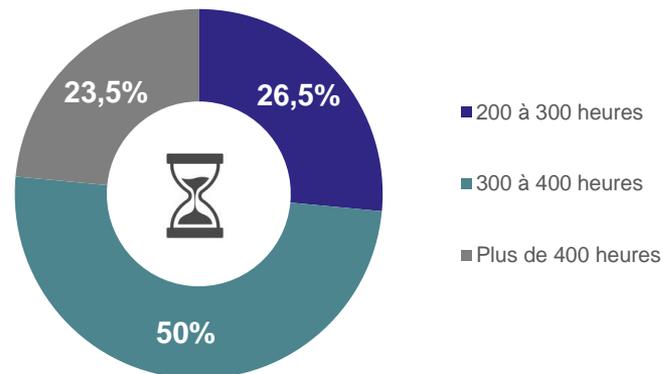
- Plus de 73 % des stagiaires sont des employés.
- La moitié des formations ont une durée comprise entre 300 et 400 heures.

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Domaine de formation	% de stagiaires
Permis VL ou PL, FIMO, FCCO, FCOS, ...	23,5 %
Autres (conseiller vendeur, magasinier, ...)	76,5 %

Durée de la formation en heures





「 Merci ! 」

pour votre attention

