



OBSERVATOIRE DES  
MÉTIERS DU NÉGOCE  
DES MATÉRIAUX DE  
CONSTRUCTION

# Rapport de branche 2023

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





# Sommaire

## 01

### EMPLOI

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

## 02

### FORMATION

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

# Sources

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

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

Taux de réponse à l'enquête :

La représentativité globale de l'enquête réalisée est de 50% des salariés, sur une base de 84 616 salariés en 2021 et de 19,5% des entreprises, sur une base de 4 255 entreprises.

Réponses à l'enquête 2022 pour l'exercice 2021  
(base entreprises et salariés moyens 2021, source : Constructys)

Taille des entreprises	Base entreprises 2021	Base salariés 2021	Nombre d'entreprises répondantes 2021	Nombre de salariés des entreprises répondantes 2021	Taux de représentativité 2021 (entreprises)	Taux de représentativité 2021 (salariés)
Moins de 11 salariés	3 242	10 662	597 (461)	2 441 (1 624)	18,5%	23%
Entre 11 et 49 salariés	819	17 871	154 (144)	3 124 (2 876)	19%	17,5%
50 salariés et plus	194	56 083	73 (73)	36 880 (32 294)	37,5%	66%
<b>Ensemble</b>	<b>4 255</b>	<b>84 616</b>	<b>824 (678)</b>	<b>42 445 (36 794)</b>	<b>19,5%</b>	<b>50%</b>

(\*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2021 portant sur l'exercice 2020

# 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 début septembre 2022 (4 250 envois) avec la possibilité de répondre par retour de courrier ou en ligne

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



# Rappels méthodologiques

Les différents effectifs mesurés dans le rapport

## 1- Effectif au 31/12/2021

Il s'agit de l'effectif présent au 31/12/2021, y compris les alternants (90 000 actifs dont 88 100 salariés – pages 12 et 13). Cet effectif a été estimé à partir des réponses collectées lors de l'enquête.

Les répartitions de l'effectif salarié selon les différentes variables du rapport de branche (sexe, âge, ancienneté, ...) sont toutes calculées sur l'effectif au 31/12/2021 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 2021

Cet effectif présenté en page 14 (84 616 salariés en 2021) 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 31/12/2020

Il s'agit de l'effectif présent au 31/12/2020 fourni par les entreprises lors de la réalisation de l'enquête et qui a permis d'estimer l'évolution de l'effectif entre 2020 et 2021.

## 4- Effectif Formation 2021

Les données présentées dans le volet Formation (page 66 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



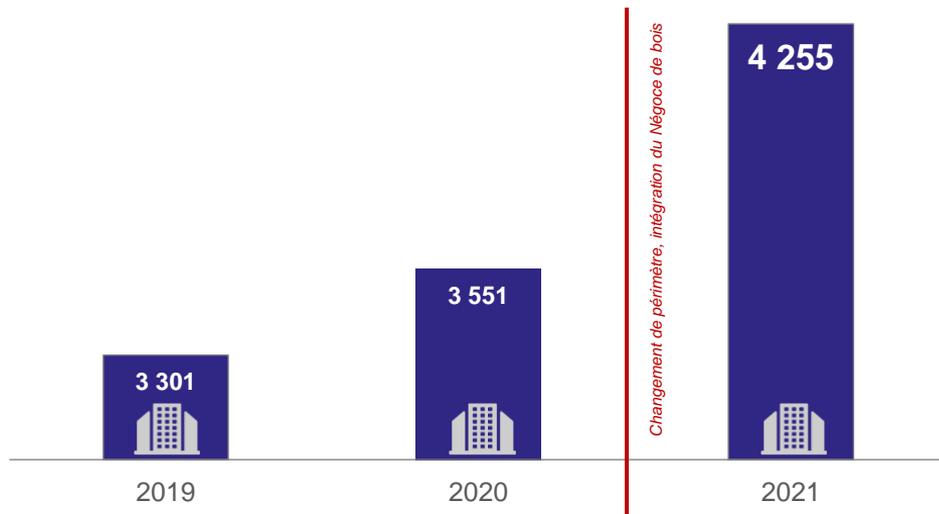
# 01

## Présentation des entreprises et des effectifs de la branche

# Nombre d'entreprises dans la branche

- En 2021, la branche compte 4 255 entreprises contre 3 551 en 2020.
- Cette hausse s'explique essentiellement par l'intégration au sein de Constructys des entreprises du Négocio de bois.

Evolution du nombre d'entreprises

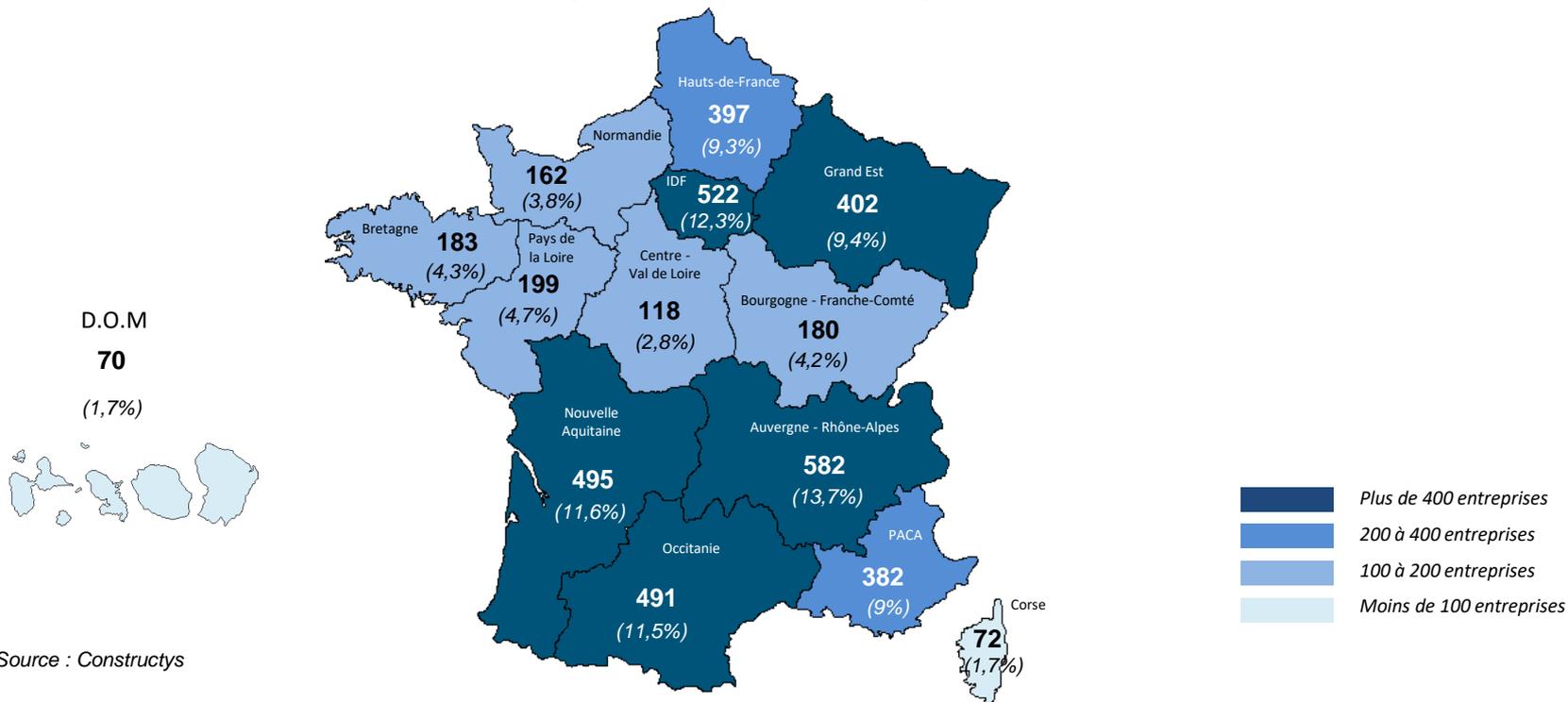


Source : Constructys

# Répartition des entreprises selon les régions

- Les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Ile de France concentrent 26% des sièges d'entreprises.
- En y ajoutant l'Occitanie et la Nouvelle Aquitaine, cette part atteint près de 50%.

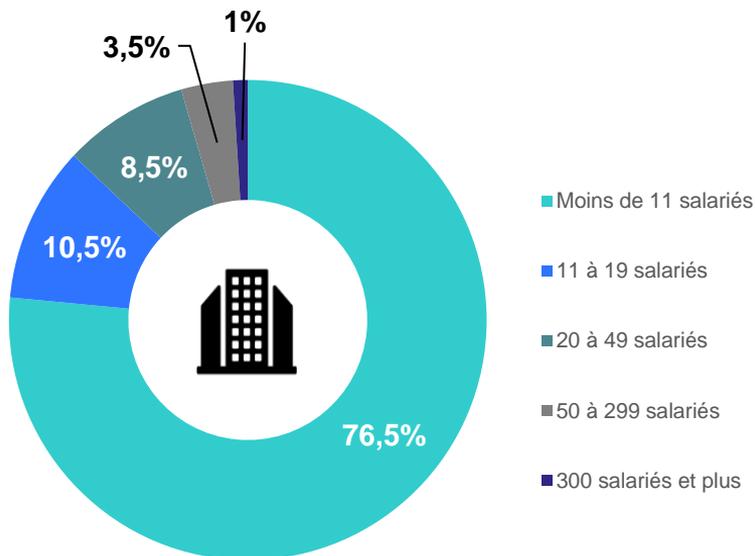
Répartition des sièges d'entreprises selon les régions



# Taille des entreprises

- Plus des trois quarts des entreprises ont moins de 11 salariés (76,5%).
- 1% seulement des entreprises emploie 300 salariés et plus, soit 45 au total.

Répartition des entreprises selon leur taille



Nombre d'entreprises

Tranche	Entreprises	Poids
Moins de 11 salariés	3 242 (2 739)	76,5% (77%)
11 à 19 salariés	452 (363)	10,5% (10%)
20 à 49 salariés	367 (295)	8,5% (8,5%)
50 à 299 salariés	149 (115)	3,5% (3,5%)
300 salariés et plus	45 (39)	1% (1%)
<b>Ensemble</b>	<b>4 255 (3 551)</b>	<b>100%</b>

(\*) Entre parenthèses, chiffres de la dernière enquête 2021 portant sur l'exercice 2020

# Nombre et taille des établissements

- En 2021, les entreprises de la branche comptent environ 9 950 établissements, soit en moyenne 2,3 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**

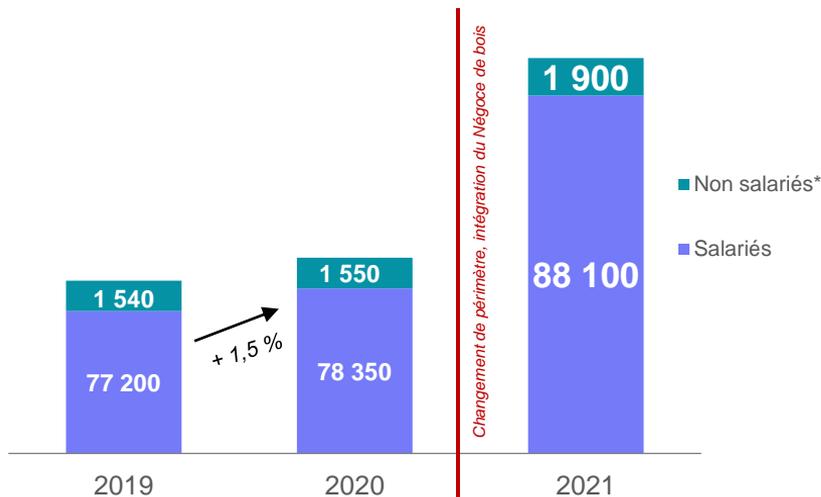
Tranche	Entreprises	Etablissements	Moyenne par entreprise	Etablissement %
Moins de 11 salariés	3 242	3 570	1,1	36%
11 à 19 salariés	452	590	1,3	6%
20 à 49 salariés	367	770	2,1	7,5%
50 à 299 salariés	149	1 120	7,7	11,5%
300 salariés et plus	45	3 900	81,3	39%
<b>Ensemble</b>	<b>4 255</b>	<b>9 950</b>	<b>2,3</b>	<b>100%</b>

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

# Nombre d'actifs présents au 31/12/2021

- Au 31/12/2021, l'effectif estimé à partir des réponses issues de l'enquête est de l'ordre de 90 000, dont 88 100 salariés et 1 900 non salariés\*.
- 47% des actifs présents au 31 décembre 2021 travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus.

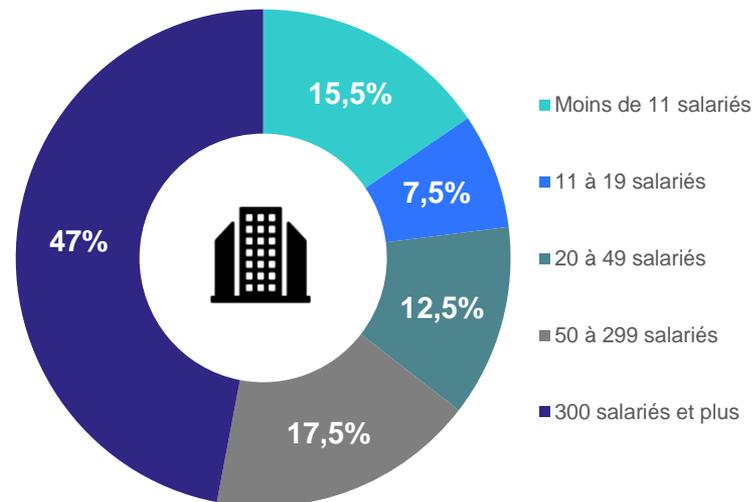
Evolution du nombre d'actifs



Source : Enquête

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

Répartition des actifs selon la taille de l'entreprise

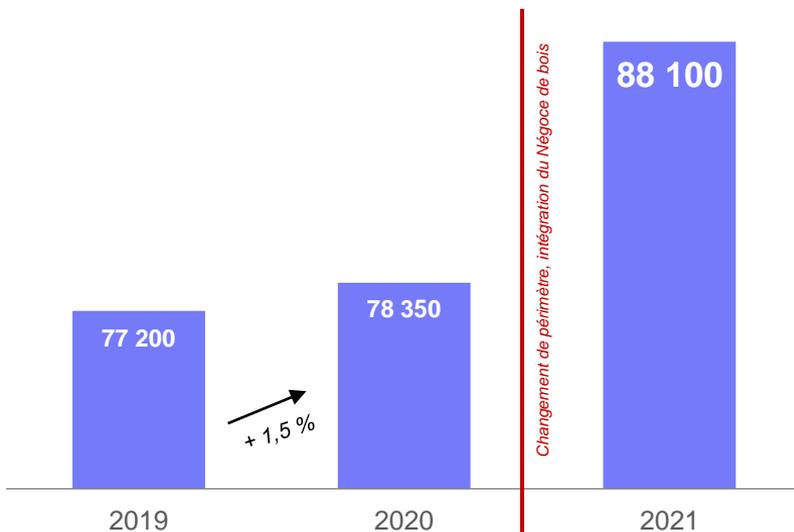


Source : Enquête

# Nombre de salariés présents au 31/12/2021

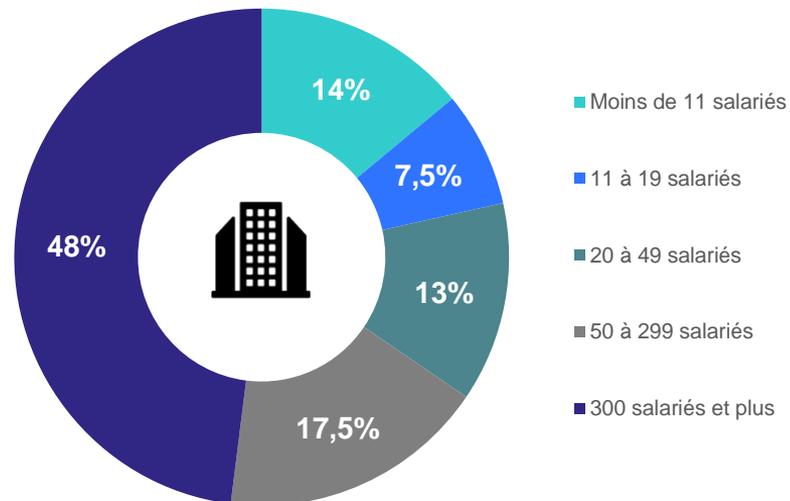
- Au 31/12/2021, l'effectif salarié estimé est de l'ordre de 88 100 salariés.
- Près de la moitié des salariés (48% exactement) travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus.

Evolution du nombre de salariés



Source : Enquête

Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise



Source : Enquête

# Effectif salarié moyen

- Près de la moitié de l'effectif salarié moyen (48%) 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	10 662	3 242	3,3	12,5%
11 à 19 salariés	6 446	452	14,3	7,5%
20 à 49 salariés	11 425	367	31,1	13,5%
50 à 299 salariés	15 548	149	104,3	18,5%
300 salariés et plus	40 535	45	900,8	48%
<b>Ensemble</b>	<b>84 616</b>	<b>4 255</b>	<b>19,9</b>	<b>100%</b>

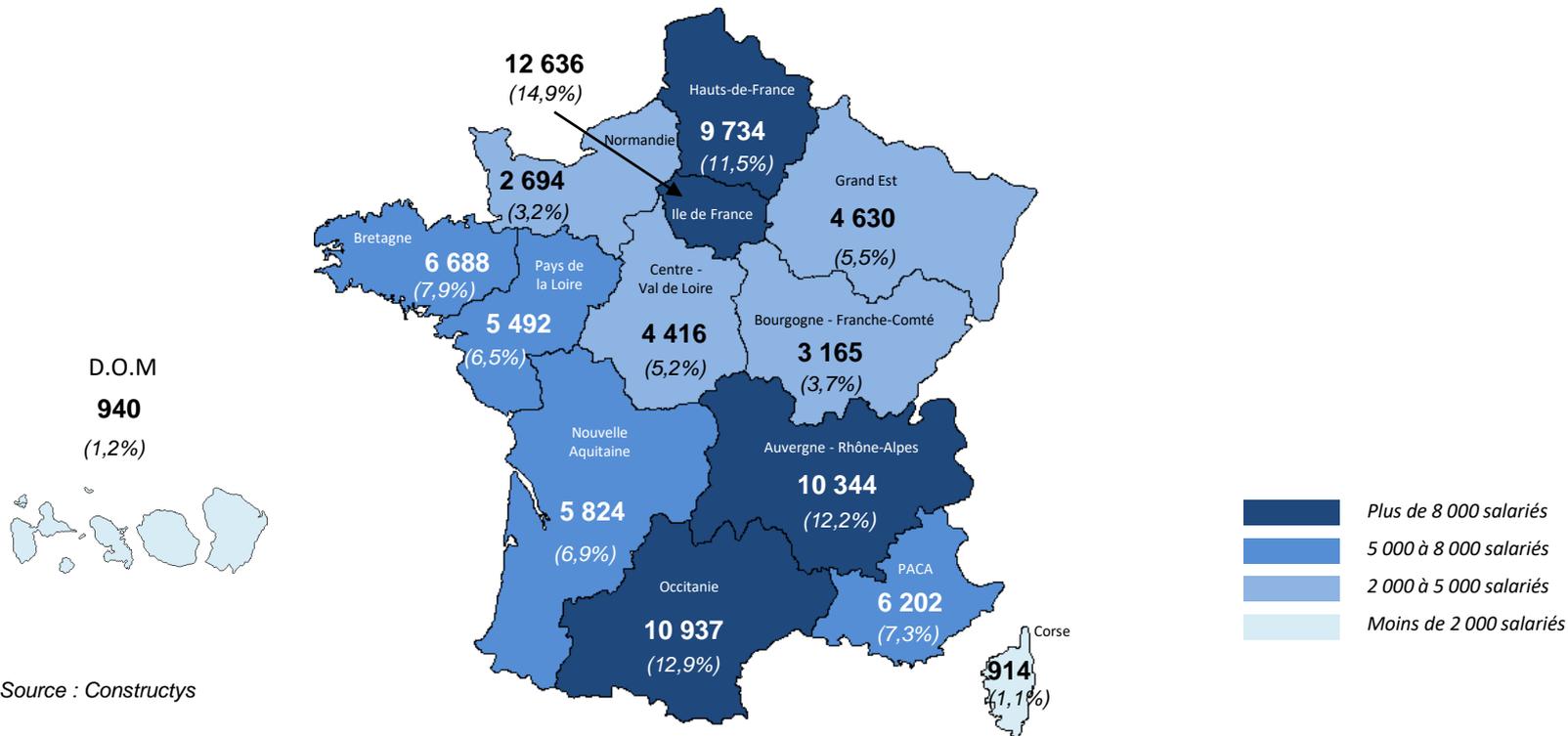
Source : Constructyts

\* 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 Occitanie concentrent plus du quart des salariés (27,8%).
- En y ajoutant l' Auvergne-Rhône-Alpes et les Hauts de France, cette part atteint plus de la moitié (51,5%).

Répartition de l'effectif salarié moyen selon les régions



Source : Constructyts



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION



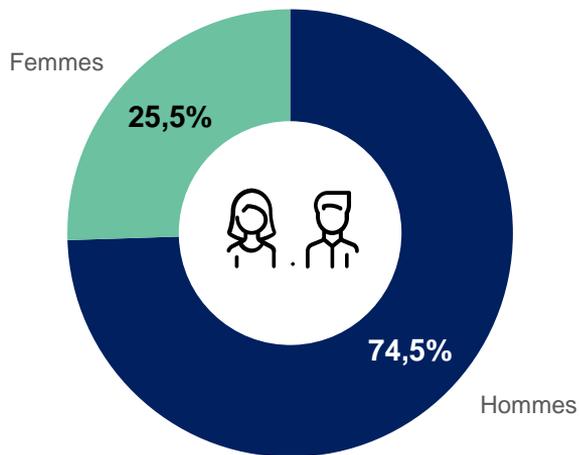
# 02

## Le profil des salariés

# Selon le sexe

- Les hommes représentent environ les trois quarts des salariés de la branche.
- Cette part est plus réduite au sein des structures de moins de 11 salariés (71%).

Répartition des salariés selon le sexe



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

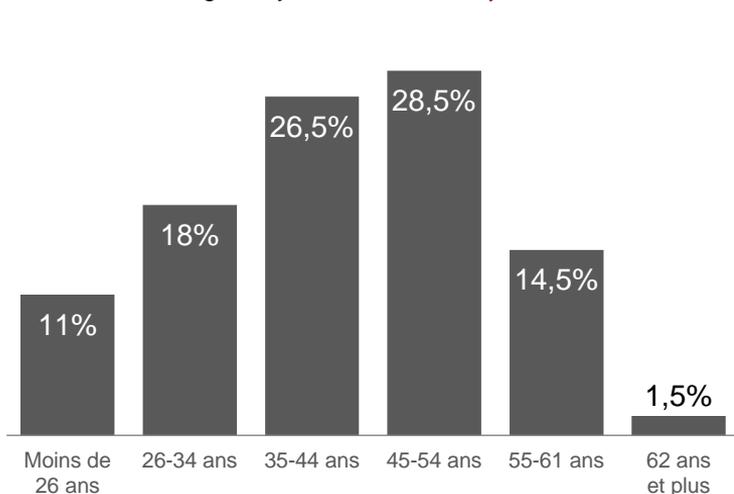


# Selon l'âge

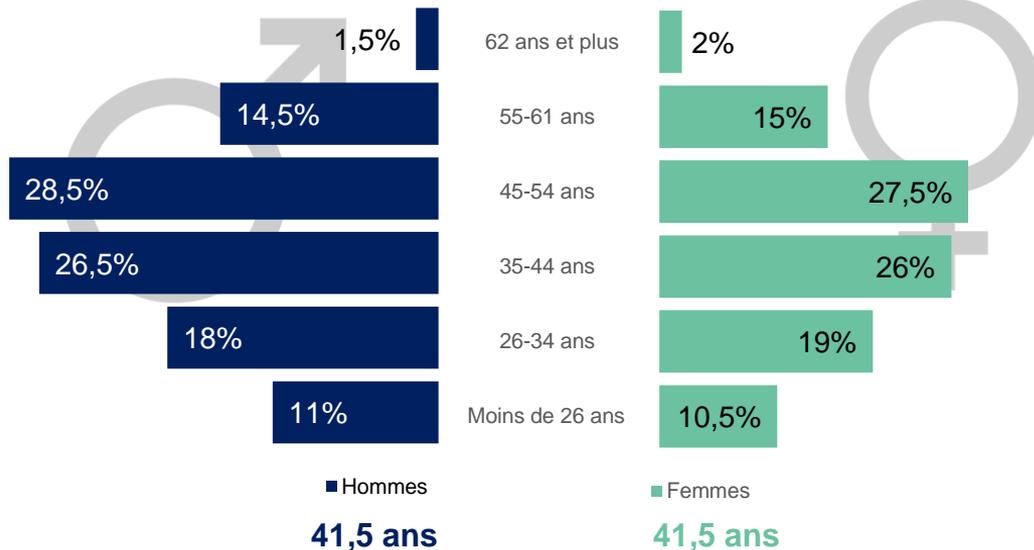
- L'âge moyen des salariés de la branche est de 41,5 ans.
- Un âge moyen identique pour les hommes comme pour les femmes.

## Répartition des salariés selon leur âge

Age moyen en 2021 : **41,5 ans**



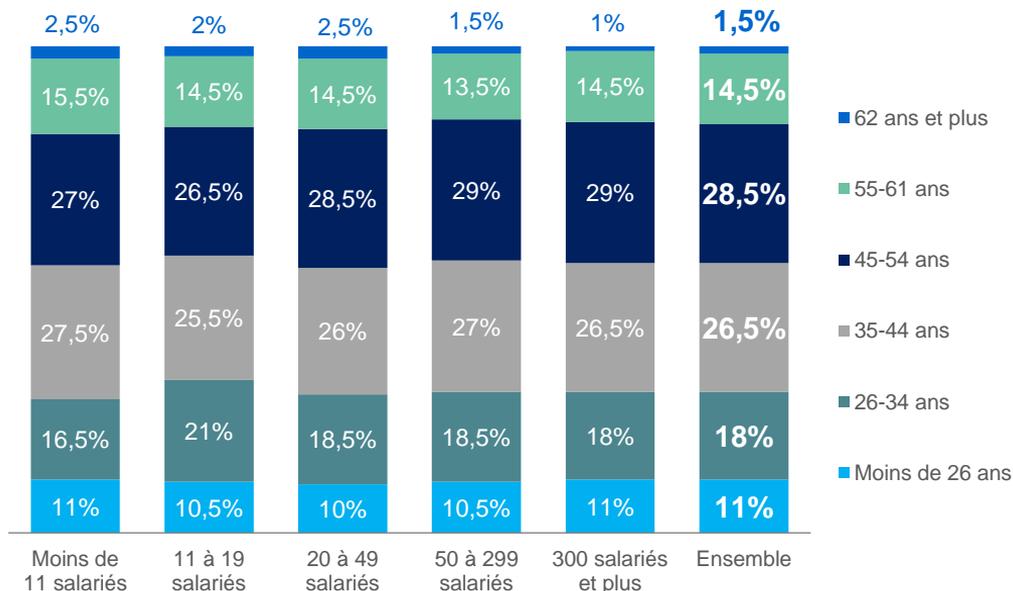
## Répartition des salariés selon l'âge et le sexe



# Selon l'âge et la taille de l'entreprise

- L'âge moyen des salariés est légèrement plus élevé dans les entreprises de moins de 11 salariés et dans celles de 20 à 49 salariés (42 ans).
- Une part des salariés de 55 ans et plus un peu plus importante au sein des entreprises employant moins de 11 salariés (18%).

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

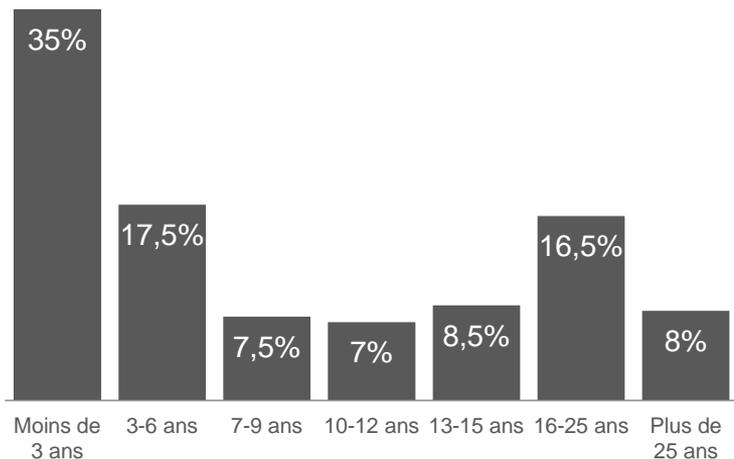
Tranche	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 11 salariés	41,5 ans	43,5 ans	<b>42 ans</b>
11 à 19 salariés	41 ans	42 ans	<b>41,5 ans</b>
20 à 49 salariés	42 ans	41,5 ans	<b>42 ans</b>
50 à 299 salariés	41,5 ans	42 ans	<b>41,5 ans</b>
300 salariés et plus	42 ans	41 ans	<b>41,5 ans</b>
<b>Ensemble</b>	<b>41,5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

# Selon l'ancienneté

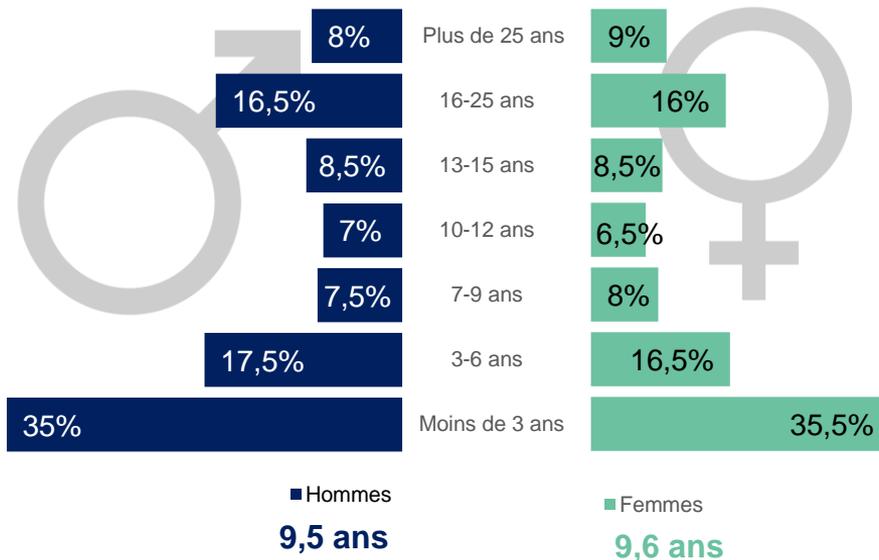
- L'ancienneté moyenne des salariés de la branche est de 9,5 ans, soit une légère baisse comparativement à 2020 (- 0,5 an).
- L'ancienneté moyenne des hommes est de 9,5 ans, soit une légère baisse par rapport à 2020 (- 0,4 an) ; celle des femmes est de 9,6 ans (- 0,6 an par rapport à 2020).
- La répartition des salariés selon l'ancienneté est très proche entre les hommes et les femmes.

## Répartition des salariés selon l'ancienneté

Ancienneté moyenne en 2021 : **9,5 ans**



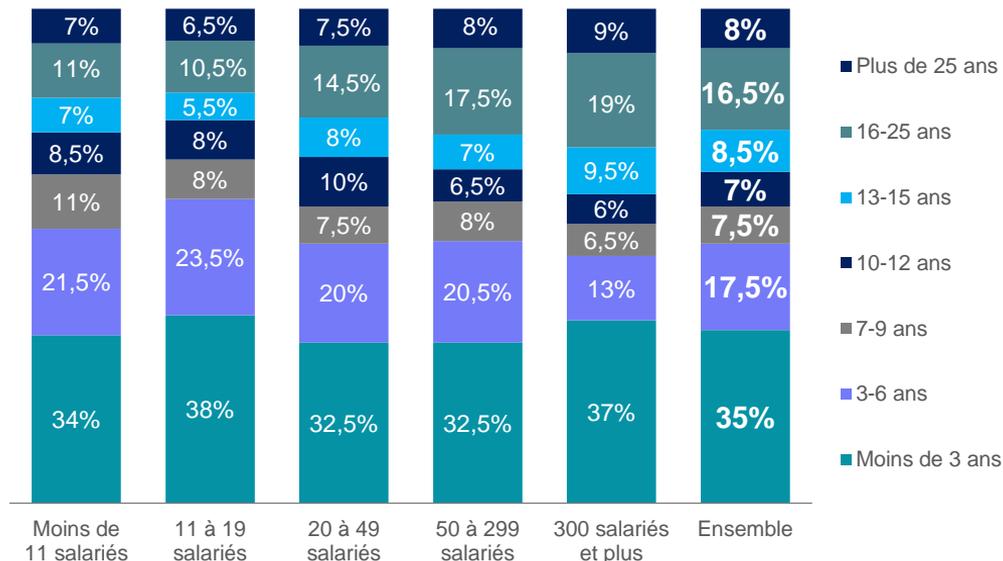
## Répartition des salariés selon l'ancienneté et le sexe



# Selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise

- Les salariés des entreprises de moins de 20 salariés ont une ancienneté moyenne inférieure aux entreprises de taille plus importante : respectivement 7,9 ans pour celles employant de 11 à 19 salariés et 8,5 ans pour les moins de 11 salariés.
- L'ancienneté des femmes est un peu plus faible que celle des hommes dans les entreprises de 20 à 49 salariés.

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



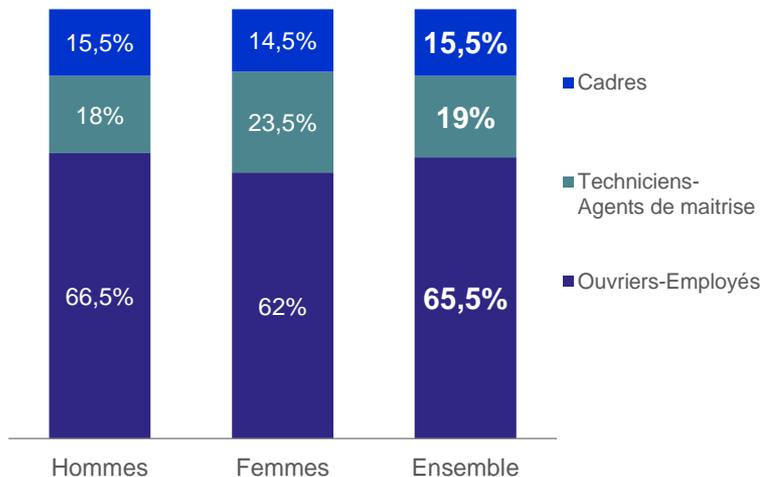
Ancienneté moyenne des salariés selon la taille de l'entreprise et le sexe

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

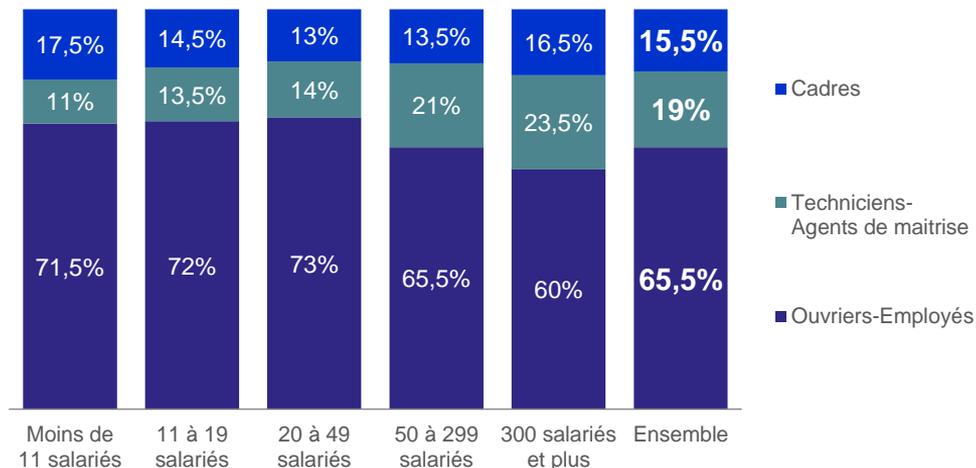
# Selon les catégories socio-professionnelles

- Au 31 décembre 2021, les ouvriers-employés représentent 65,5% des salariés de la branche.
- La proportion de cadres est supérieure 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



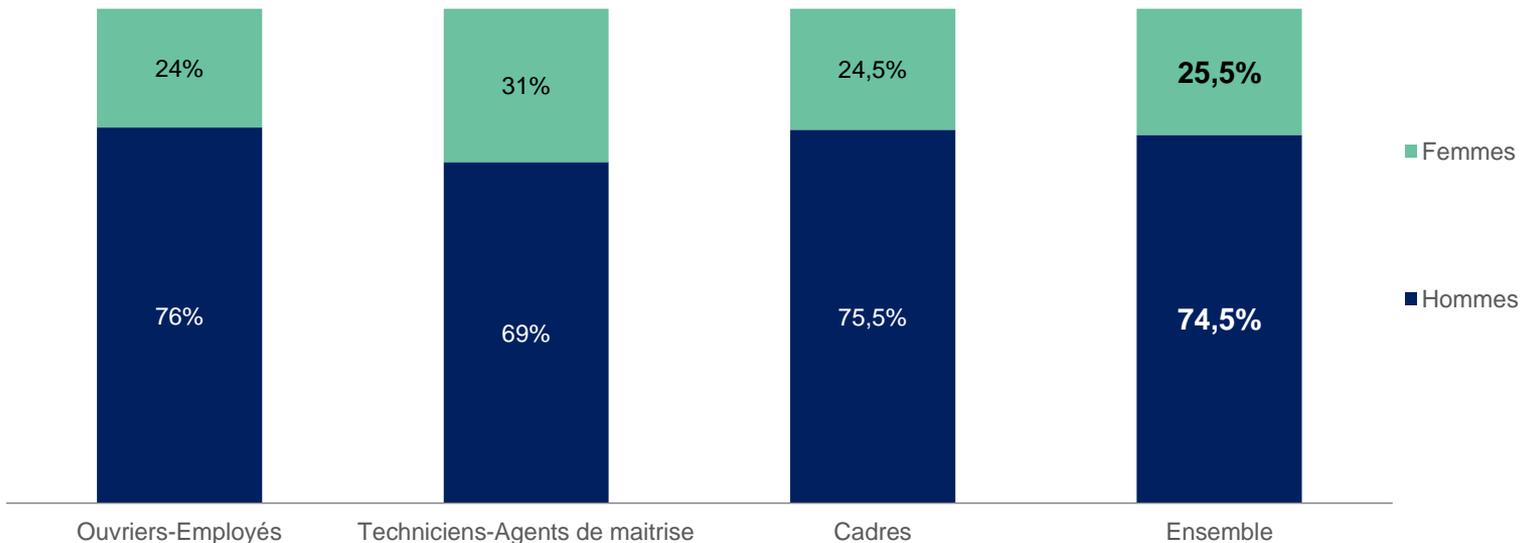
Répartition des salariés selon la CSP et la taille de l'entreprise



# 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%) pour les techniciens-agents de maîtrise.

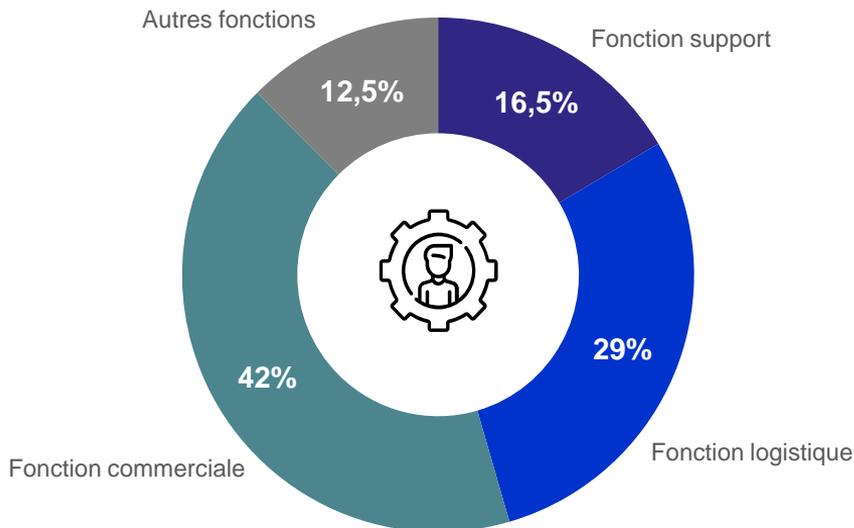
Répartition des salariés selon la CSP et le sexe



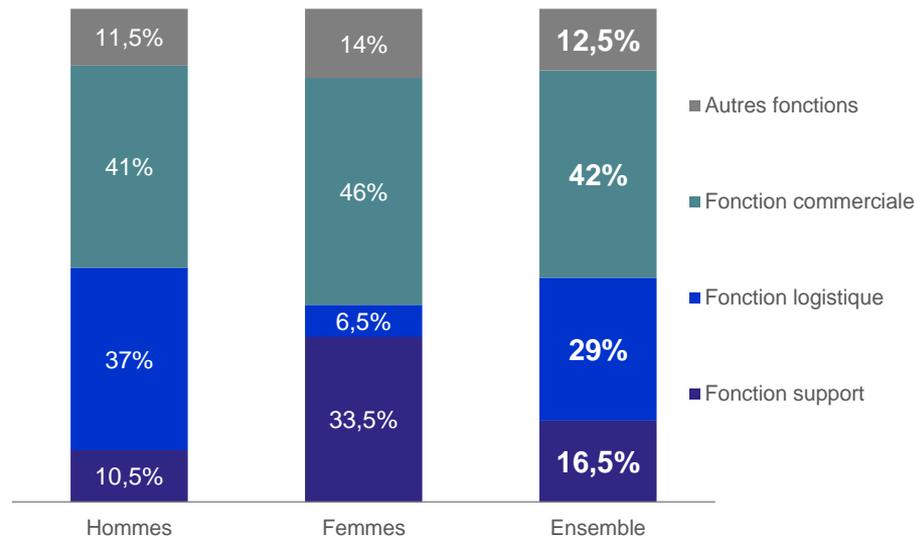
# Selon les fonctions

- 42% des salariés occupent une fonction commerciale et près de 30% une fonction logistique.
- La part des salariés occupant une fonction logistique est nettement plus importante parmi les hommes (37%) que parmi les femmes (6,5%). C'est l'inverse au niveau de la fonction support (33,5% des femmes contre 10,5% des hommes).

Répartition des salariés selon les fonctions



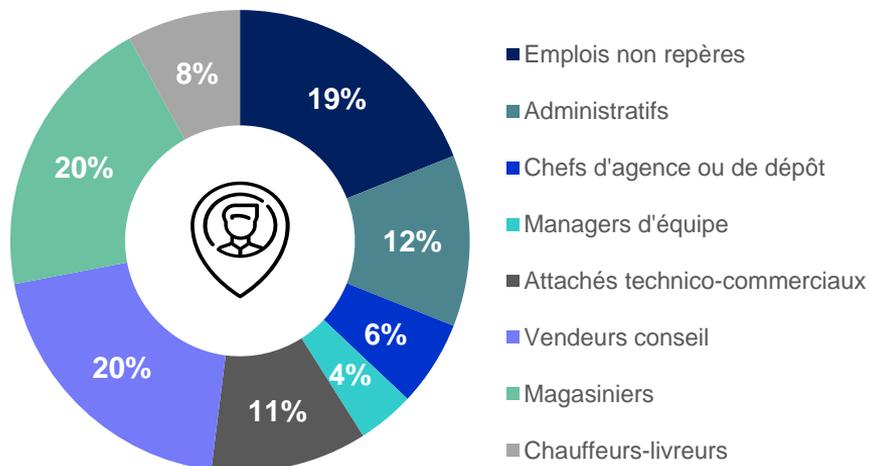
Répartition des salariés selon les fonctions et le sexe



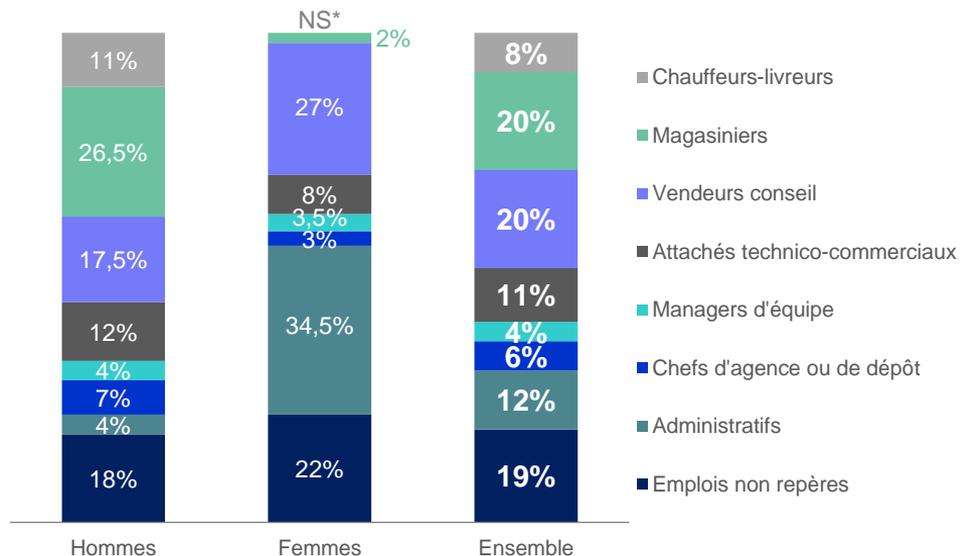
# Selon les emplois repères

- 81% des salariés occupent un emploi repère.
- Un salarié sur cinq occupe un emploi de vendeur conseil. Une proportion identique occupe un emploi de magasinier.
- Les emplois repères sont plus fréquents chez les hommes (82%) que chez les femmes (78%).
- Les hommes occupent davantage des emplois repères de magasiniers alors que les femmes se positionnent davantage sur des emplois administratifs et des emplois de vendeurs conseil.

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 20 salariés, l'emploi repère administratif est l'un des premiers poste, tandis que dans celles de 20 à 299 salariés, c'est l'emploi de magasinier qui domine (respectivement 19,5% et 18%).
- Dans les entreprises de 300 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



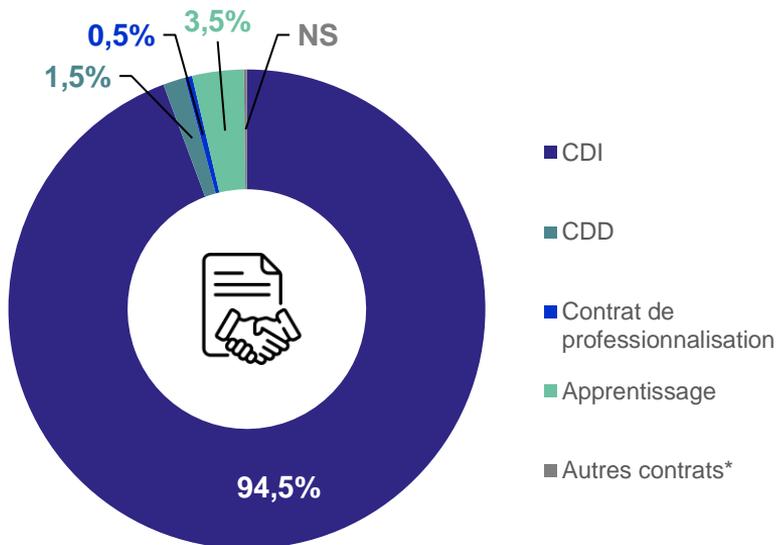
# 03

## Les conditions d'emploi

# Contrats de travail

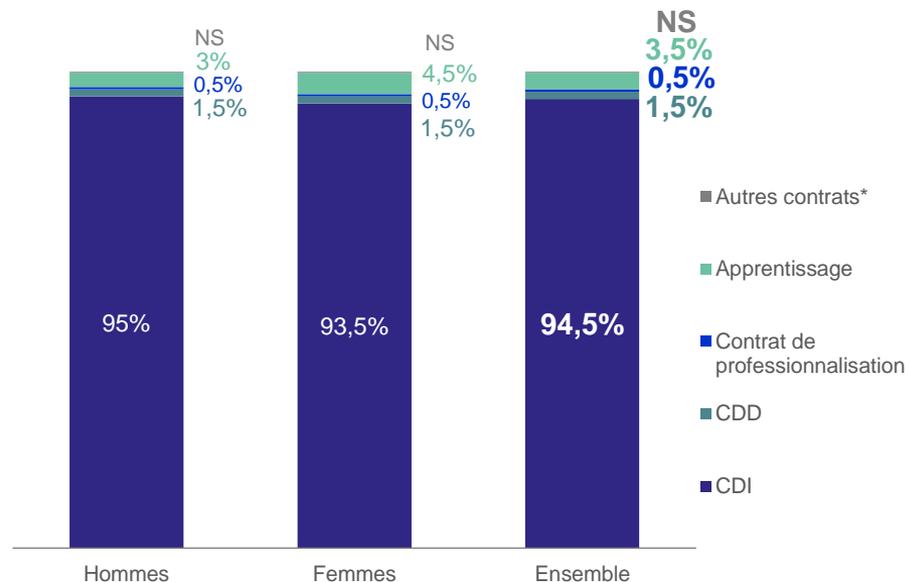
- Près de 95% des salariés sont en CDI, soit une proportion identique à celle affichée l'an passé (95%).
- La proportion de CDI est légèrement plus forte chez les hommes (95%) que chez les femmes (93,5%).

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

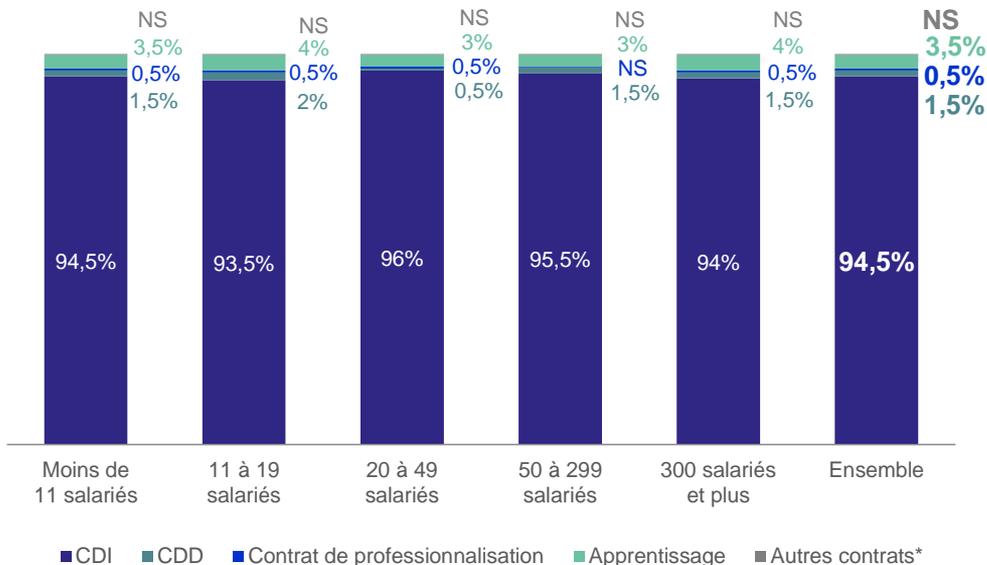


NS : Non significatif

# Contrats de travail

- La proportion de CDI est plus faible chez les ouvriers/employés (92%). En revanche, ils sont davantage concernés par les contrats d'apprentissage (5,5%).
- Selon la taille des entreprises, une part des CDI un peu plus importante au sein des entreprises de 20 à 299 salariés (respectivement 96% et 95,5%).

**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 maitrise	Cadres
CDI	92%	98,5%	99,5%
CDD	2%	0,5%	0,5%
Contrat de professionnalisation	0,5%	NS	-
Apprentissage	5,5%	1%	-
Autres contrats*	NS	-	NS
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

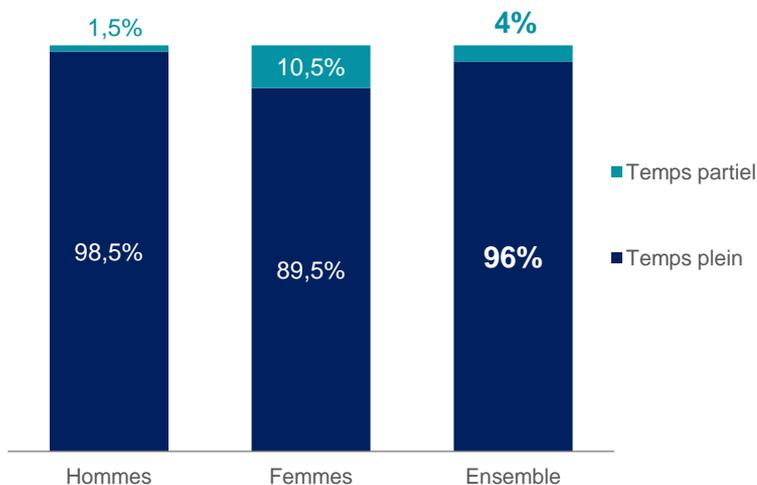
\*Contrats aidés CUI, CIE...

NS : Non significatif

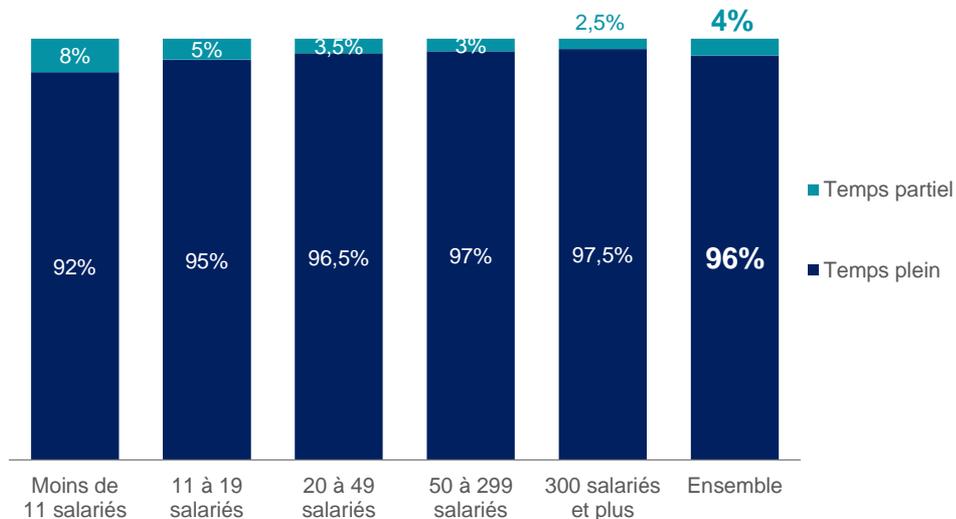
# Durée du travail

- 96% des salariés sont à temps plein.
- Le travail à temps partiel est plus fréquent chez les femmes (10,5%) que chez les hommes (1,5%).
- La part des salariés à temps partiel se réduit avec l'augmentation de la taille des entreprises. Ainsi, les plus petites comptent 8% de salariés à temps partiel contre 2,5% seulement pour celles de 300 salariés et plus.

Répartition des salariés  
selon la durée du travail et le sexe



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



# 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 moins de 11 salariés pour lesquelles plus de 20% des femmes occupent un poste à temps partiel.

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

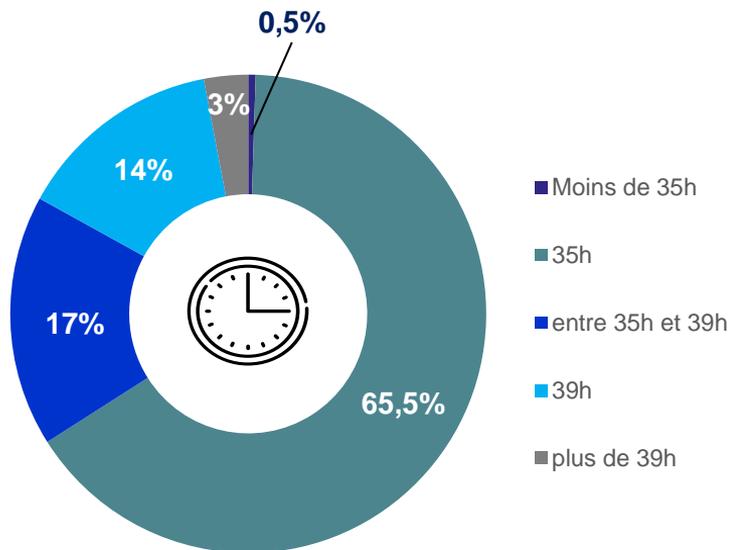


■ Temps plein ■ Temps partiel

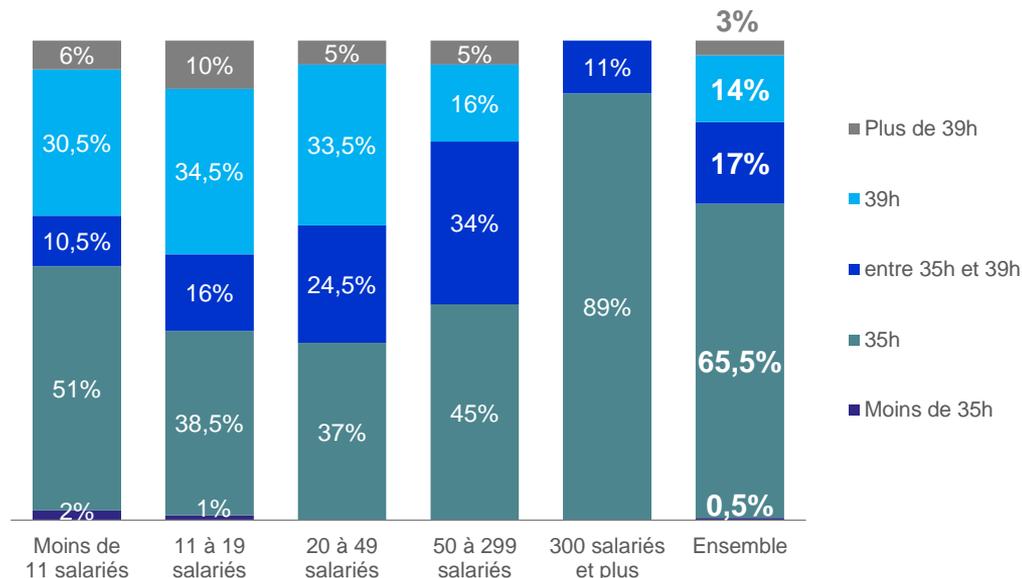
# Horaire collectif hebdomadaire

- Environ deux salariés sur trois 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 (89%).
- A contrario, la part est nettement plus faible au sein des autres entreprises.

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



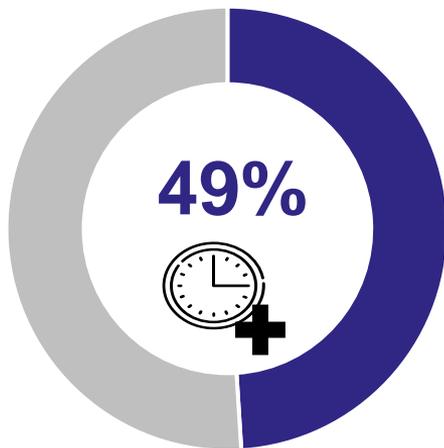
Répartition des salariés à temps plein selon l'horaire collectif hebdomadaire et la taille de l'entreprise



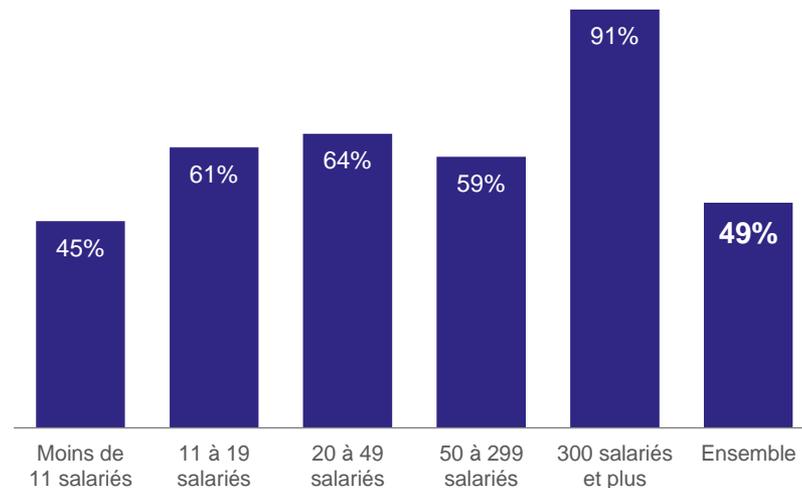
# Heures supplémentaires

- En 2021, près d'une entreprises sur deux a eu recours aux heures supplémentaires.
- Le recours aux heures supplémentaires est quasiment systématique dans les grandes entreprises (91%). Elle sont deux fois moins nombreuses à y avoir recours dans les structures de moins de 11 salariés.

**Entreprises ayant eu recours aux heures supplémentaires au cours de l'année 2021**



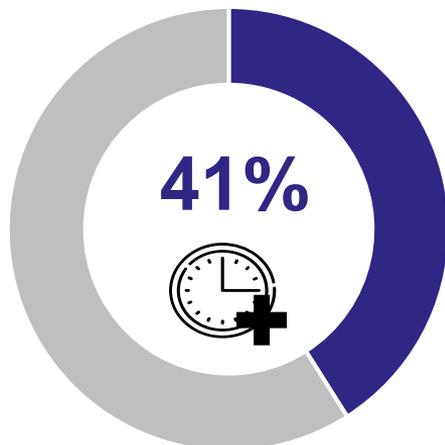
**Proportion d'entreprises ayant recours aux heures supplémentaires selon la taille de l'entreprise**



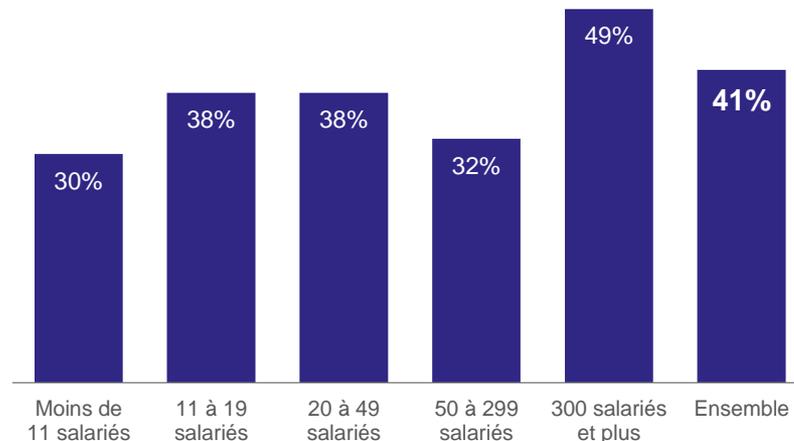
# Heures supplémentaires

- En 2021, 41% des salariés ont été concernés par les heures supplémentaires.
- Si les plus grosses structures sont nettement plus nombreuses que les autres à avoir eu recours aux heures supplémentaires en 2021 (91%), la part des salariés concernés est également plus importante : près de la moitié d'entre eux.

**Proportion de salariés concernés par les heures supplémentaires au cours de l'année 2021**



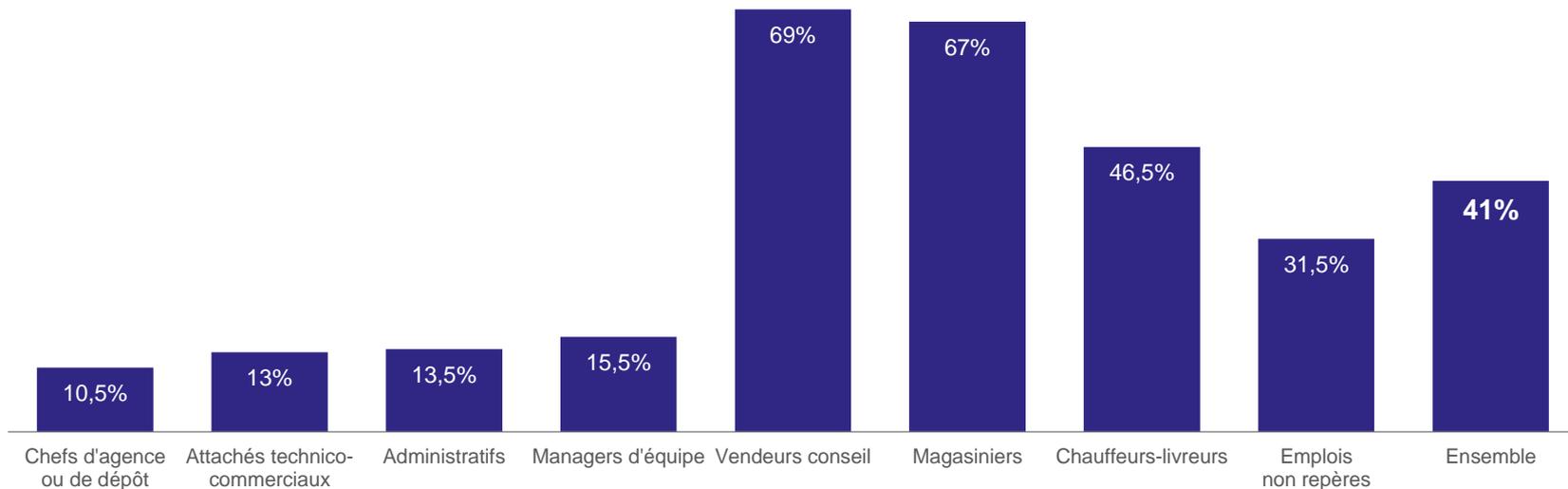
**Proportion de salariés concernés par les heures supplémentaires selon la taille de l'entreprise**



# Heures supplémentaires

- Les emplois de vendeurs conseil et de magasiniers sont les plus concernés par les heures supplémentaires : près de 70% d'entre eux.
- 46,5% des chauffeurs-livreurs ont également réalisé des heures supplémentaires en 2021.

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



# Heures supplémentaires

- En 2021, les salariés ont réalisé en moyenne sur l'année 95 heures supplémentaires.
- Les hommes sont plus nombreux à avoir réalisé des heures supplémentaires : 44,5% d'entre eux contre 31,5% des femmes. Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par les hommes est également supérieur : 99 heures en moyenne contre 78 heures pour les femmes.
- Les managers d'équipe, les chauffeurs-livreurs et les chefs d'agence ou de dépôt sont les emplois repères à avoir effectué le plus d'heures supplémentaires sur l'année.

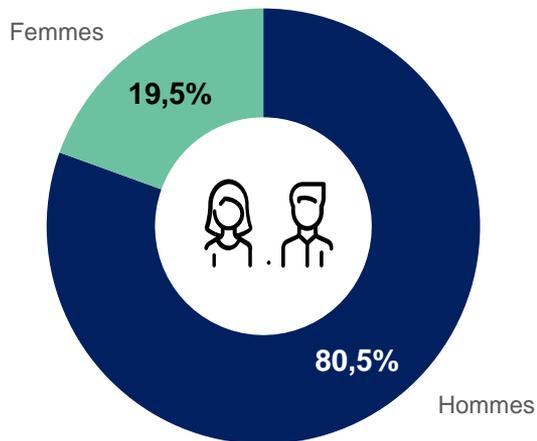
	Hommes	Femmes	Ensemble
% de salariés concernés par les heures supplémentaires	44,5%	31,5%	<b>41%</b>
Nombre d'heures supplémentaires en moyenne par salarié et par an	99 heures	78 heures	<b>95 heures</b>

	Chauffeurs-livreurs	Magasiniers	Vendeurs conseil	Attachés technico-commerciaux	Managers d'équipe	Chefs d'agence ou de dépôt	Administratifs	Emploi non repères	Ensemble
% de salariés	46,5%	67%	69%	13%	15,5%	10,5%	13,5%	31,5%	<b>41%</b>
Nombre moyen d'heures suppl.	122,5 H	94,5 H	80,5 H	110,5 H	133,5 H	118,5 H	88,5 H	104,5 H	<b>95 heures</b>

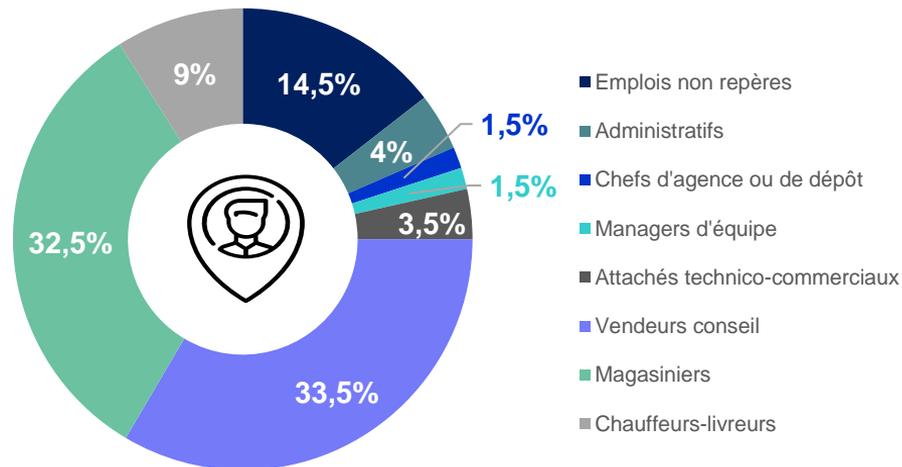
# Heures supplémentaires

- Parmi les salariés ayant fait des heures supplémentaires en 2021, 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 et les magasiniers représentent les deux tiers 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

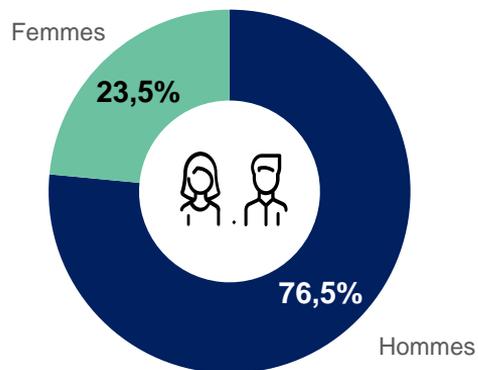


# Absences

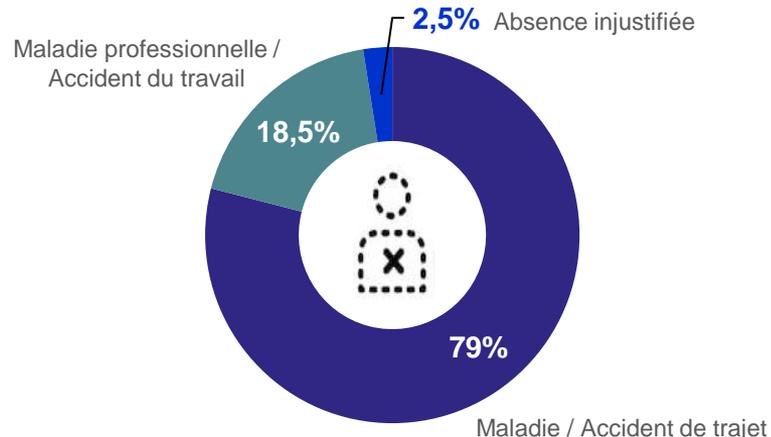
- En 2021, le nombre de jours d'absence cumulés s'élève à 1 365 000 jours, soit en moyenne 15,5 jours par salarié.
- Les hommes représentent plus des trois quarts des jours d'absence, soit une part supérieure à leur poids dans l'effectif salarié total (74,5% des salariés).
- 79% des jours d'absence ont pour motif des arrêts maladie ou accidents de trajet.

**1 365 000 jours d'absence cumulés en 2021**  
soit 15,5 jours d'absence par salarié  
(jours calendaires d'absence)

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



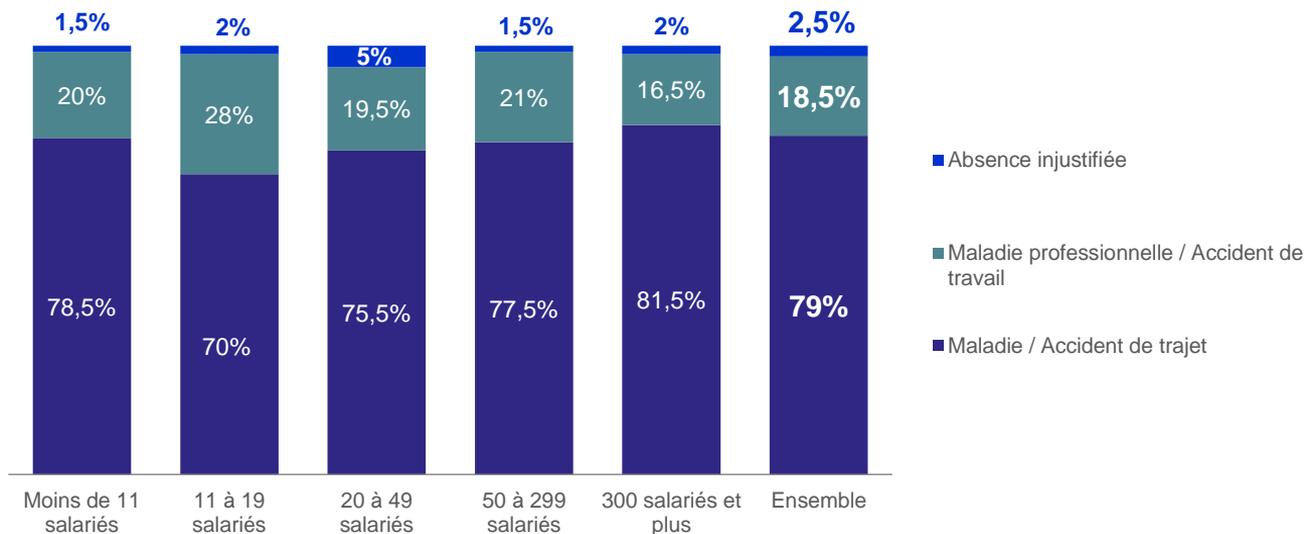
Répartition des jours d'absence cumulés  
selon le motif



# 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 11 à 19 salariés : 28% contre 18,5% en moyenne. En revanche, une part inférieure dans les entreprises les plus grandes (16,5%).

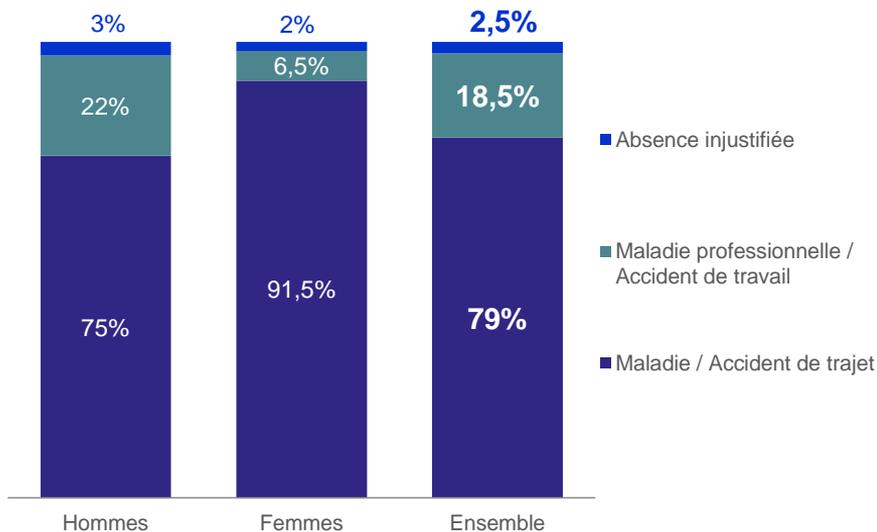
Répartition des jours d'absence cumulés selon le motif et la taille de l'entreprise



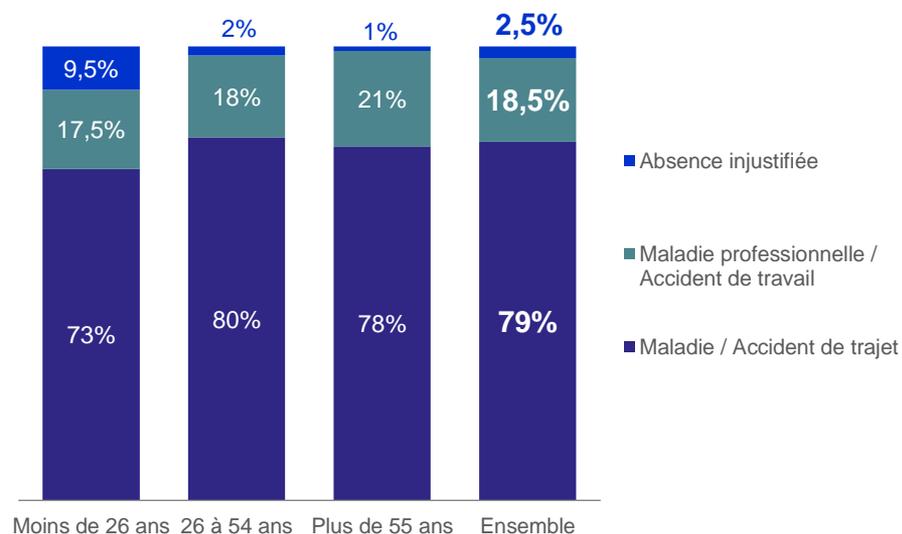
# Absences

- Les maladies professionnelles/accidents de travail concernent davantage les hommes. Elles représentent ainsi 22% des jours d'absence contre 6,5% seulement chez les femmes.
- 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 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
Chauffeurs-livreurs	1 893	18	2 021 €	1 975 €
Magasiniers	6 517	177	1 838 €	1 745 €
Attachés technico-commerciaux	1 161	249	2 303 €	2 121 €
Vendeurs conseil	5 141	2 731	1 854 €	1 825 €
Administratifs	214	917	2 396 €	2 099 €
Autres	1 714	1 105	1 953 €	1 878 €

\*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	1 274	226	2 472 €	2 313 €
Vendeurs conseil	1 693	646	2 244 €	2 185 €
Managers d'équipe	358	110	2 498 €	2 367 €
Administratifs	172	463	2 589 €	2 412 €
Autres	2 640	1 036	2 312 €	2 260 €

\*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	659	197	3 633 €	3 346 €
Chefs d'agence ou de dépôt	1 447	229	4 016 €	3 639 €
Administratifs	192	207	4 223 €	3 648 €
Autres	1 969	815	4 100 €	3 855 €

\*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	1 379	3	200 €	42 €
Magasiniers	4 118	97	144 €	69 €
Vendeurs conseil	3 840	1 862	123 €	123 €
Attachés technico-commerciaux	1 475	224	169 €	108 €
Managers	398	128	197 €	177 €
Chefs agence	414	82	173 €	167 €
Administratifs	189	830	172 €	227 €
Autres	1 826	1 274	200 €	126 €

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



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION



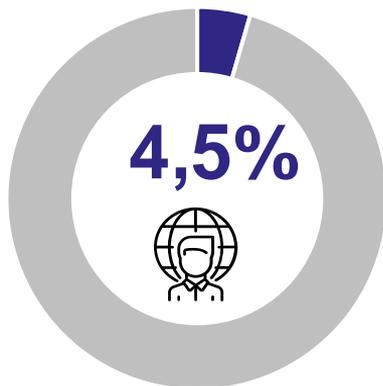
# 04

## Les métiers

# Métiers émergents

- Un peu plus de 4% des entreprises citent un métier ou une compétence émergent.
- Les compétences les plus souvent citées comme émergentes sont les compétences commerciales, logistiques ainsi que celles liées à l'informatique et aux nouvelles technologies.

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



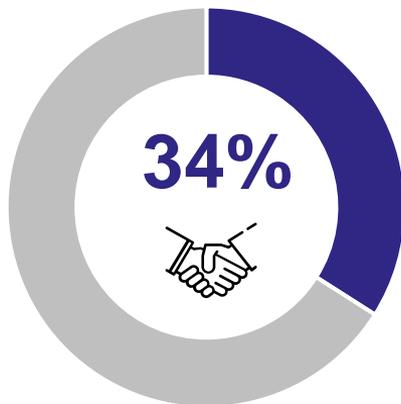
## Principaux métiers et compétences émergents cités



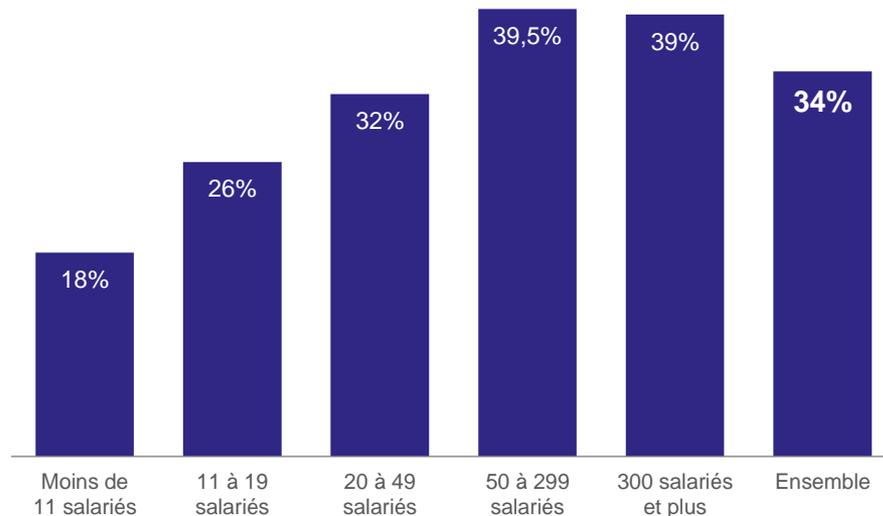
# Perspectives d'embauche

- Un peu plus d'une entreprise sur trois envisage d'embaucher dans les mois à venir.
- Les entreprises de plus de 50 salariés sont plus nombreuses que les autres à envisager des embauches (environ 39%).
- A l'inverse, des intentions plus modérées au sein des structures de moins de 11 salariés (18%).

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



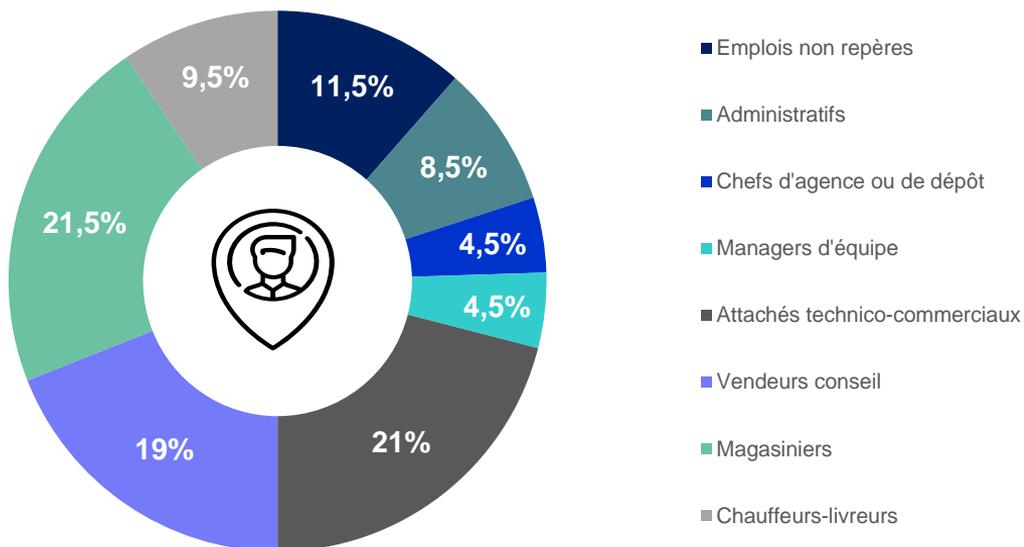
**Perspectives d'embauche selon la taille de l'entreprise**



# Perspectives d'embauche

- Plus de 60% des embauches prévues concernent trois emplois repères : les magasiniers, les attachés technico-commerciaux et les vendeurs conseil.

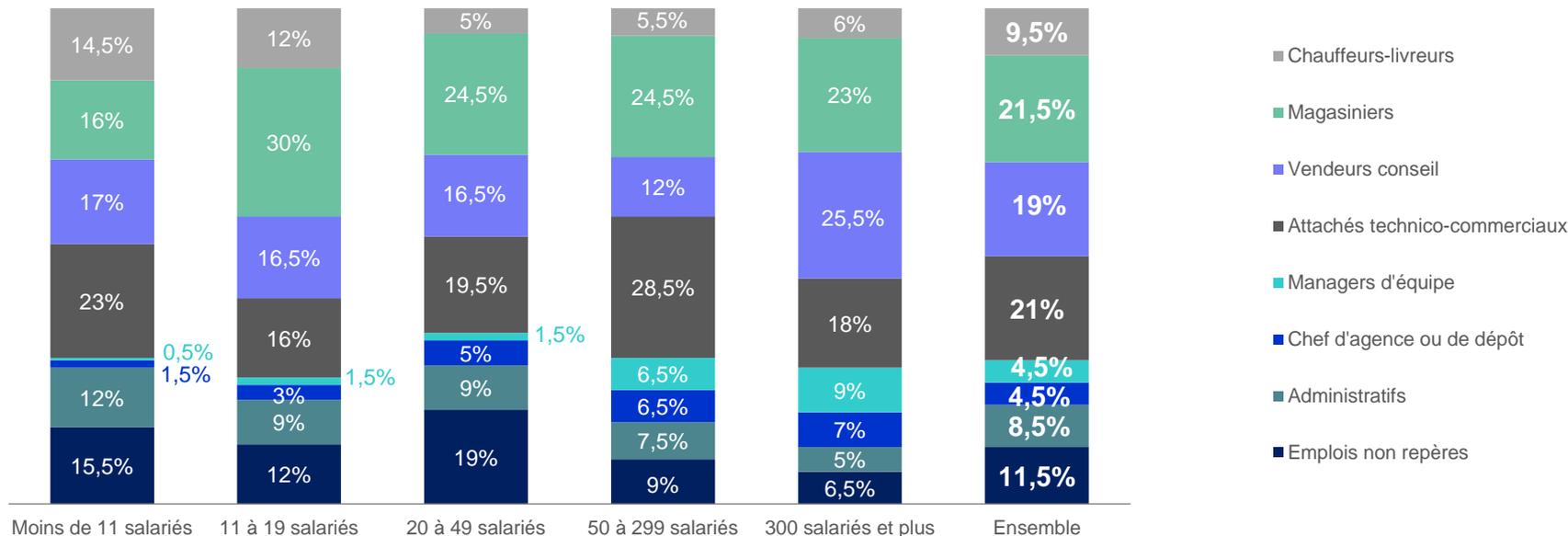
Répartition des embauches prévues selon les emplois repères  
(en % du nombre d'embauches prévues)



# 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 (23%) et de 50 à 299 salariés (28,5%).
- Les entreprises de 11 à 49 salariés devraient en priorité recruter des magasiniers, tandis que les plus grandes structures devraient privilégier les vendeurs conseil (25,5%).

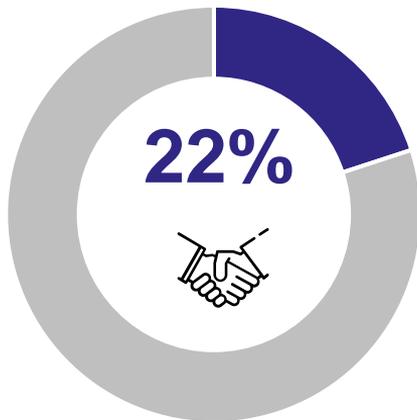
Perspectives d'embauches selon les emplois repères et la taille de l'entreprise



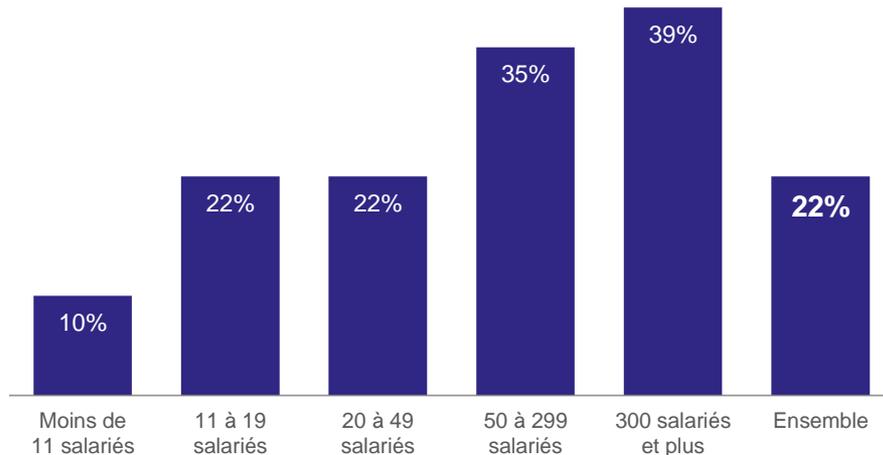
# Difficultés de recrutement

- 22 % des entreprises indiquent rencontrer des difficultés de recrutement.
- Une proportion qui croît avec la taille de l'entreprise.

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



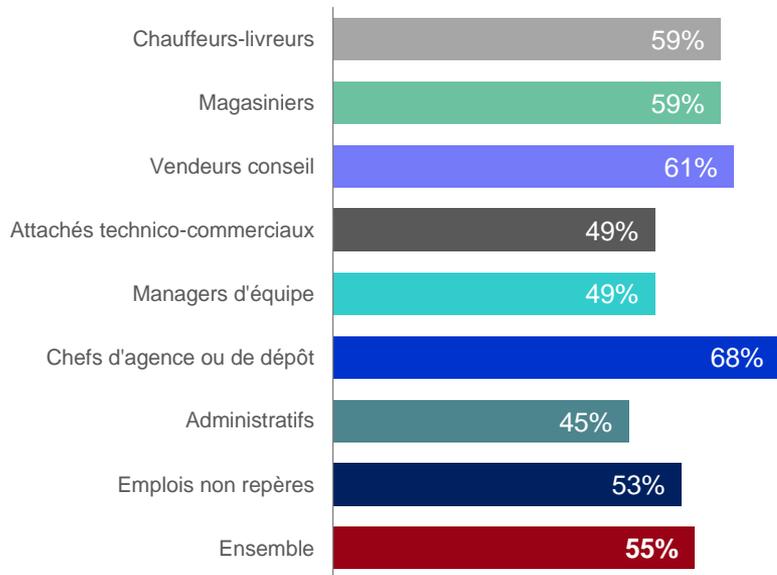
**Difficultés de recrutement selon la taille de l'entreprise**  
(parmi l'ensemble des entreprises)



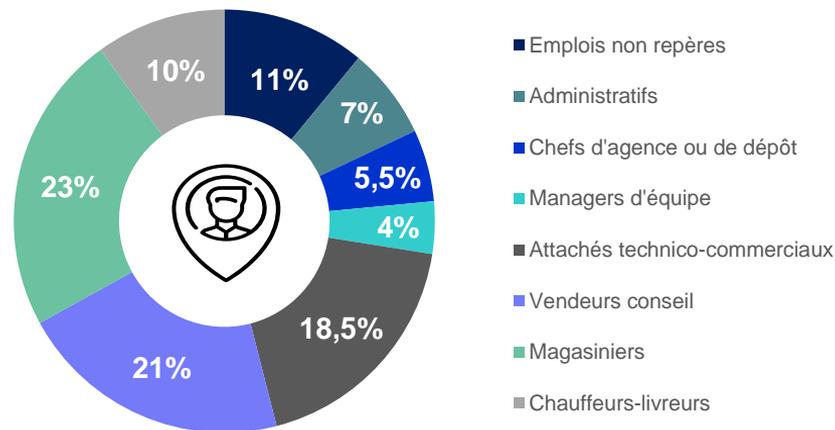
# Difficultés de recrutement

- Si les difficultés de recrutement concernent tous les emplois repères, elles sont plus importantes pour les chefs d'agence ou de dépôt (68%) ainsi que pour les vendeurs conseil (61%).
- Sur le nombre d'embauches jugées difficiles, plus de 20% devraient concerner les magasiniers et les vendeurs conseil.

## Part des embauches prévues jugées difficiles



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





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION



# 05

Recrutements,  
promotions  
et départs

# Recrutements

- 20 400 salariés ont été recrutés en 2021, soit un taux de recrutement de 24%.
- Le taux de recrutement est en nette hausse par rapport à 2020 (19,5%).
- Ce taux est plus élevé pour les entreprises les plus petites (27%) et les plus grandes (25,5%), plus réduit pour celles employant de 50 à 299 salariés (19%).

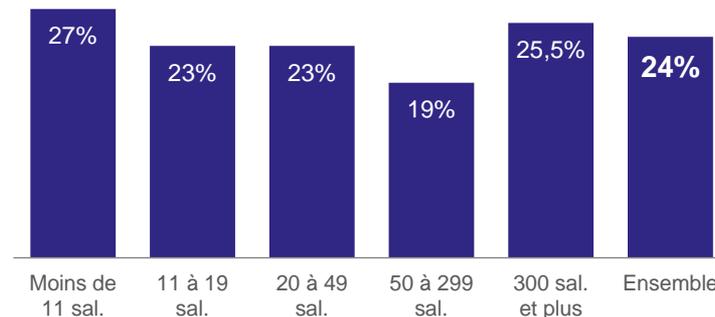
Evolution du nombre de recrutements



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

Effectif au 31/12/2020*	Entrées 2021	Taux de recrutement
84 600	20 400	24%

Taux de recrutement selon la taille de l'entreprise

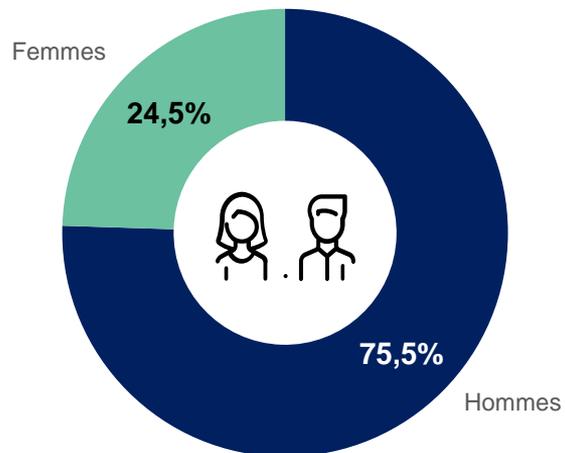


\*Effectif estimé à partir des données d'enquête

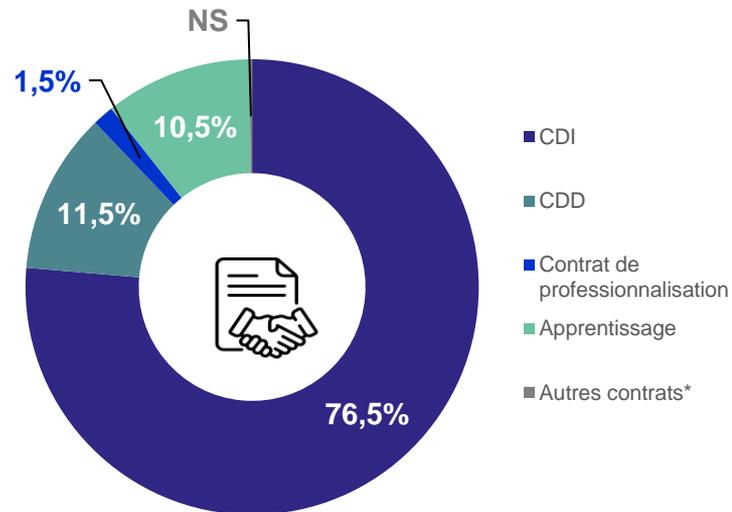
# Recrutements

- Les trois quarts des salariés recrutés en 2021 sont des hommes.
- Plus de 75% des recrutements se sont faits en CDI.

Répartition des recrutements selon le sexe



Répartition des recrutements selon la nature des contrats de travail



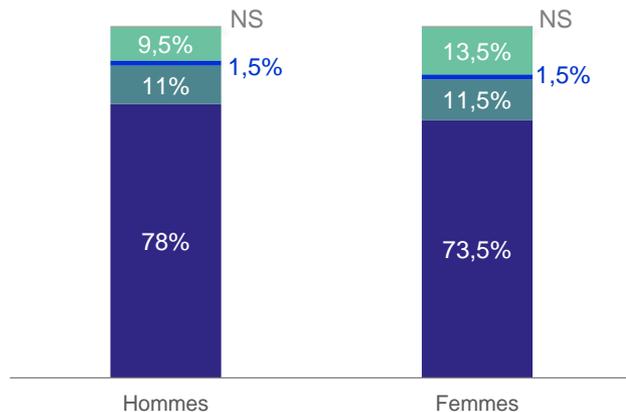
\*Contrats aidés CUI, CIE...

NS : Non significatif

# Recrutements

- En 2021, les hommes ont davantage été recrutés en CDI que les femmes. Celles-ci ont en revanche été plus concernées par des contrats d'apprentissage.
- 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

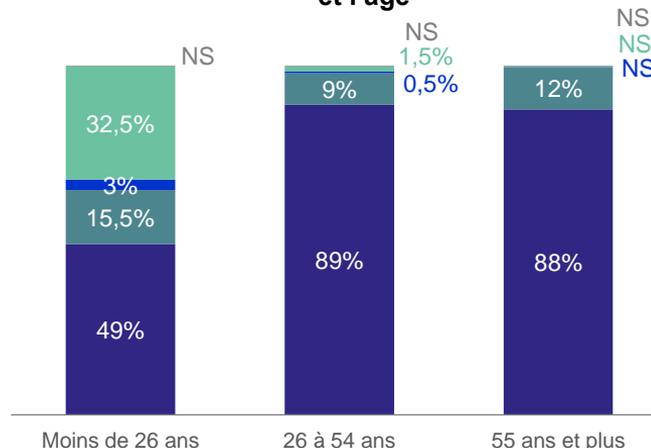


■ CDI  
■ Contrat de professionnalisation  
■ Autres contrats\*

■ 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\*

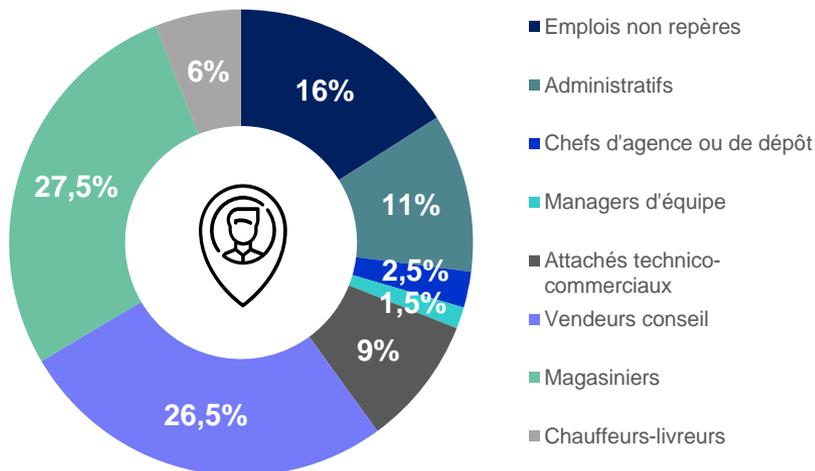
■ CDD  
■ Apprentissage

NS : Non significatif

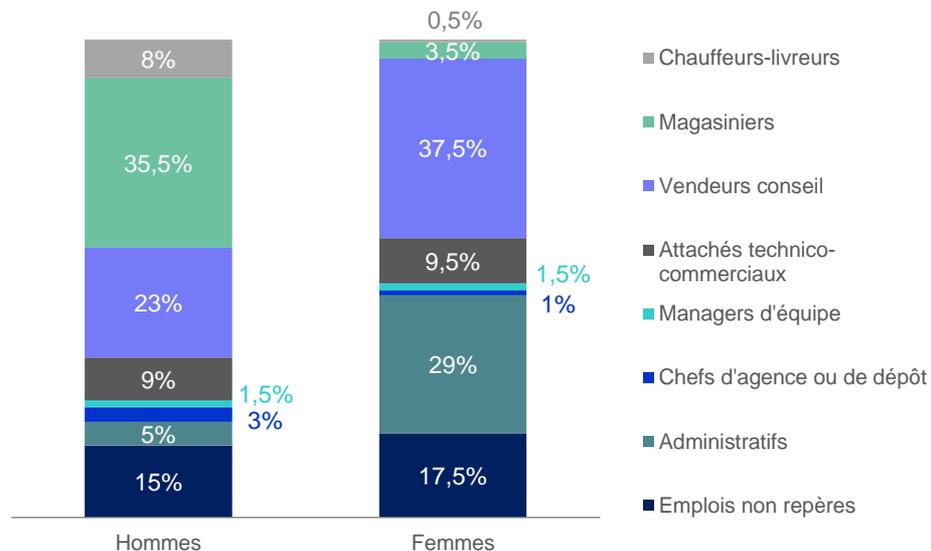
# Recrutements

- En 2021, environ 85% des embauches ont concerné des emplois repères.
- Les embauches ont concerné en premier lieu les emplois de magasiniers (27,5%) et de vendeurs conseil (26,5%).
- 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

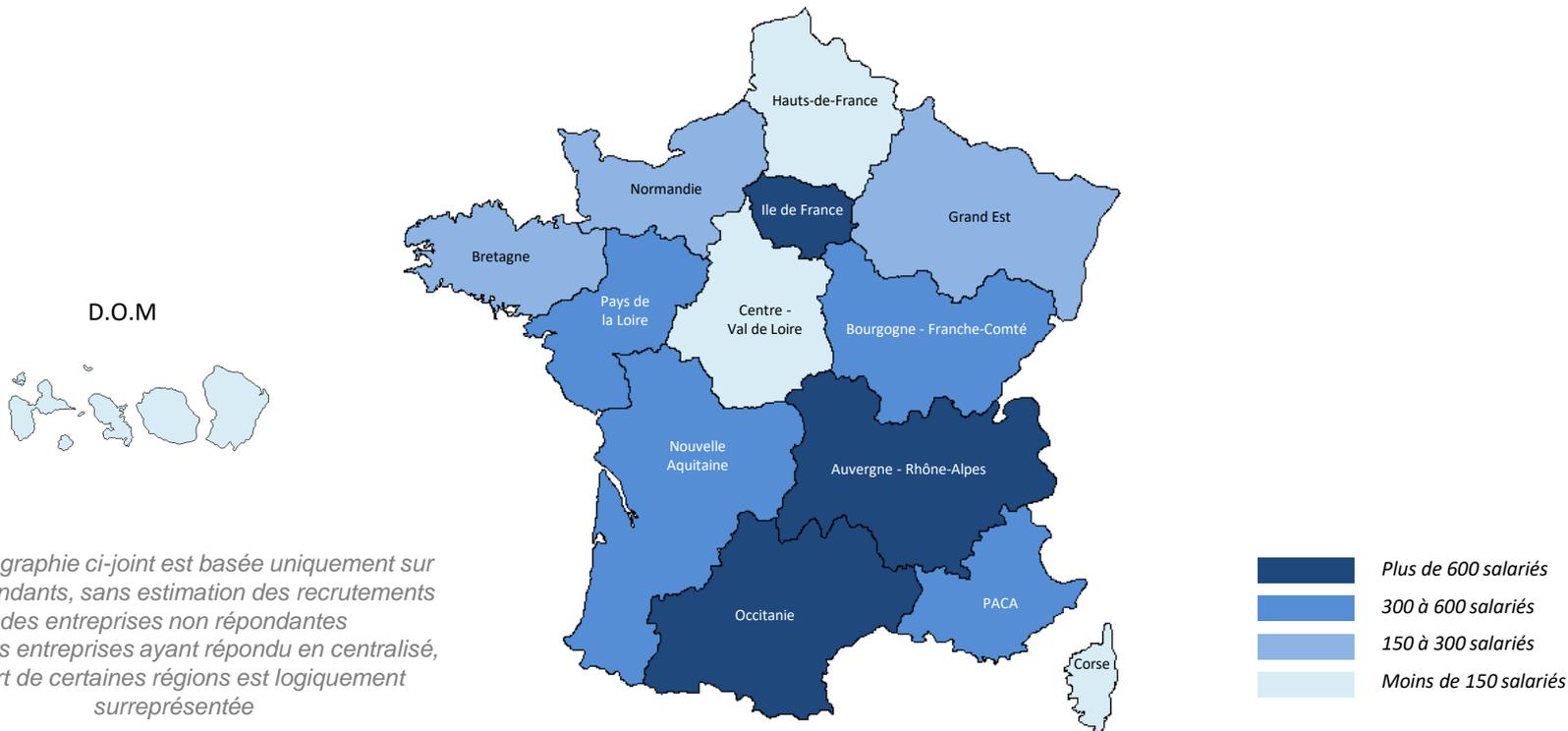


Répartition des recrutements selon les emplois repères et le sexe



# 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

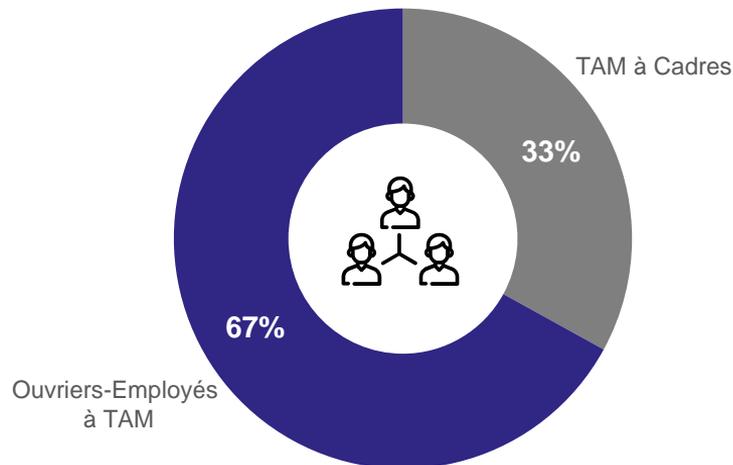
- En 2021, 1 500 salariés ont été promus à une catégorie socioprofessionnelle supérieure, soit 1,7% des salariés, en légère baisse par rapport à 2020 (1,8%).
- Les deux tiers des salariés promus sont des ouvriers-employés passés techniciens-agents de maîtrise.

Evolution du nombre de salariés promus



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

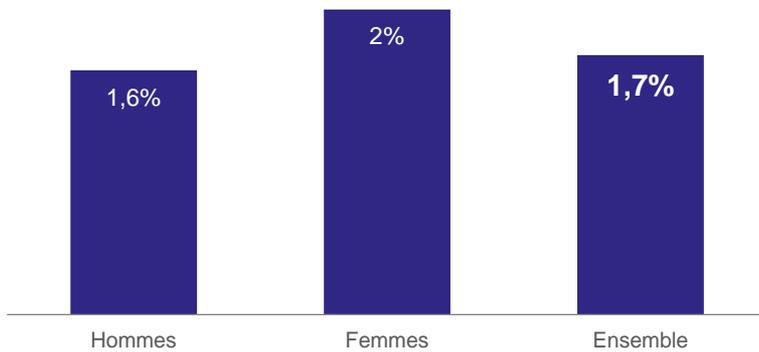
Répartition des salariés promus selon les CSP



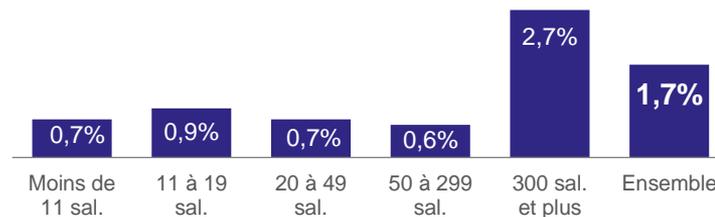
# Promotions

- En 2021, le taux de promotion est plus élevé pour les femmes que pour les hommes : 2 % contre 1,6 %, même s'il est en baisse comparé à 2020.
- Le taux de promotion est nettement supérieur dans les entreprises de 300 salariés et plus.
- Selon l'âge, le taux de promotion est plus élevé pour les salariés âgés de 26 à 54 ans.

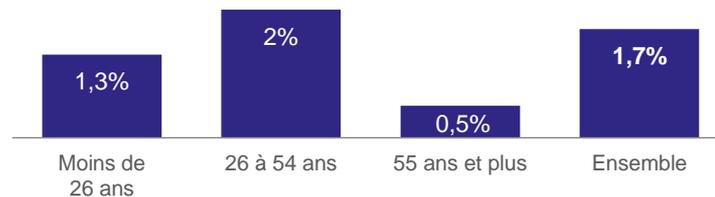
Taux de promotion par sexe



Taux de promotion  
selon la taille de l'entreprise



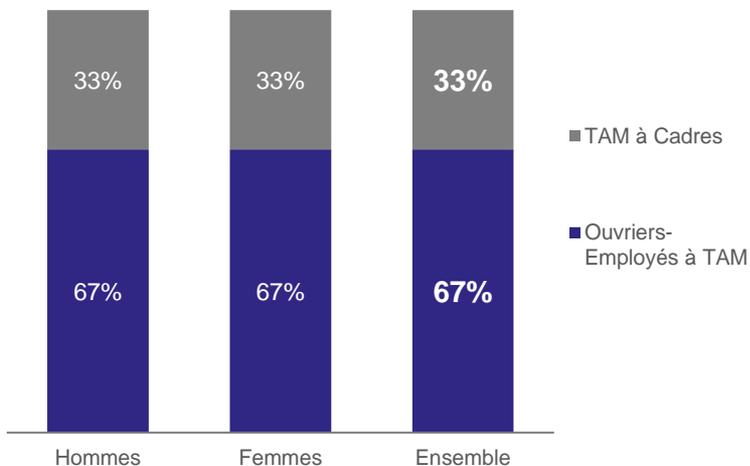
Taux de promotion  
selon l'âge



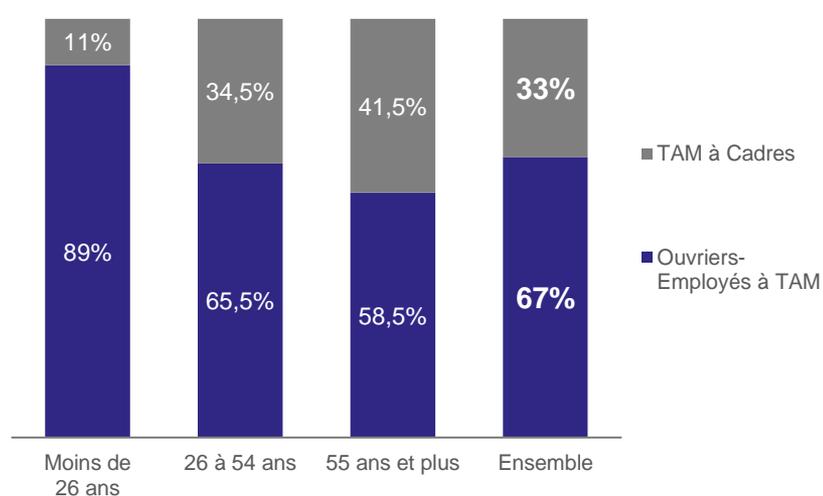
# Promotions

- La répartition des promotions selon les CSP est identique pour les hommes et les femmes. Ainsi 67% des hommes comme des femmes à avoir été promus sont des ouvriers-employés passés techniciens-agents de maîtrise et 33% sont des TAM à être passés cadres.
- Les salariés de moins de 26 ans ayant été promus sont majoritairement des ouvriers-employés passés techniciens-agents de maîtrise. Une part qui se réduit avec l'avancée en âge des salariés.

**Répartition des promotions selon les CSP et le sexe des promus**



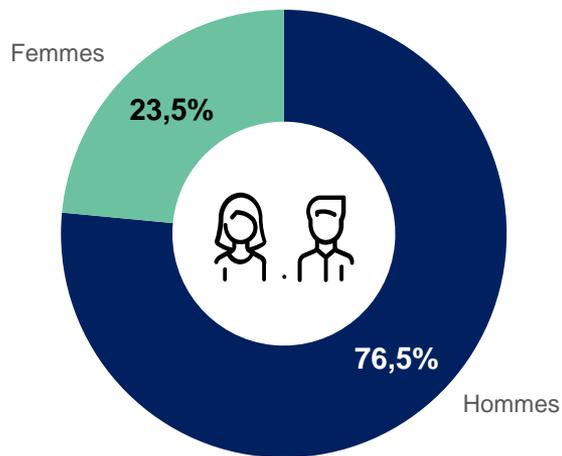
**Répartition des promotions selon les CSP et l'âge**



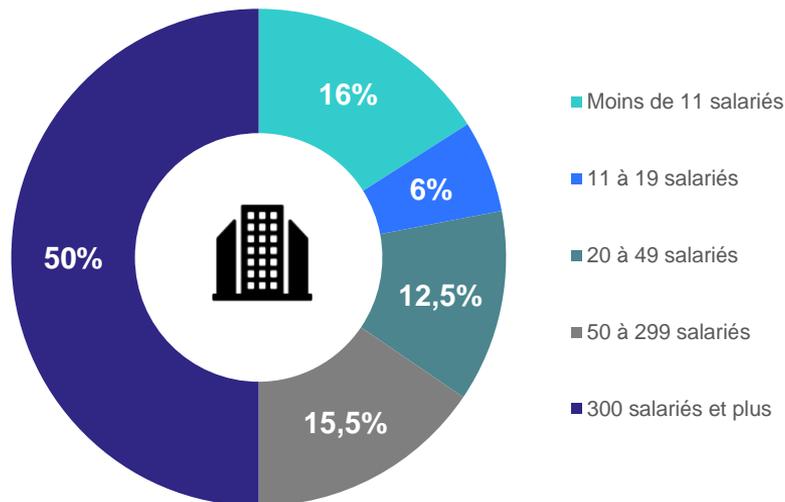
# Départs

- En 2021, 16 900 salariés ont quitté leur entreprise, soit un taux de départ de 20%.
- Un peu plus des trois quarts des départs ont concerné des hommes.
- Un départ sur deux a eu lieu dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Répartition des départs selon le sexe des salariés



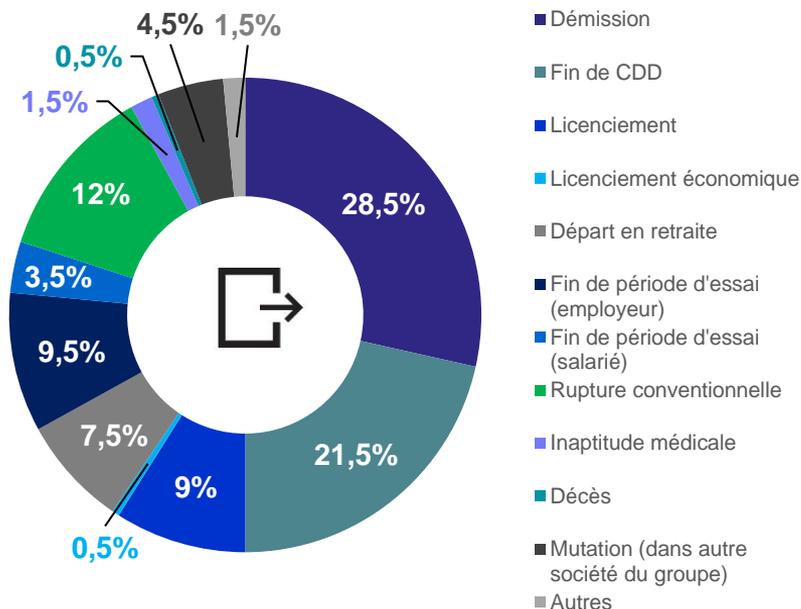
Répartition des départs selon la taille de l'entreprise



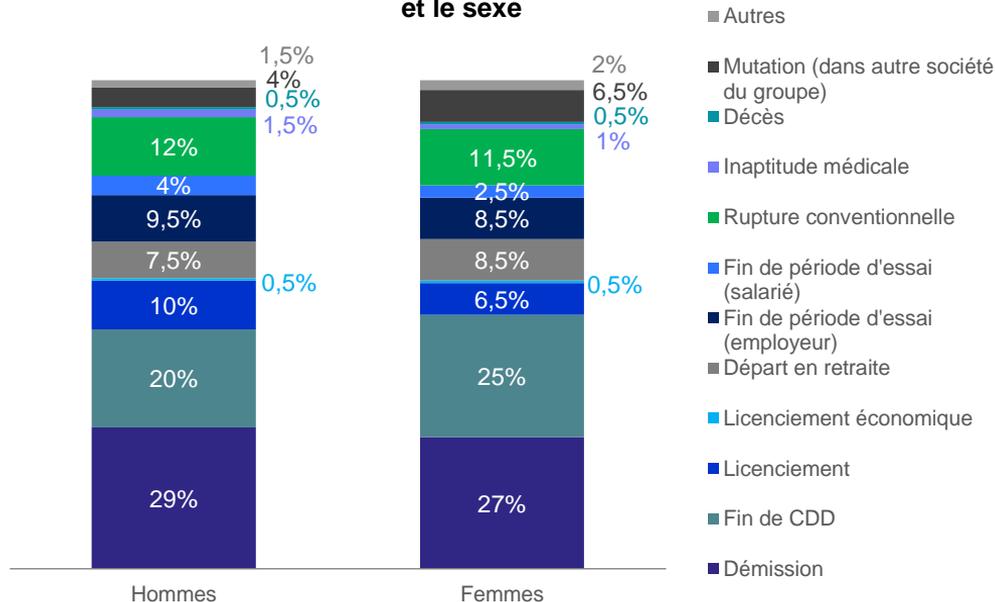
# Départs

- En 2021, près de 30% des départs sont des démissions et plus de 20% des fins de CDD.
- La démission est le premier motif de départ chez les hommes comme chez les femmes, même si elle concerne davantage les hommes (29%).
- En revanche, les fins de CDD sont plus nombreuses chez les femmes : 25% contre 20% pour les hommes.

Répartition des départs selon le motif



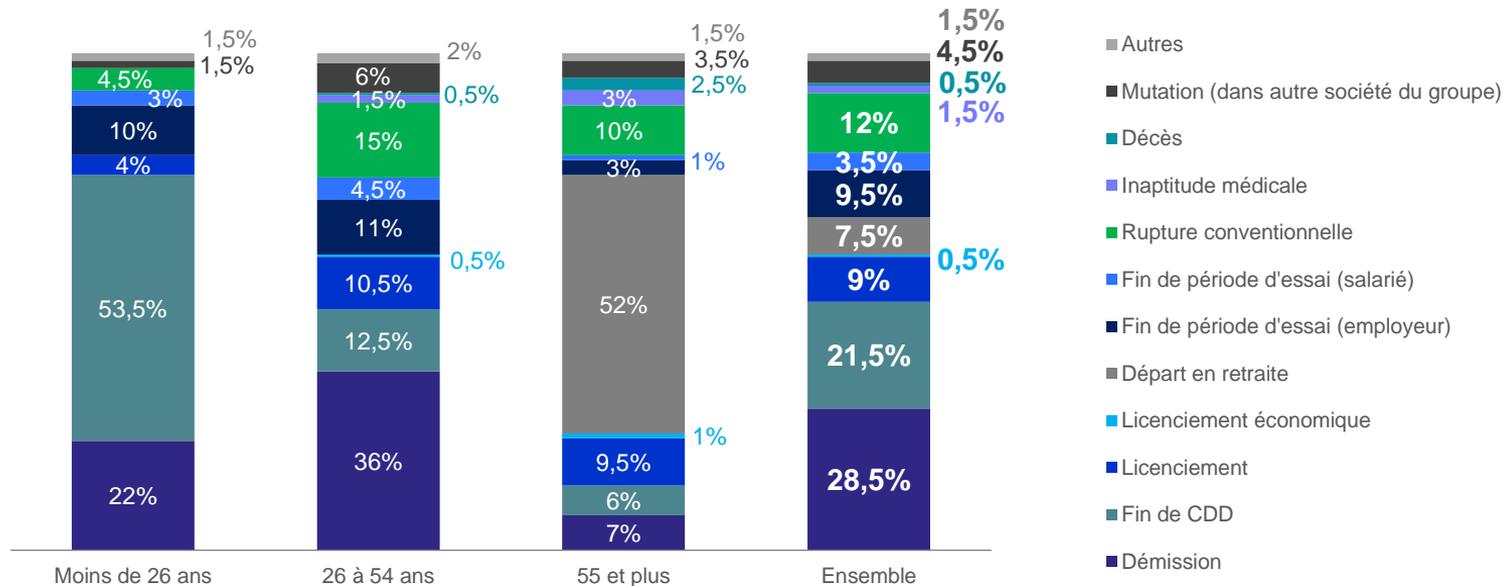
Répartition des départs selon le motif et le sexe



# Départs

- Les salariés de moins de 26 ans sont davantage concernés par les fins de CDD (53,5%).
- Pour les salariés âgés de 55 ans et plus c'est le départ en retraite qui constitue le premier motif de départ.

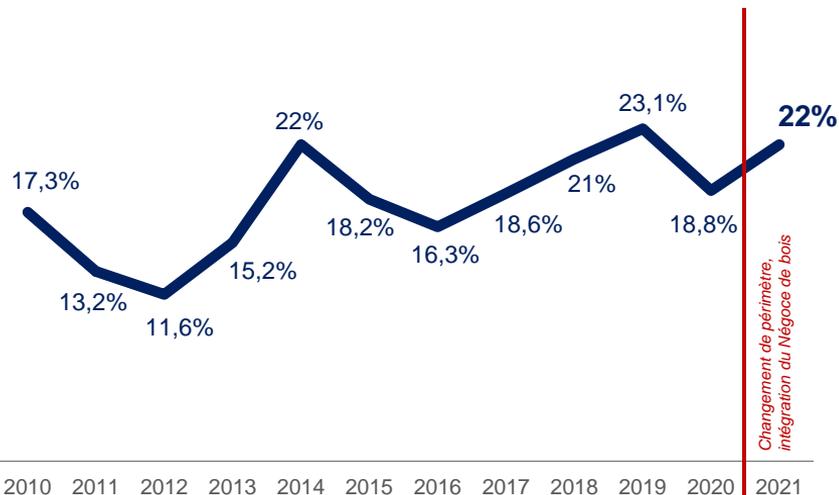
Répartition des départs selon le motif et l'âge



# Taux de rotation du personnel

- Le taux de rotation s'établit à 22% en 2021, en nette hausse par rapport à 2020 (18,8%).

Evolution du taux de rotation du personnel\*



Effectif au 31/12/2020*	Entrées 2021	Sorties 2021	Effectif au 31/12/2021	Taux de rotation
84 600	20 400	16 900	88 100	22%

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

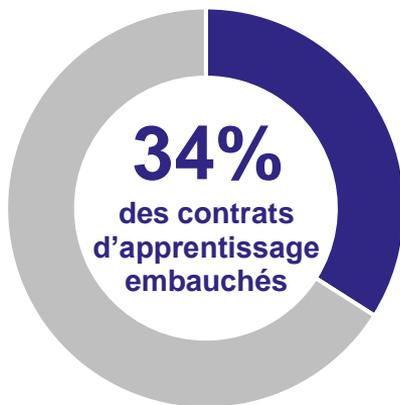
NB : la donnée 2018 est une estimation, en l'absence de recensement réalisé pour cet exercice.

\*Effectif estimé à partir des données d'enquête

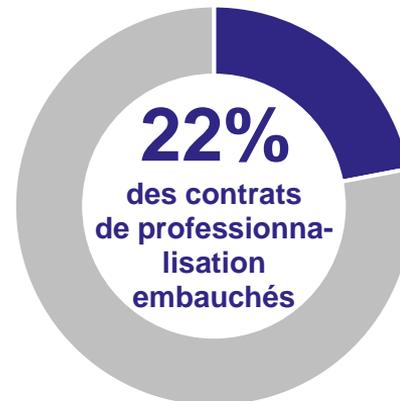
# Taux d'embauche à l'issue des contrats en alternance sur l'année 2021

- En 2021, environ un tiers des salariés en contrat d'apprentissage ont été embauchés à l'issue de leur contrat.
- Ce taux est moins élevé pour les contrats de professionnalisation avec 22% seulement des salariés embauchés.

Contrat d'apprentissage



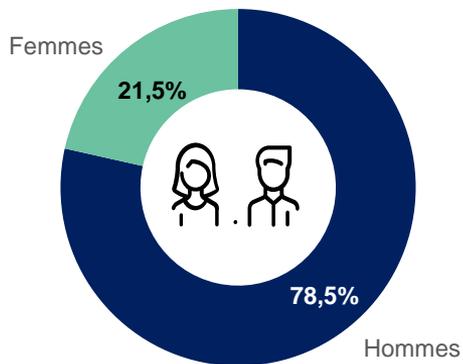
Contrat de professionnalisation



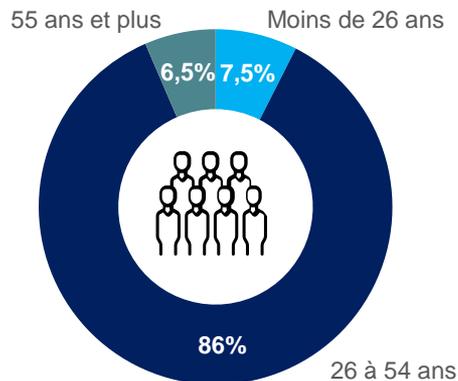
# Compte personnel de formation (CPF) concerté

- Parmi les salariés ayant suivi un CPF concerté en 2021, plus des trois quarts étaient des hommes (78,5%).
- Ces salariés étaient en grande majorité âgés de 26 à 54 ans (86%).
- Environ la moitié d'entre eux étaient des ouvriers-employés.

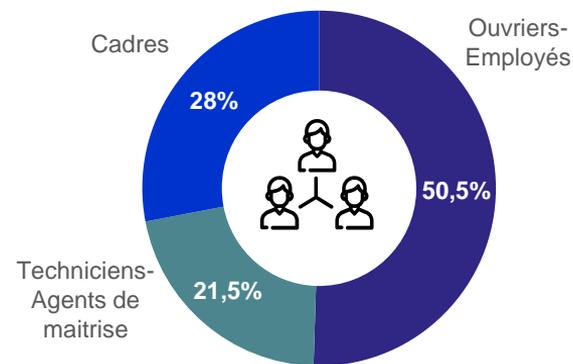
Répartition des CPF concertés  
selon le sexe des salariés



Répartition CPF concertés  
selon l'âge



Répartition CPF concertés  
selon la CSP





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION

02

# FORMATION





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION



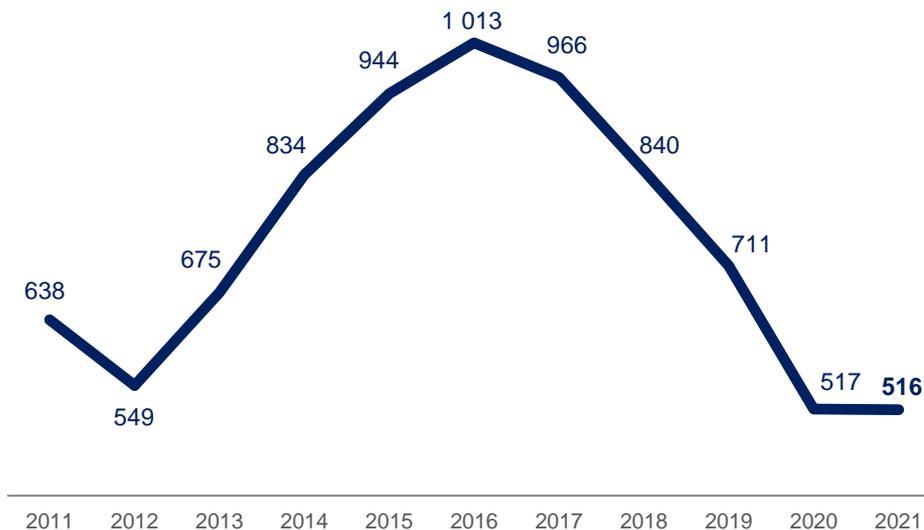
# 01

## Contrats de professionnalisation

# Contrats de professionnalisation

- En 2021, 516 contrats de professionnalisation ont été signés par 114 entreprises, soit en moyenne 4,5 contrats signés par entreprise.
- Ce chiffre est en nette baisse comparativement à 2019 mais reste stable par rapport à 2020.

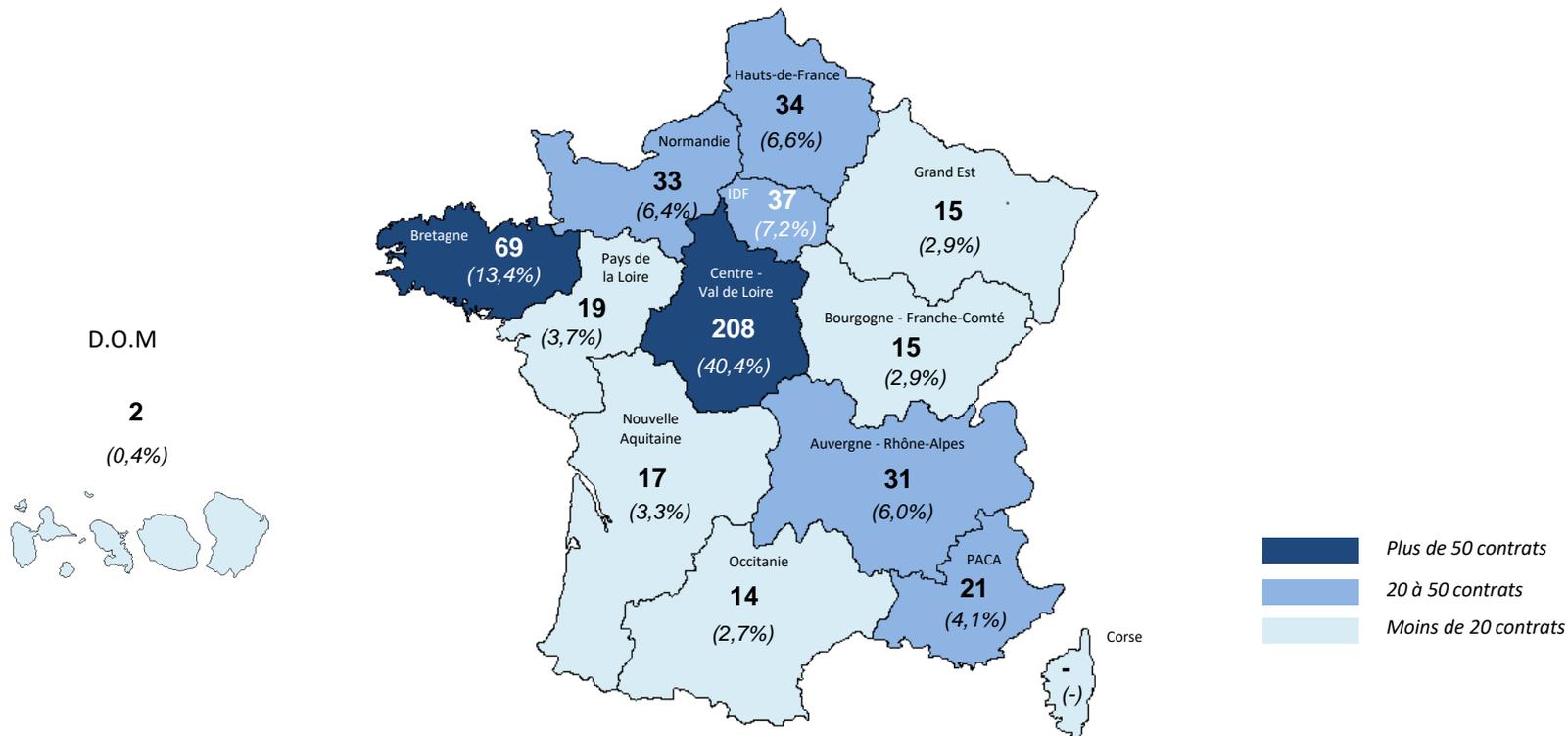
Evolution du nombre de contrats de professionnalisation signés



# Contrats de professionnalisation

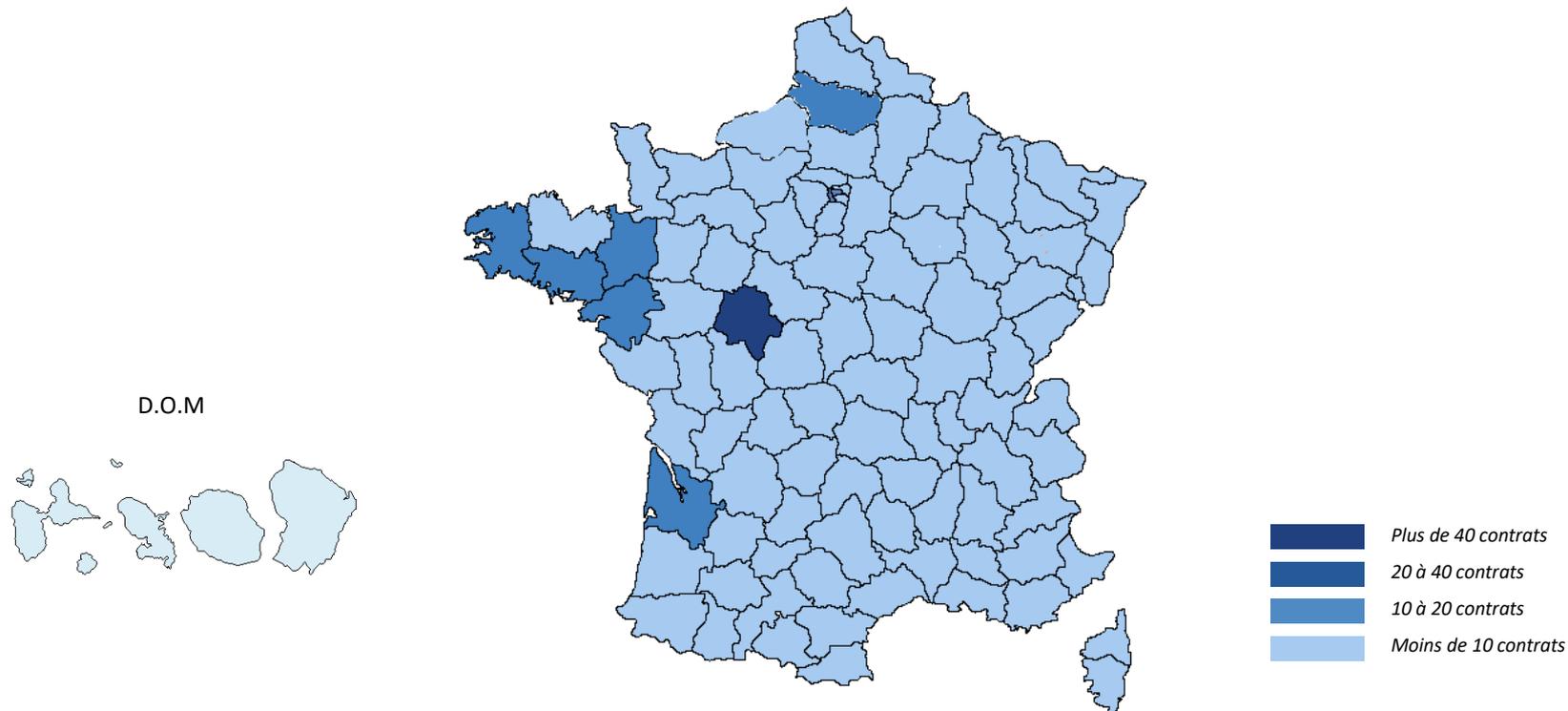
- Les entreprises installées dans le Centre-Val de Loire et la Bretagne sont celles ayant le plus signé de contrats de professionnalisation en 2021 : respectivement 208 et 69.

## Répartition des contrats de professionnalisation signés selon les régions



# Contrats de professionnalisation

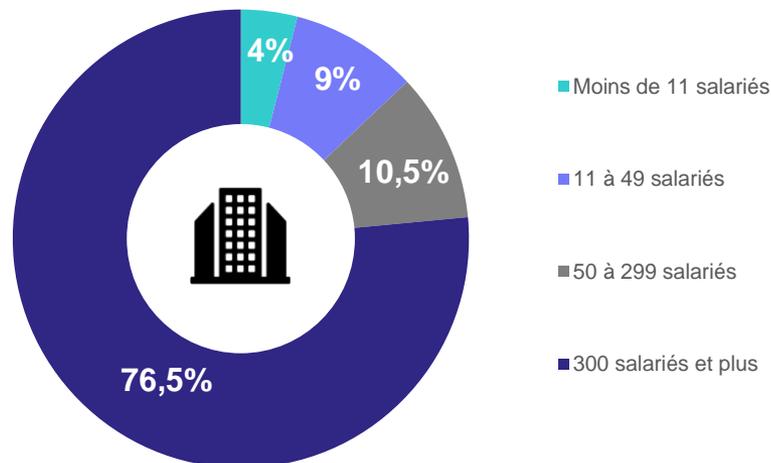
Répartition des contrats de professionnalisation signés selon les départements



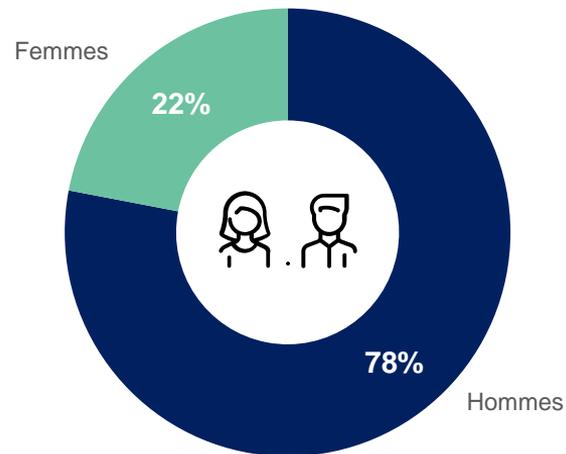
# Contrats de professionnalisation

- 76,5% des contrats de professionnalisation ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus.
- Les hommes représentent 78% des salariés recrutés en contrat de professionnalisation contre 22% de femmes.

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



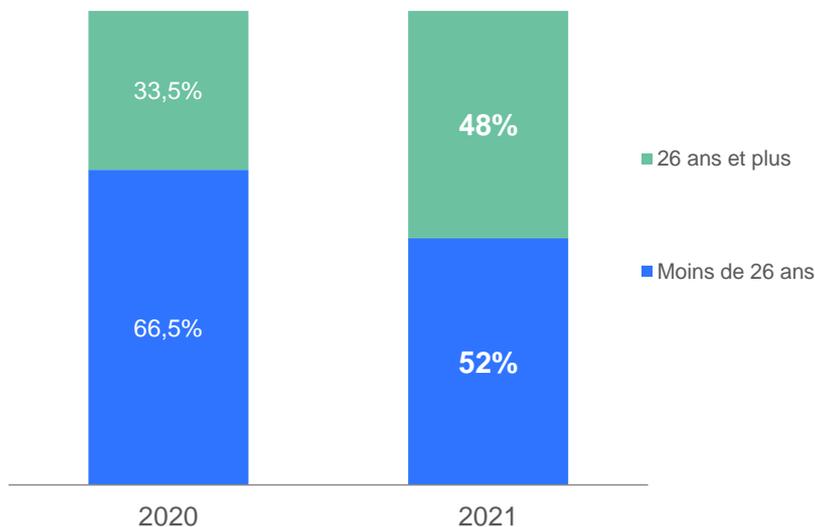
Répartition du nombre de contrats signés selon le sexe



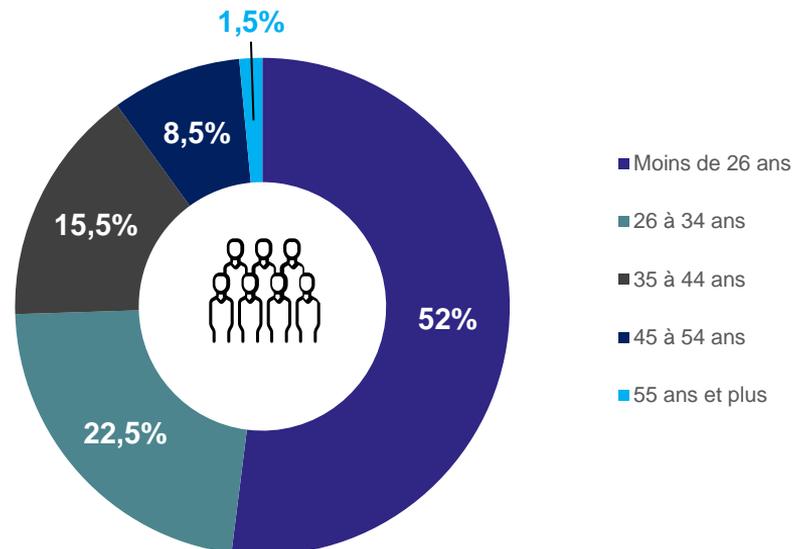
# Contrats de professionnalisation

- Les moins de 26 ans représentent un peu plus de la moitié des salariés ayant signé un contrat de professionnalisation en 2021, soit une part nettement inférieure à celle affichée en 2020 (66,5%).
- A contrario, la proportion de salariés âgés de 26 ans et plus est en nette progression par rapport à l'an passé, notamment sur les tranches 26 à 34 ans et 35 à 44 ans.

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



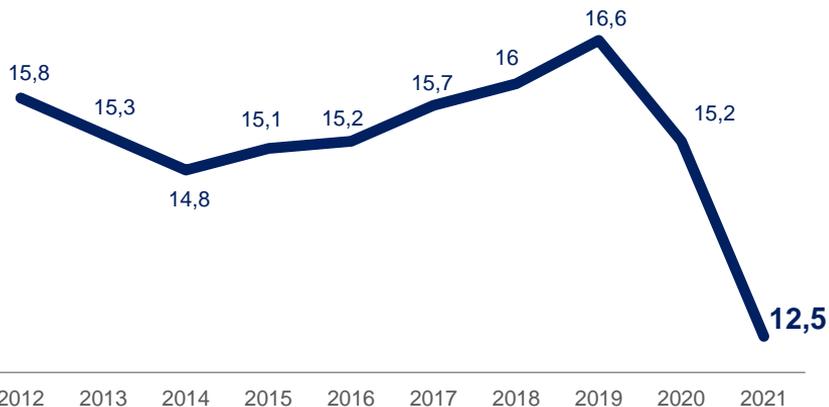
Tranche d'âge des salariés ayant signé un contrat de professionnalisation



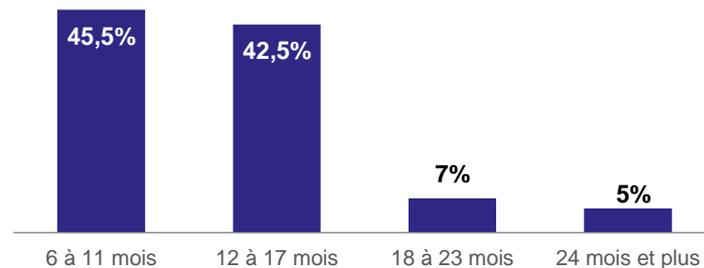
# Contrats de professionnalisation

- La proportion de contrats de professionnalisation en CDI est de 47%, en forte augmentation par rapport à 2020 (29,5%).
- La durée des contrats la plus fréquente se situe entre 6 à 11 mois.
- En moyenne, les contrats de professionnalisation durent 12,5 mois, soit environ quatre de moins qu'en 2019.

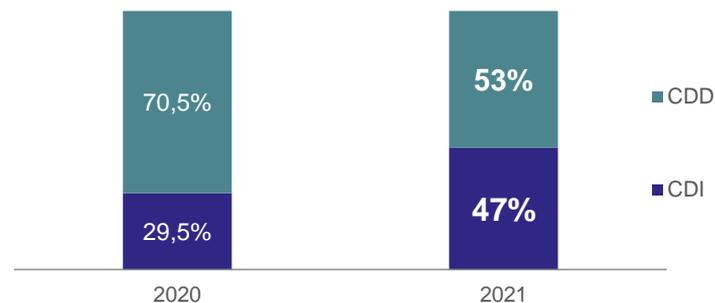
Evolution de la durée moyenne des contrats de professionnalisation (en mois)



Durée du contrat de professionnalisation en mois

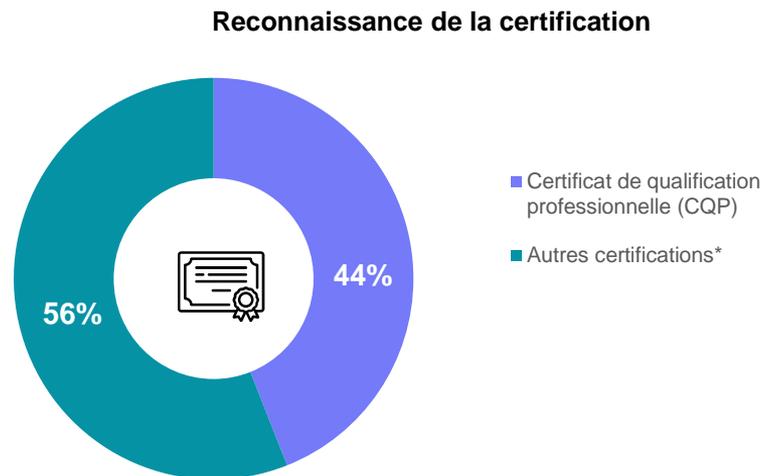
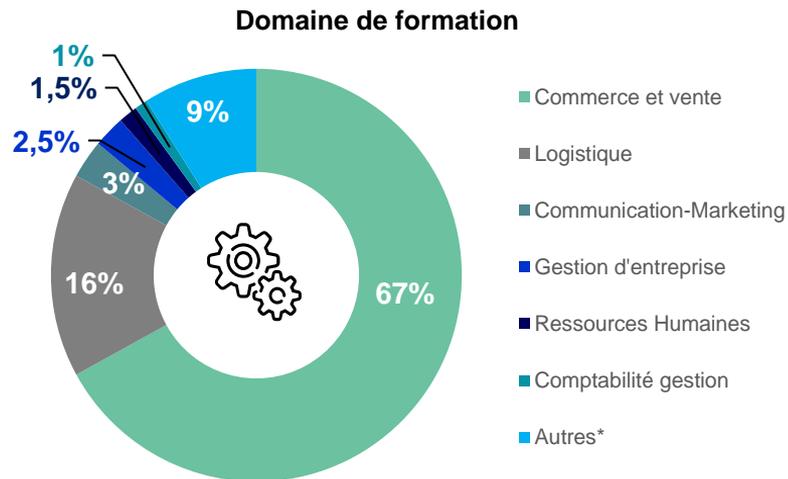


Evolution de la répartition selon la nature du contrat de travail



# Contrats de professionnalisation

- 2 salariés sur 3 en contrat de professionnalisation suivent une formation en commerce et vente.
- Sur les 516 contrats de professionnalisation signés, 44% visaient un CQP.



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

# Contrats de professionnalisation

- En 2021, 289 contrats de professionnalisation signés visaient un titre ou un diplôme.
- Les diplômes de niveaux 4 (BAC/BT) représentent plus de 35% des formations en contrats de professionnalisation signés inscrites au RNCP.
- Environ 20% préparent un diplôme ou un titre de niveau Bac+5 et plus.

## Types de certifications visées

Niveaux	% de salariés	Principaux diplômes/titres
Niveau 3 - CAP/BEP	2,5%	- CAP opérateur logistique - Titre professionnel ouvrier polyvalent
Niveau 4 - BAC/BT	36,5%	- BAC PRO Maintenance des matériels - Titre professionnel vendeur-magasinier
Niveau 5 (Bac +2) - BTS/DUT/DEUG	17,5%	- BTS Management commercial opérationnel - BTS Négociation et digitalisation de la relation client - Titre professionnel Assistant commercial - Titre professionnel de technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
Niveau 6 - (Bac +3/4 Licence ou grande école Maîtrise ou Master 1)	23%	- Licence de DEG Mention Commerce Vente et Marketing - LP Management des activités commerciales - Titre responsable commercial - Titre responsable marketing et commercial
Niveau 7 (Bac+5 minimum)	20,5%	- Master du Développement commercial - Master Informatique

# Contrats de professionnalisation

- En 2021, 227 contrats de professionnalisation signés visaient un CQP.
- Près de 40% des salariés visaient un CQP de vendeur conseil et 1 salarié sur 3 un CQP attaché technico-commercial et commercial.

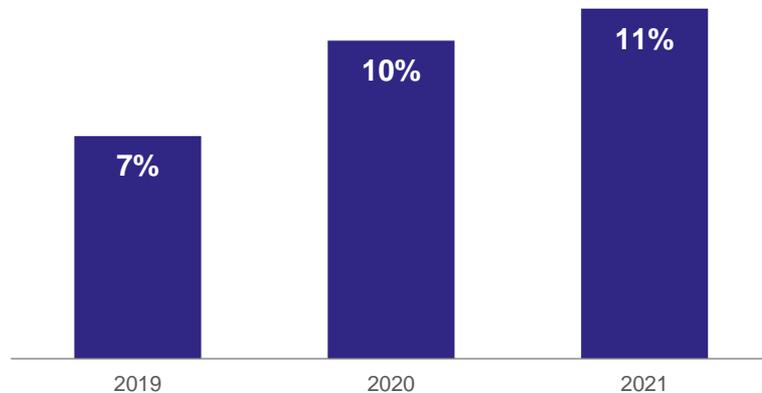
## Niveau de certification visée

CQP	% de salariés
CQP vendeur conseil	38 %
CQP attaché technico-commercial et commercial	33 %
CQP magasinier	20 %
CQP manager d'équipe logistique	7,5 %
CQP chauffeur-livreur	0,5 %
CQP autres (menuisier, assistant de gestion, etc.)	1%
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>

# Contrats de professionnalisation

- En 2021, 11% des contrats de professionnalisation signés ont fait l'objet d'une rupture.
- Un taux de rupture des contrats de professionnalisation en progression sur les trois dernières années.

Taux de rupture des contrats de professionnalisation





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION



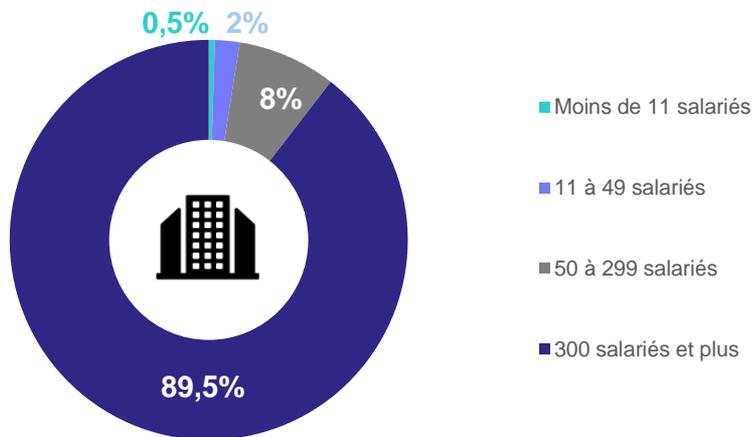
# 02

## Formation de tuteurs

# Formation de tuteurs

- En 2021, 276 tuteurs ont été formés par 24 entreprises. Ce chiffre a été multiplié par 10 pour le nombre de tuteurs par rapport à 2020 (25 tuteurs).
- La moyenne des tuteurs formés par entreprise est de 11,5 contre 3,1 en 2020.
- Les formations de tuteurs sont réalisées en très grande majorité dans des entreprises de 300 salariés et plus (89,5%).

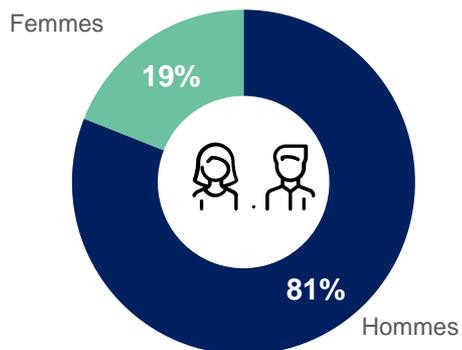
Répartition du nombre de tuteurs formés selon la taille de l'entreprise



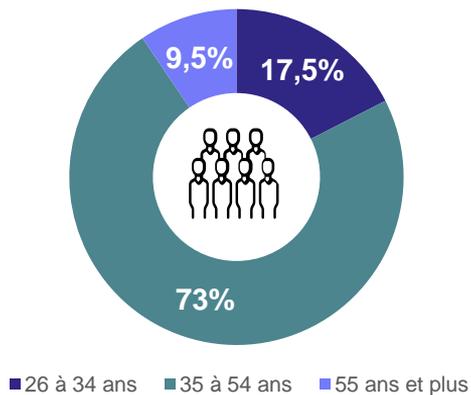
# Formation de tuteurs

- 8 tuteurs formés sur 10 sont des hommes.
- Près de 3 tuteurs formés sur 4 ont entre 35 et 54 ans.
- 71% des tuteurs formés sont des cadres.

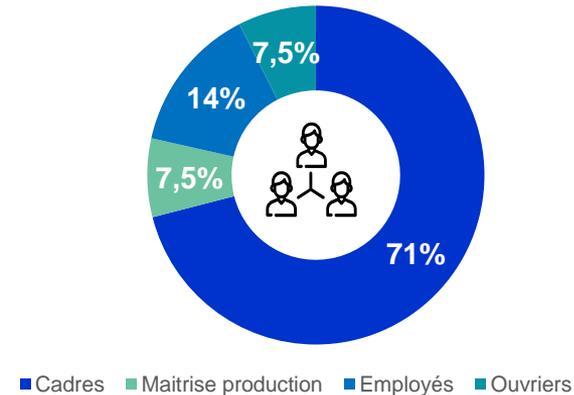
Répartition des tuteurs selon le sexe



Répartition des tuteurs selon leur âge



Répartition des tuteurs selon leur CSP



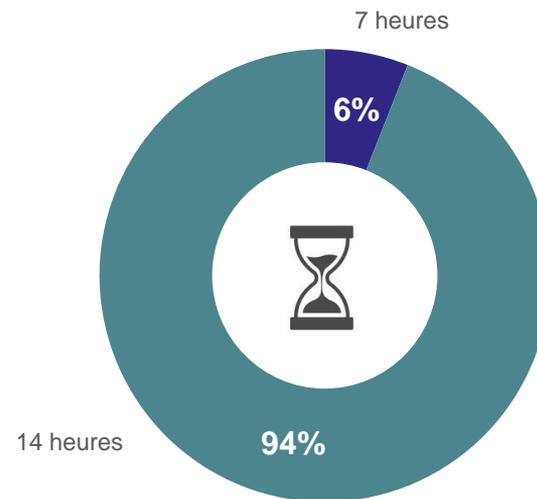
# Formation de tuteurs

- La durée moyenne de la formation des tuteurs est d'environ 13,6 heures.
- Dans 94% 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



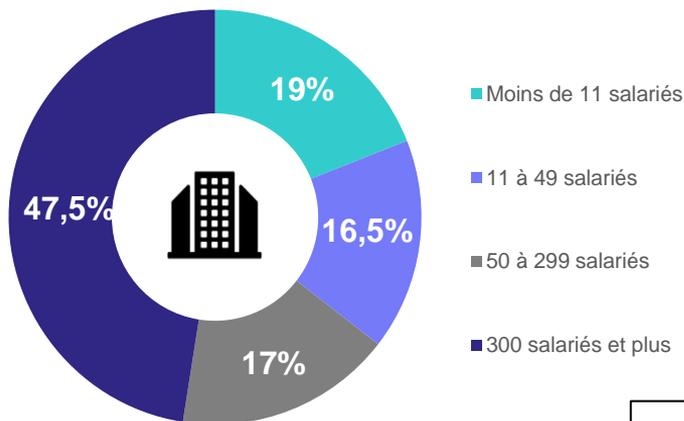
# 03

## Apprentissage

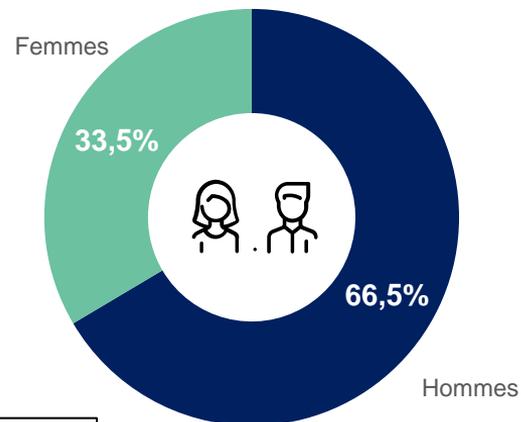
# Apprentissage

- En 2021, 2 630 contrats d'apprentissage ont été signés, contre 1 794 en 2020, soit une hausse de 46,5%.
- En ajoutant les contrats d'apprentissage signés les années précédentes, on compte 3 262 apprentis présents au 31/12/2021.
- Les deux tiers des apprentis sont des hommes, soit une part nettement inférieure à celle des hommes dans le total des salariés (**74,5%**).
- 789 entreprises ont signé des contrats d'apprentissage en 2021, soit 3,3 contrats en moyenne par entreprise.
- Un peu moins 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

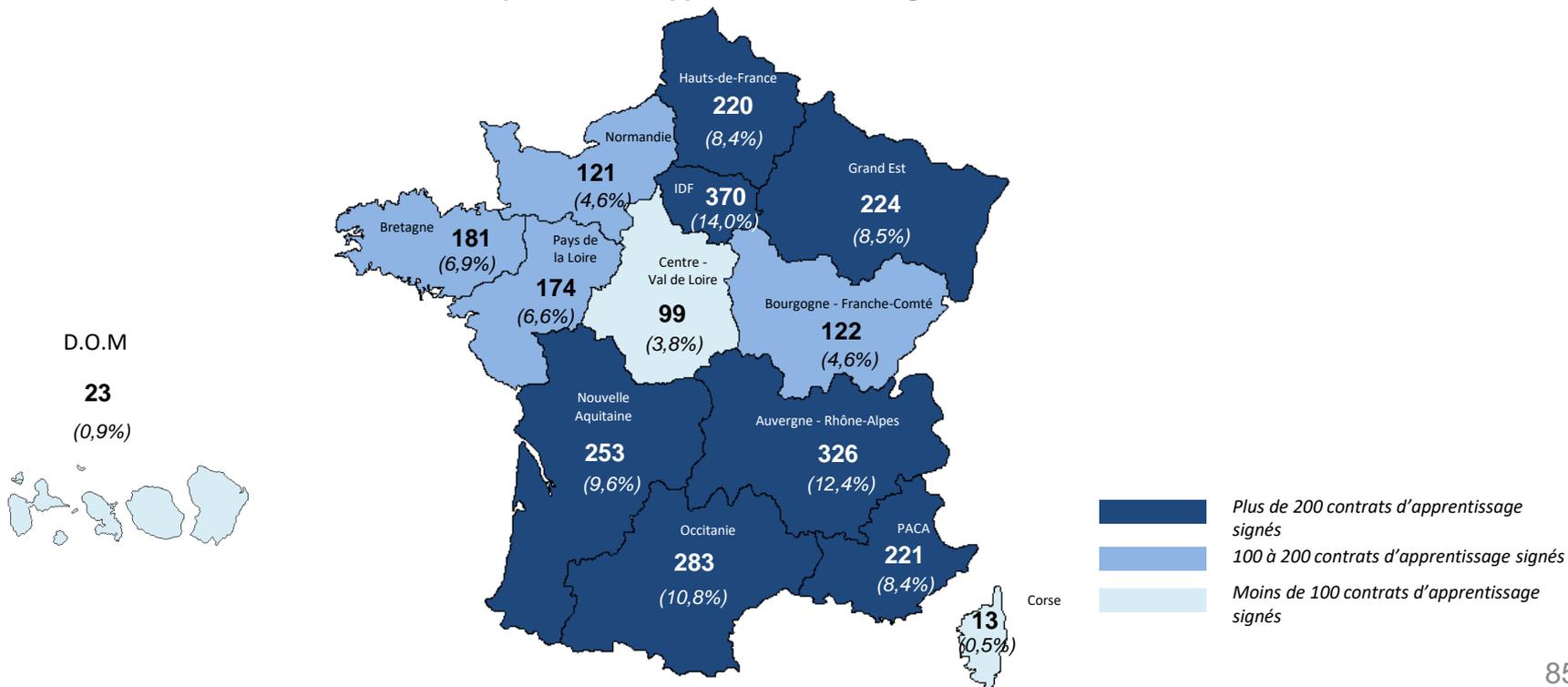


**Ensemble des apprentis  
présents au 31/12/2021 : 3 262**

# Apprentissage

- Les entreprises ayant le plus signé de contrats d'apprentissage en 2021 sont situées en Ile de France, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie. A elles seules, elles concentrent plus d'un tiers des contrats d'apprentissage signés.

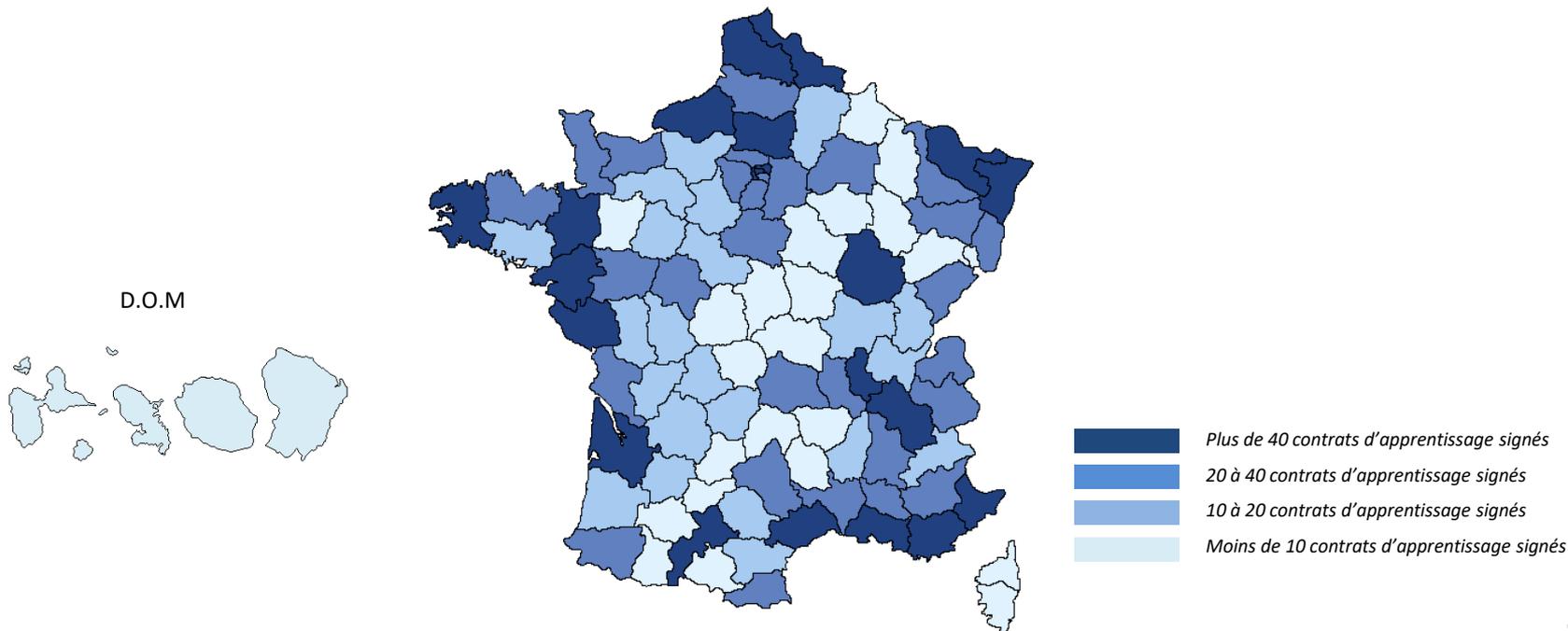
## Répartition des apprentis selon les régions



# Apprentissage

- Les entreprises installées dans le département des Hauts de Seine sont celles ayant le plus signé de contrats d'apprentissage en 2021 : 110 en tout.
- En 2021, 17 départements concentrent plus de 50 contrats d'apprentissage signés contre seulement 8 départements en 2020.

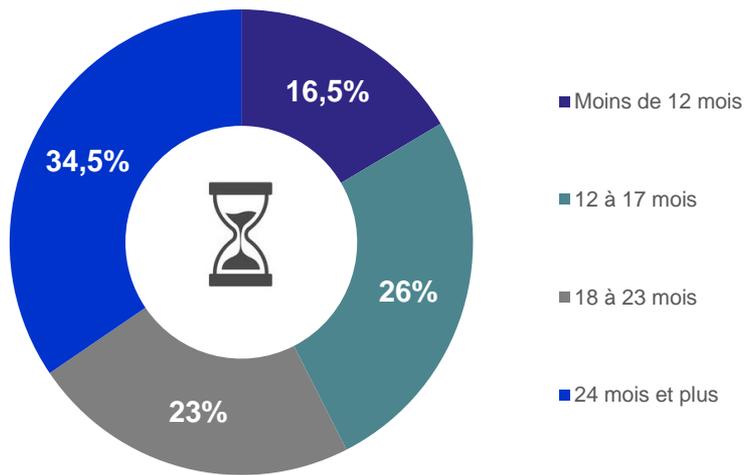
## Répartition des apprentis selon les départements



# Apprentissage

- Dans un tiers des cas, les formations ont une durée supérieure à 24 mois.
- La durée moyenne de la formation est d'environ 19 mois.

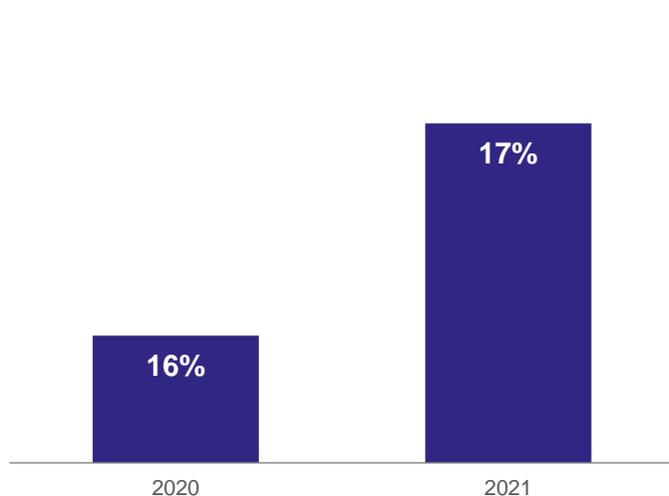
Durée de la formation en mois



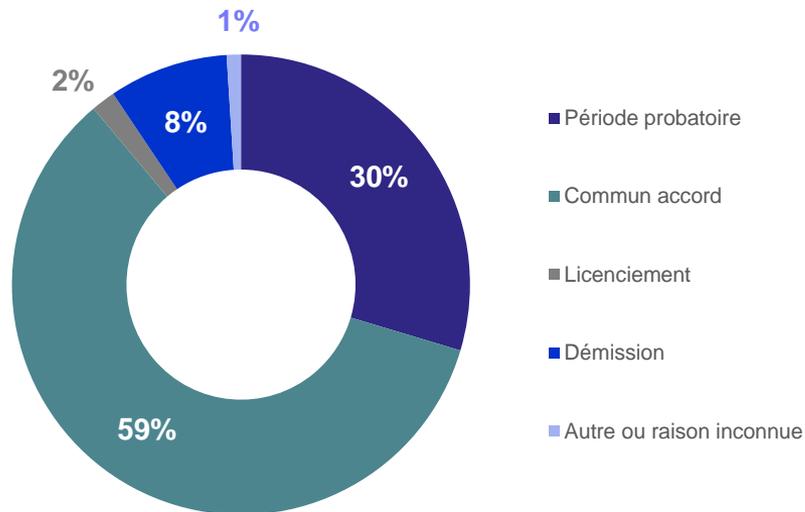
# Apprentissage

- En 2021, 17% des contrats d'apprentissage signés ont fait l'objet d'une rupture soit un point de plus qu'en 2020.
- Près de 60% des ruptures ayant eu lieu en 2020 et 2021 ont été réalisées d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti.

**Taux de rupture des contrats d'apprentissage**



**Motifs de rupture\***



\* Parmi les ruptures ayant eu lieu en 2020 et 2021

# Apprentissage

- Près de 40% des contrats d'apprentissage signés concernent une formation de commercial.
- Les vendeurs conseils qui représentent 20% des salariés (*cf. partie Emploi*) sont peu représentés parmi les apprentis (3% seulement).

## Métiers en lien avec la formation

Métiers	Nombre de contrats d'apprentissage signés	%
Attaché technico-commercial ET Commercial	1 010	38,5%
Manager d'équipe commerciale	368	14%
Chef d'agence ET Responsable de site/de secteur	267	10%
Manager d'équipe logistique	171	6,5%
Administratif	151	6%
Magasinier	89	3%
Vendeur conseil	77	3%
Chauffeur-livreur	27	1%
Autre (communication, marketing, gros œuvre et second œuvre BTP)	470	18%
<b>Ensemble</b>	<b>2 630</b>	<b>100%</b>

# Apprentissage

- Plus de 45% des certifications préparées par les apprentis visent une certification de niveau 5 (Bac+2).
- Environ un quart des contrats signés concernent une certification de niveau 6 (Bac +3/4).

## Diplômes ou titres visés

Niveaux	% de salariés	Principaux diplômes/titres
Niveau 3 - CAP/BEP	5,5%	- CAP menuisier installateur - CAP conducteur routier « marchandises »
Niveau 4 - BAC/BT	6%	- BAC pro logistique - BAC pro métiers du commerce et de la vente
Niveau 5 (Bac +2) - BTS/DUT/DEUG	45,5%	- BTS Négociation et digitalisation de la relation client - BTS Management commercial opérationnel - DUT Techniques de Commercialisation - DUT Qualité, logistique industrielle et organisation
Niveau 6 - (Bac +3/4 Licence ou grande école Maîtrise ou Master 1)	26%	- Licence de Droit Economie Gestion - LP Commerce et distribution - LP Technico-Commercial
Niveau 7 (Bac+5 minimum)	17%	- Master Droit Economie Gestion - Titre Manager du Développement commercial



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.*

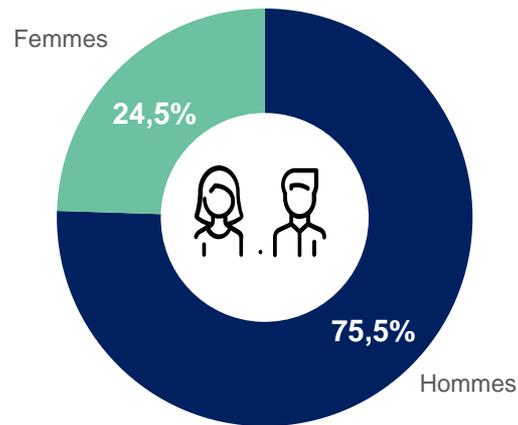
# Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- En 2021, 1 665 stagiaires ont été formés dans les entreprises de moins de 11 salariés.
- 625 entreprises sont concernées avec une moyenne de 2,7 stagiaires par entreprise.
- Les hommes représentent 75,5% des stagiaires formés, soit une proportion supérieure à celle des hommes dans la population salariée des entreprises de moins de 11 salariés (71%, cf. *partie Emploi*).

Evolution du nombre de stagiaires formés



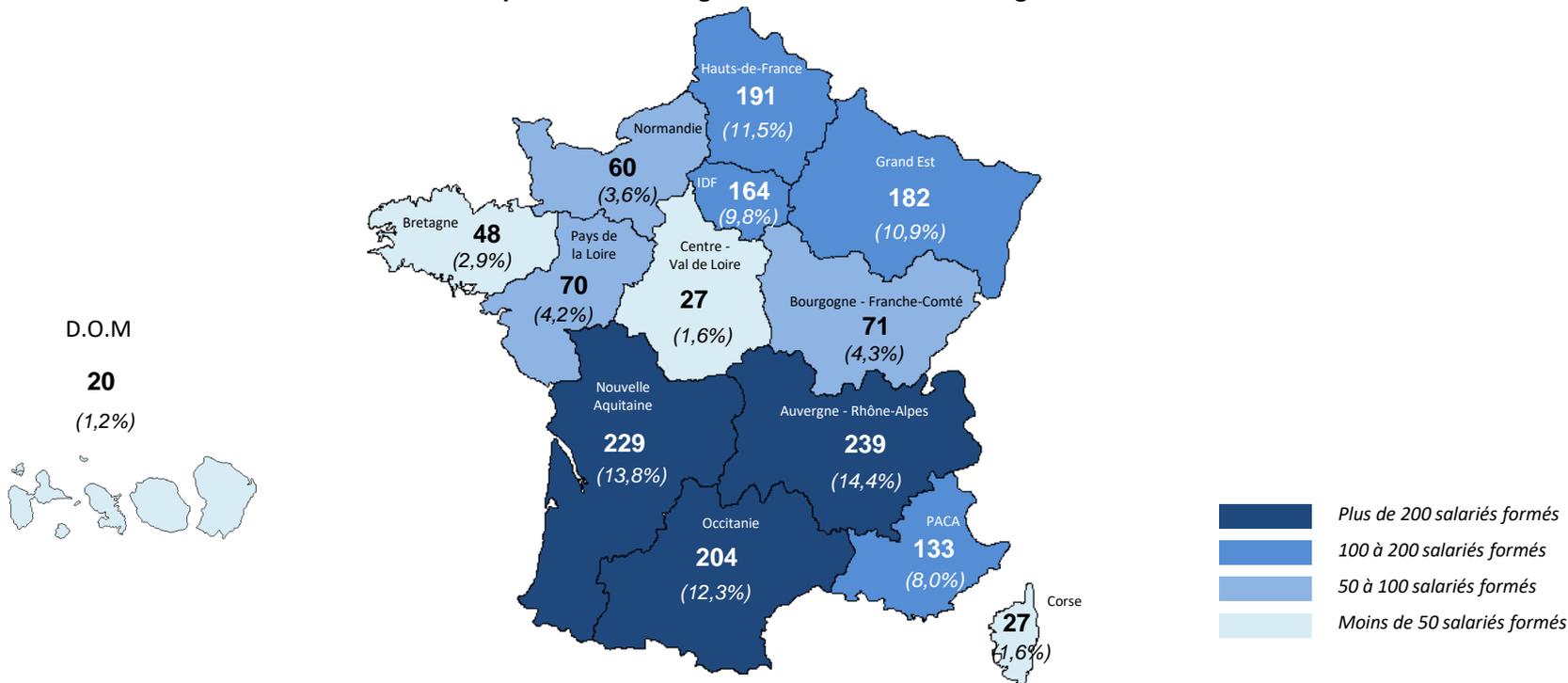
Répartition des stagiaires selon le sexe



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

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

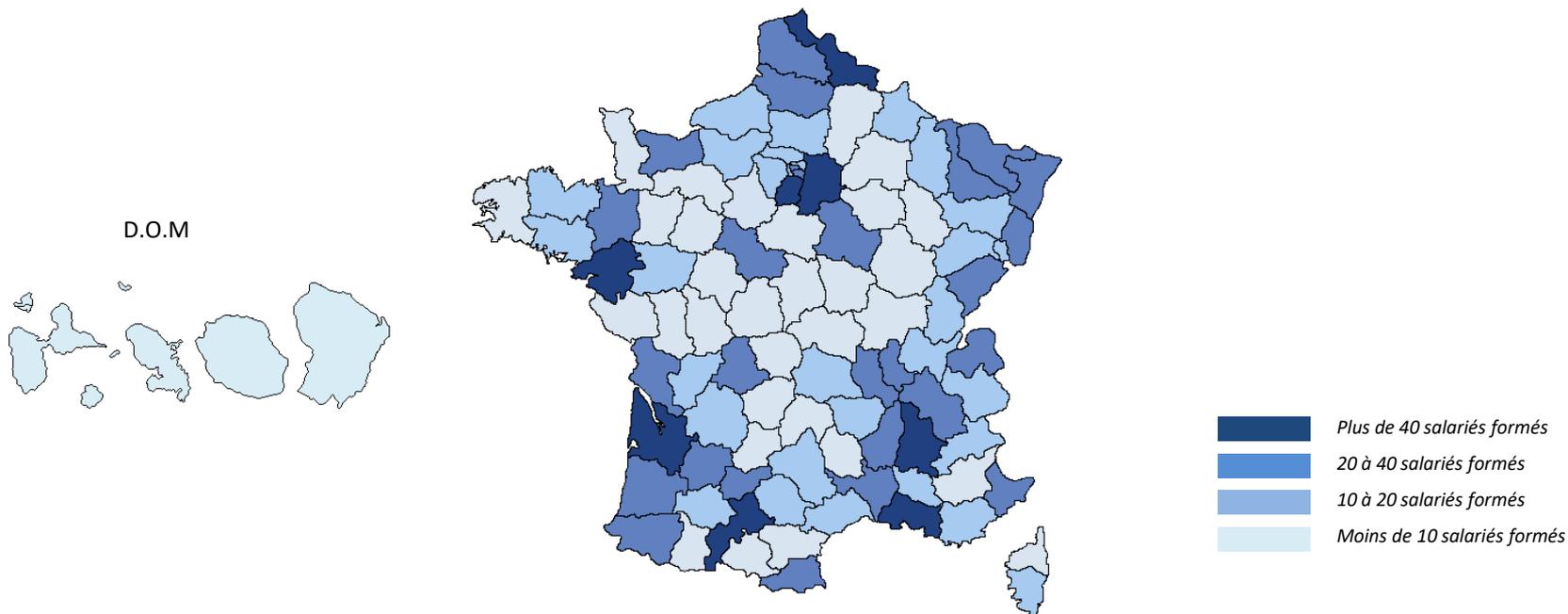
Répartition des stagiaires formés selon les régions



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

- Le Nord, la Haute Garonne, la Seine et Marne et la Gironde sont les départements les plus représentés dans le dispositif de plan de développement des compétences des entreprises de moins de 11 salariés avec plus de 50 salariés formés.

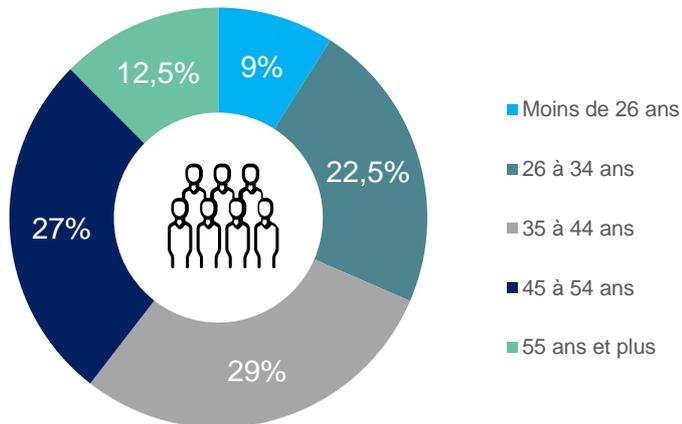
## Répartition des stagiaires formés selon les départements



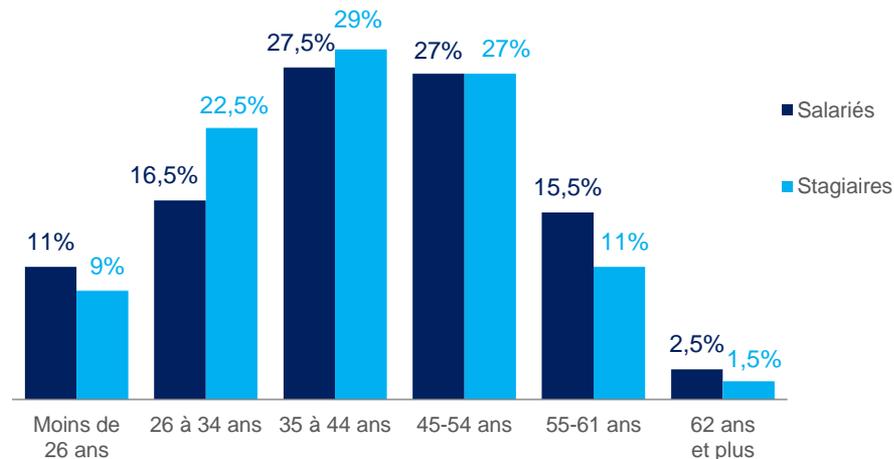
# Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- 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 18% des salariés et seulement 12,5% des stagiaires.

Tranche d'âge des stagiaires



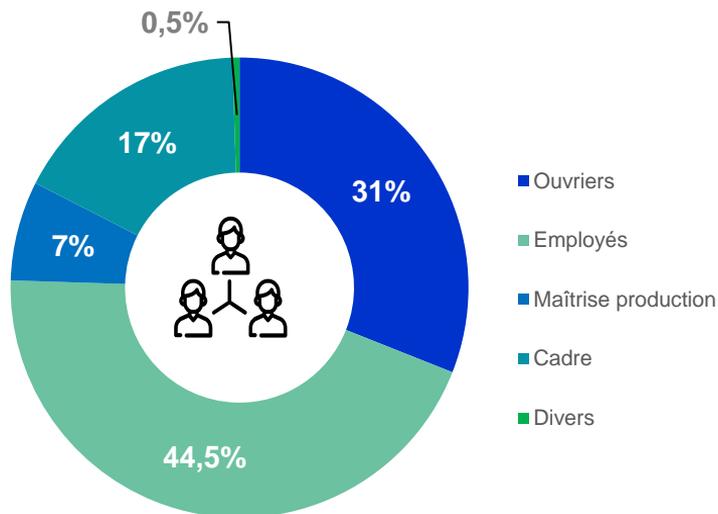
Comparaison des classes d'âge des salariés et des stagiaires en 2021



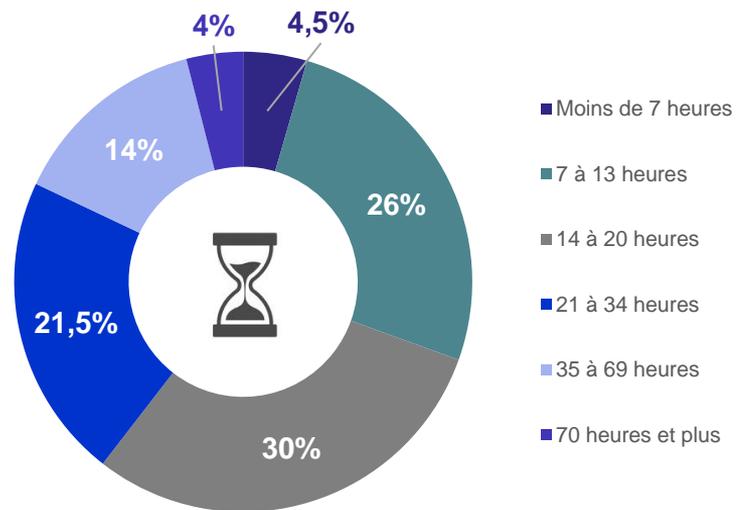
# Plan de développement des compétences - entreprises de moins de 11 salariés

- Les employés représentent près de 45% des stagiaires et les ouvriers plus de 30%.
- 56% 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	14,5%	- Logiciels de gestion commerciale (Open Pro, Sage, Evolutat...) - Formations 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%	- Formations au management d'équipe - Formations de conduite d'entretien/recrutement
Prévention-Hygiène-Sécurité	11,5%	- Formations Sauveteur Secouriste (SST) - Formateur équipier de premières intervention/manipulation extincteurs
Transport Logistique Manutention	26,5%	- CACES, FIMO, FCO - Permis (B, B96, C)
Formations liées aux métiers du BTP	12,5%	- Formations liées aux métiers d'exécution de chantier du gros-œuvre et du second œuvre - Formations liées aux fonctions études
Autres	7%	- Langues étrangères - Développement personnel



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION



# 05

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

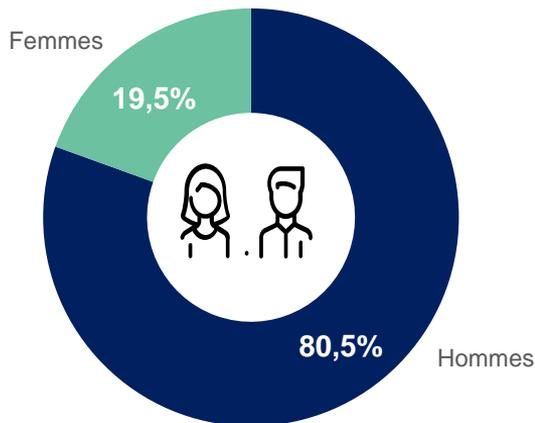


*Les données sur le Plan de Développement des Compétences s'appuient uniquement sur les actions de formation financées par Constructys et ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche.*

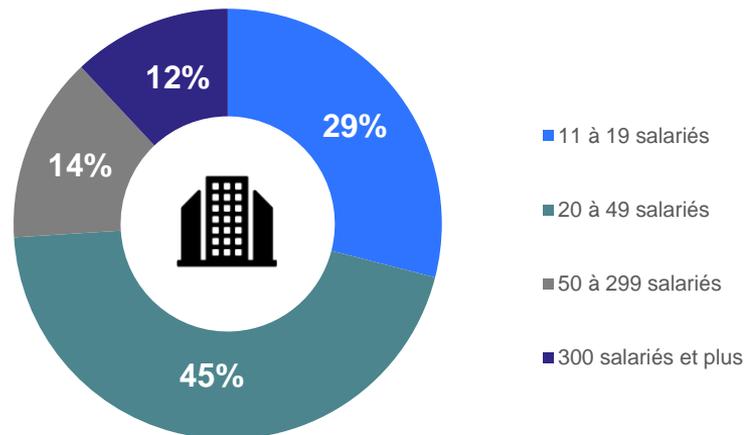
# Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- En 2021, 5 263 stagiaires ont été formés dans les entreprises de 11 salariés et plus, dont 45% dans celles de 20 à 49 salariés.
- 536 entreprises sont concernées avec une moyenne de 9,8 stagiaires par entreprise.
- Les hommes représentent 80,5% des stagiaires formés, soit une proportion nettement supérieure à celle des hommes dans la population salariée de la branche (75%, cf. partie Emploi).

Répartition des stagiaires selon le sexe



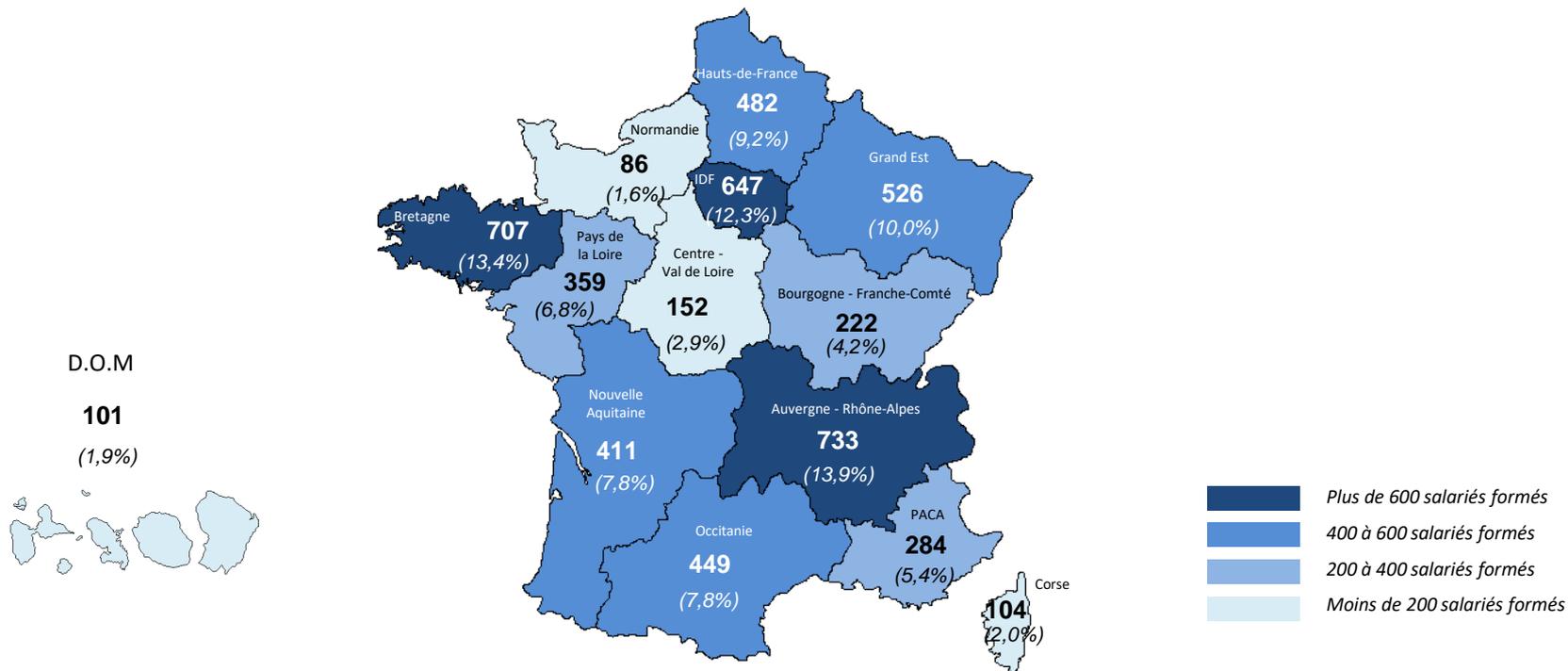
Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise



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

- L'Auvergne Rhône-Alpes et la Bretagne sont les régions comptant le plus de stagiaires formés dans les entreprises de 11 salariés et plus.

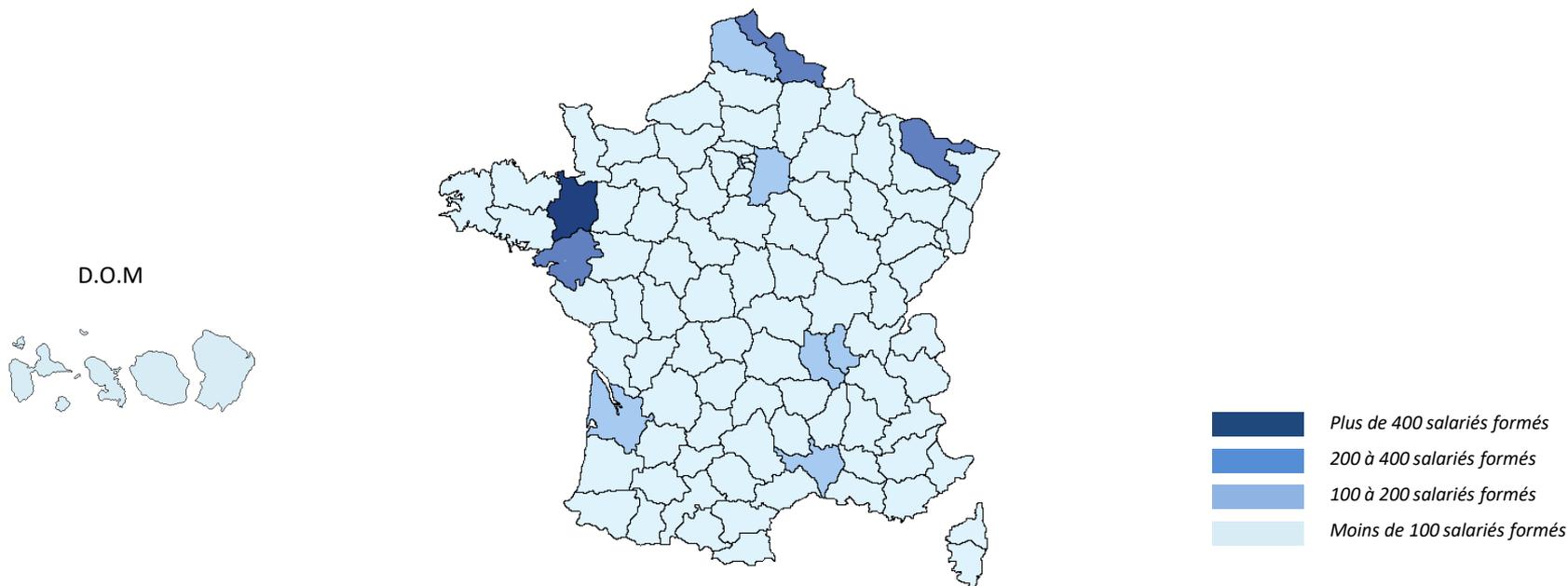
Répartition des stagiaires selon les régions



# 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.

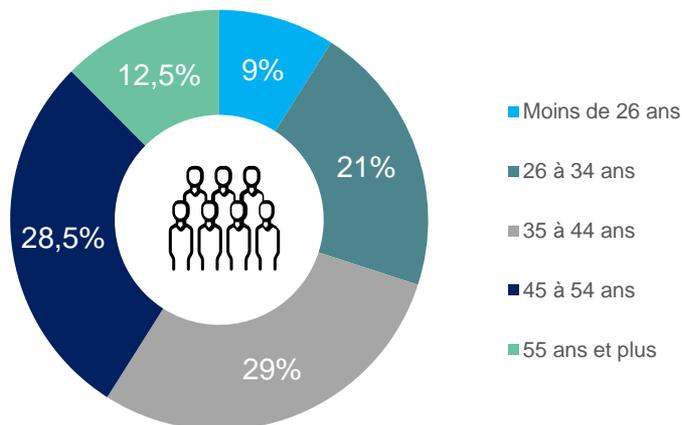
Répartition des stagiaires selon les départements



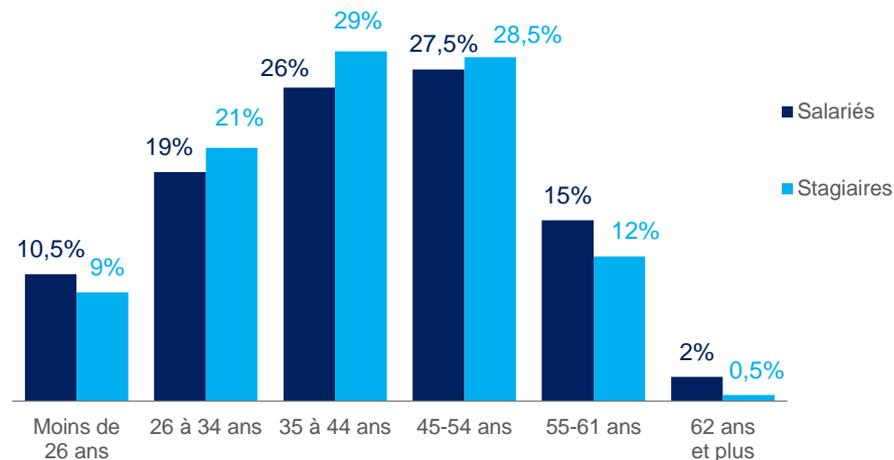
# Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- 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



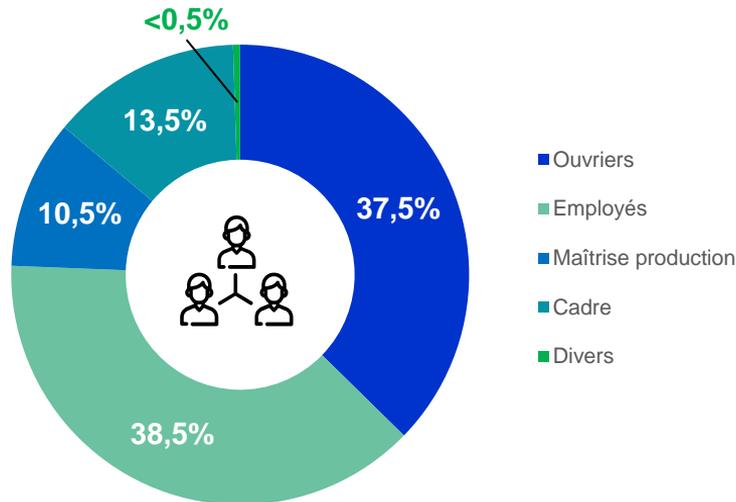
Comparaison des classes d'âge des salariés et des stagiaires en 2021



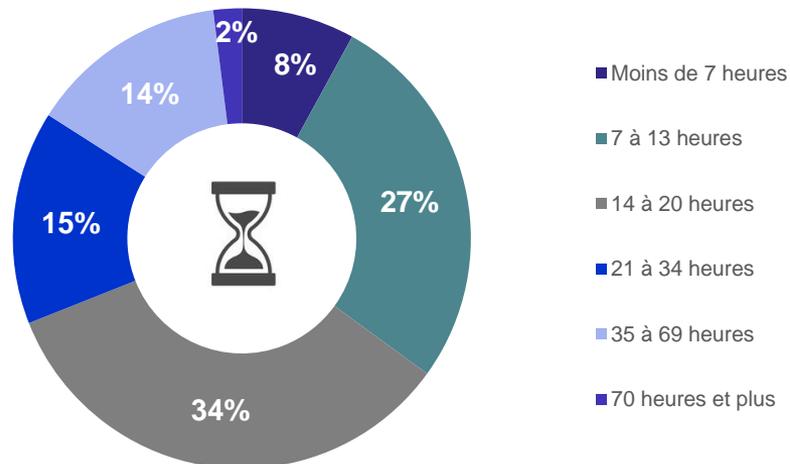
# Plan de développement des compétences - entreprises de 11 salariés et plus

- 76% 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 la conduite d'engins et le CACES (33%) devant la prévention-hygiène-sécurité (17,5%).

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



OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION



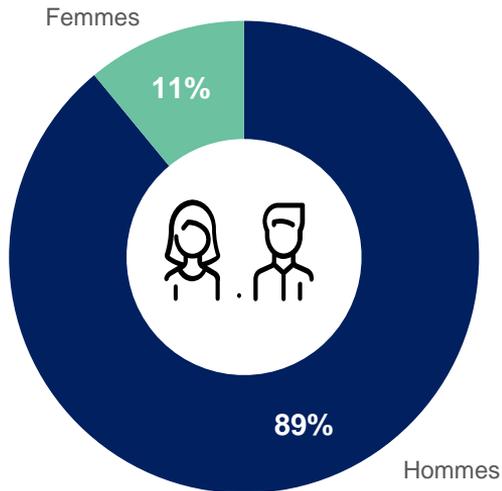
# 06

## Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

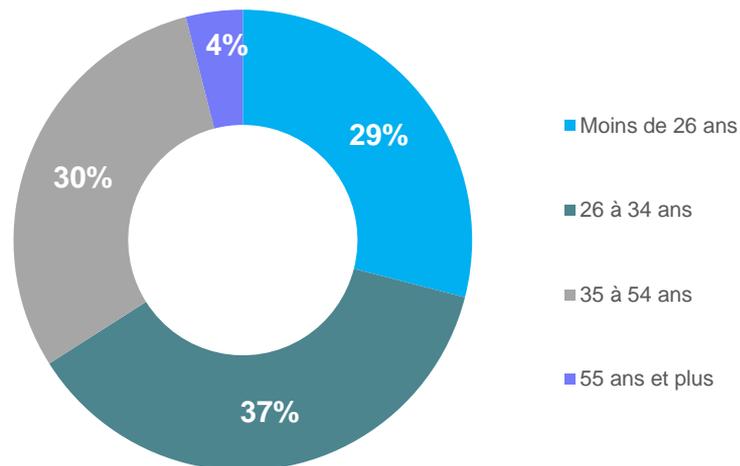
# Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

- En 2021, on compte 73 nouveaux stagiaires en POEC.
- 89% des stagiaires formés sont des hommes.
- Les deux tiers des stagiaires ont moins de 35 ans.

Répartition des stagiaires selon le sexe



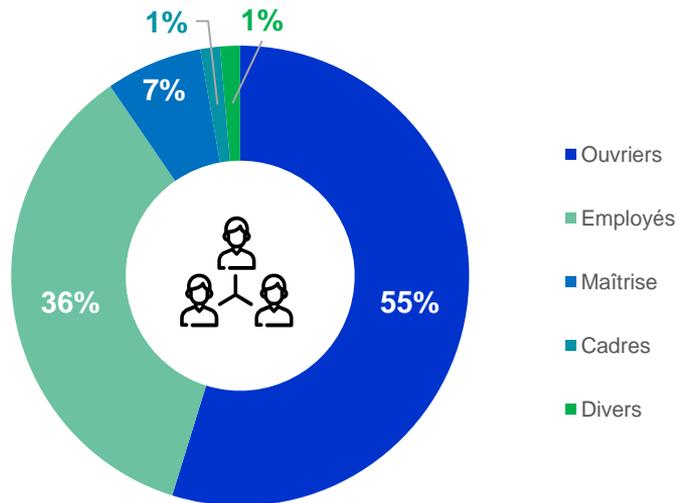
Tranche d'âge des stagiaires



# Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

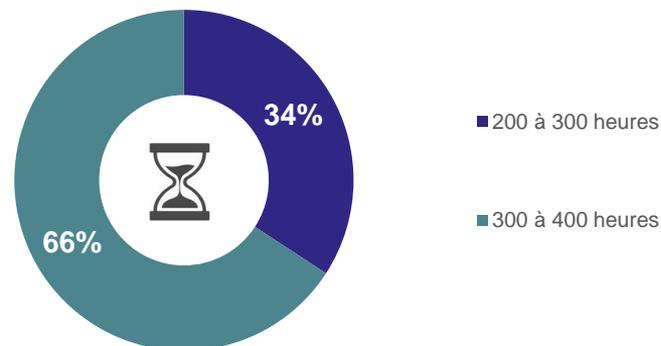
- En 2021, 55% des stagiaires sont des ouvriers. Au contraire, en 2020, une grande majorité des stagiaires étaient des employés (73,5%).
- Les deux tiers des formations ont une durée comprise entre 300 et 400 heures.

Répartition des stagiaires selon leur CSP



Domaine de formation	% de stagiaires
Permis VL ou PL, FIMO, FCCO, FCOS, ...	16,5%
Autres (conseiller vendeur, magasinier, ...)	83,5%

Durée de la formation en heures





OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION



# 07

## Pro-A

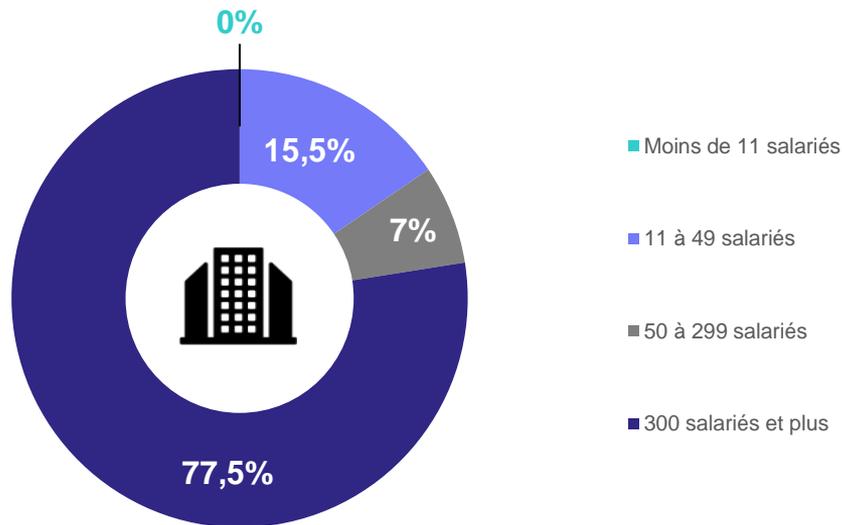


*Les données sur le Plan de Développement des Compétences s'appuient uniquement sur les actions de formation financées par Constructys et ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche.*

# Contrats Pro-A

- En 2021, 21 entreprises ont accueilli 84 nouveaux salariés en contrat Pro-A, soit 4 salariés en moyenne par entreprise.
- 77,5% des contrats Pro-A ont été signés par des entreprises de 300 salariés et plus.

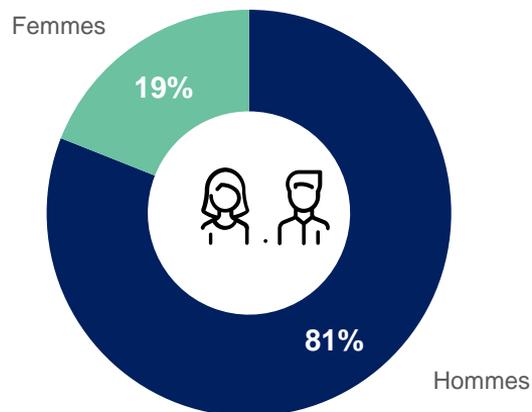
Répartition du nombre de contrats signés  
selon la taille de l'entreprise



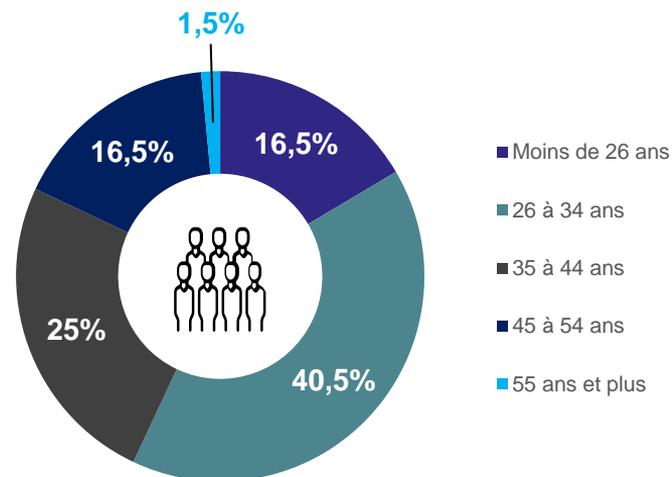
# Contrats Pro-A

- Les hommes représentent 81% des salariés recrutés en contrat Pro-A contre 19% de femmes.
- Les salariés de 26 à 34 ans représentent environ 40% des salariés en contrat Pro-A.
- Les salariés de plus de 55 ans représentent une part très faible des salariés ayant signé un contrat Pro-A (1,5%).

Répartition des salariés en contrat Pro-A  
selon le sexe

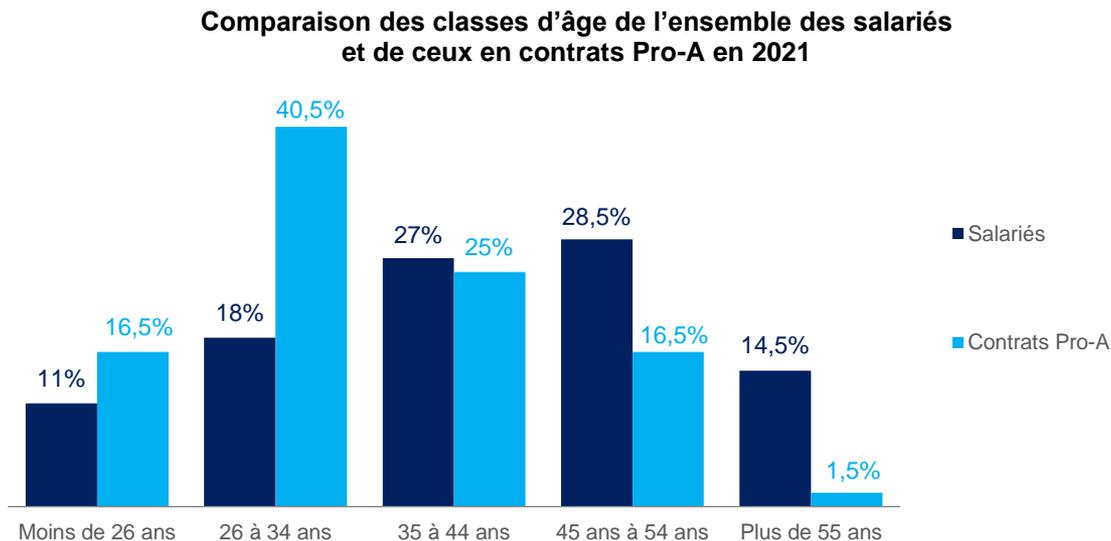


Tranche d'âge des salariés en contrat Pro-A



# Contrats Pro-A

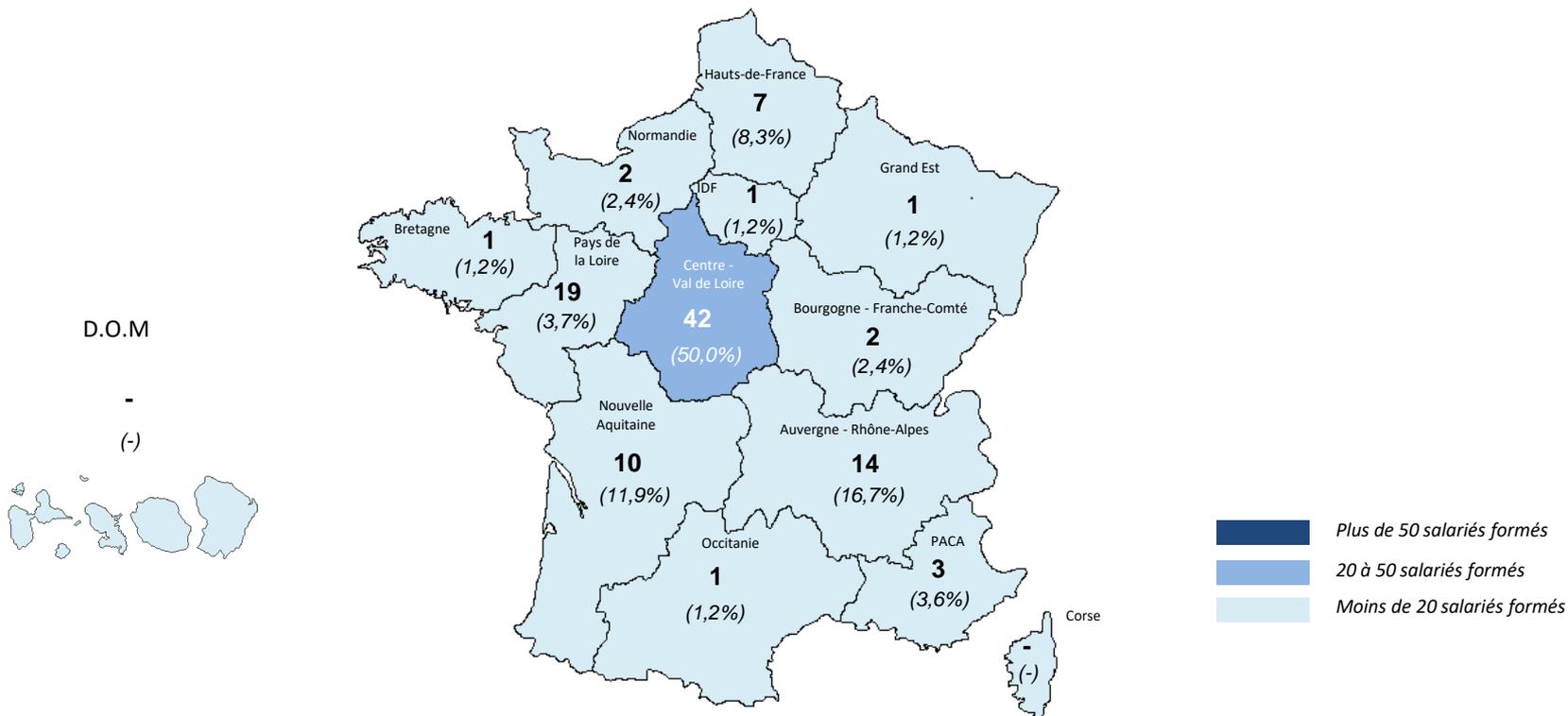
- Les salariés âgés de 26 à 34 ans sont surreprésentés parmi les salariés en contrat Pro-A. En effet, ceux-ci représentent un peu plus de 40% des contrats Pro-A signés en 2021 contre 18% de l'ensemble des salariés de la branche.



# Contrats Pro-A

- Les entreprises installées dans le Centre-Val de Loire sont celles ayant le plus signé de contrats Pro-A en 2021 : 42 en tout.

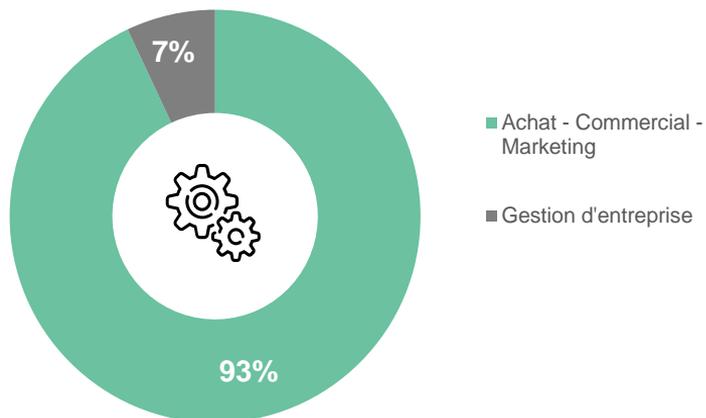
## Répartition des salariés en contrat Pro-A selon les régions



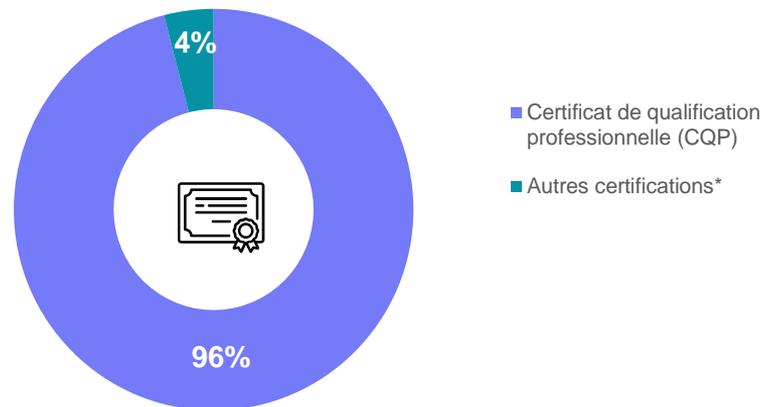
# Contrats Pro-A

- 93% des salariés en contrat Pro-A suivent une formation en Achat – Commercial – Marketing.
- Sur les 84 contrats Pro-A, 96% visaient un CQP.

Domaine de formation



Types de certifications



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

# Contrats Pro-A

- En 2021, 81 salariés en contrat Pro-A préparaient un CQP.
- Environ 40% des salariés visaient un CQP de manager d'équipe et un tiers un CQP de vendeur conseil.

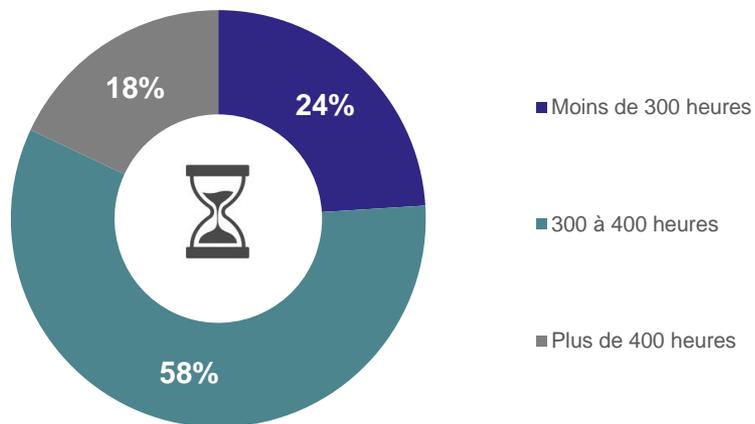
## Niveau de certification visée

CQP	% de salariés en contrat Pro-A
CQP manager d'équipe en négoce de matériaux de construction	40,5%
CQP vendeur conseil	32%
CQP attaché technico- commercial en négoce des matériaux de construction	20%
CQP chef d'agence en négoce de matériaux de construction	7,5%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>

# Contrats Pro-A

- Dans près de 60% des cas, les contrats Pro-A ont une durée comprise entre 300 h et 400 h.
- En moyenne, les contrats Pro-A ont une durée de 353 heures.

Durée de la formation en heures





「 Merci ! 」

pour votre attention

