



Diagnostics métiers en tension

Chefs de chantiers, conducteurs de travaux

Le présent diagnostic porte sur le métier « Chefs de chantiers, conducteurs de travaux (non cadres) ».

Avec 7 950 emplois en Provence-Alpes-Côte d'Azur, il fait partie des dix métiers les plus en tension en région. Il présente par ailleurs des tensions structurelles sur les treize années observées et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2025 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

7 950 personnes exercent ce métier, dont :

- 67 % de chefs de chantier (non cadres).
- 33 % de conducteurs de travaux (non cadres).
- 4 % de femmes.
- Uniquement des emplois salariés dont 93 % en CDI.
- 97 % à temps plein.
- 68 % des emplois dans le secteur « Construction », plus

particulièrement dans les travaux de construction spécialisés (44 %).

Un métier qui renvoie à la fonction de chef de chantier, dont le rôle principal est de superviser l'exécution des travaux sur le terrain et d'encadrer l'équipe de chantier. Il est placé sous l'autorité du conducteur de travaux. Ce dernier a pour mission d'organiser, planifier (établissement des devis, négociations avec les clients et sous-traitants...) et coordonner

plusieurs chantiers ou un chantier de grande ampleur ; il est par ailleurs responsable du suivi budgétaire.

Un métier qui s'exerce essentiellement au sein de sociétés privées.

Près des deux tiers des postes salariés sur ce métier sont concentrés dans des établissements rattachés aux conventions collectives nationales des employés, techniciens et agents de maîtrise du BTP.

1100 demandeurs d'emploi

pour ce métier

- 32 % ont un niveau de diplôme supérieur au bac ; 20 % un niveau bac ; 28 % un CAP-BEP ; 19 % n'ont pas de diplôme.



745 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante

visant ce métier

- Sur un nombre varié de certifications, allant du niveau bac au bac + 3.
- Essentiellement en formation initiale (plus précisément, 50 % par la voie scolaire et 44 % en apprentissage).



Des enjeux emploi-formation liés à :

- L'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre
- La formation et aux besoins de compétences
- La gestion des ressources humaines et la qualité de vie au travail

Des difficultés de recrutement importantes



- 550 projets de recrutement en 2025, dont 75 % jugés a priori difficiles par les employeurs.
- En tension forte dans tous les départements de la région, à l'exception des Alpes-de-Haute-Provence et des Hautes-Alpes (tension non mesurable du fait d'une volumétrie insuffisante).

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2023, DEFM ABC au 31.12.2024) ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021, Base tous salariés 2022) ; Carif-Oref PACA (Base effectifs en formation 2023) ; France Travail (BMO 2025) ; Informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA en décembre 2025 – Traitement Carif-Oref PACA.

1. Enjeux liés à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre

Une progression des emplois, et des besoins à long terme liés à la transition écologique

- Le nombre de chefs de chantier et conducteurs de travaux (non cadres) en emploi a augmenté de 8 % entre 2015 et 2021 en région (+ 7 % tous métiers confondus).
- 36 % des actifs en emploi ont 50 ans ou plus (contre 34 % tous métiers). Selon France Stratégie, 9 690 emplois de techniciens et agents de maîtrise du BTP (famille élargie de métiers) seraient à pourvoir d'ici 2030 en région, dont 7 290 pour remplacer des personnes en fin de carrière professionnelle.
- En dépit d'un secteur en souffrance ces dernières années – pour partie liée aux contraintes qui pèsent sur la production de logements neufs (zéro artificialisation nette, hausse des taux d'intérêt immobilier...) – les besoins en professionnels demeurent, ceci au regard des impératifs de transition écologique de l'habitat. À cet égard, Renobost¹ fait figurer le coordinateur de travaux dans son top 5 des métiers qui recrutent en région pour le parc tertiaire (surfaces commerciales, bureaux...) : 100 ETP seraient nécessaires pour couvrir l'ensemble des activités de performance énergétique (période 2025-2035).
- La montée en charge du diagnostic de performance énergétique (DPE) enjoint les propriétaires bailleurs à rénover les biens les plus énergivores, lesquels génèrent des commandes auprès des entreprises labelisées RGE. De plus, les objectifs de la loi « Climat et résilience » visent à développer à l'horizon 2050 les constructions de bâtiments basse consommation et la rénovation énergétique, ce qui devrait accroître à long terme les besoins en main-d'œuvre sur le métier.

Des besoins à court terme en baisse dans une conjoncture dégradée

- 11610 offres d'emploi de chefs de chantiers et conducteurs de travaux (y compris sur des postes de cadres) ont été diffusées en région durant l'année 2024 (offres déposées à France Travail et sites partenaires).
- Le nombre d'offres d'emploi sur ce métier baisse plus fortement que la tendance tous métiers : - 13 % entre 2023 et 2024 (- 6 % tous métiers).
- Les dernières données conjoncturelles témoignent toujours des difficultés rencontrées par le secteur de la Construction. Au 2^e trimestre 2025, l'emploi salarié en région (intérim compris) recule fortement (- 2,4 % sur un an contre + 0,5 % tous secteurs). Les carnets de commandes des entreprises, toujours bas, sont très sensibles aux aléas de la réglementation, en matière d'aide au financement des travaux de rénovation énergétique (suspension de MaPrimeRénov', par exemple). Ces incertitudes génèrent de l'attentisme de la part de clients potentiels².

¹ Renobost Provence-Alpes-Côte d'Azur, Synthèse tous marchés, juillet 2025, CCCA-BTP.

² « 2^e trimestre 2025 : reprise économique et marché du travail en léger rebond », Observation partenariale de la conjoncture (OPC), Communiqué n° 64.

Une concentration territoriale de l'offre et de la demande d'emploi

- Des offres d'emploi concentrées sur les départements du littoral : 47 % dans les Bouches-du-Rhône (43 % tous métiers), 22 % dans les Alpes-Maritimes (comme tous métiers) et 17 % dans le Var (18 %).
- 1100 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.
- Un nombre qui a augmenté de manière un peu plus prononcée qu'en moyenne tous métiers confondus (+ 3 % entre 2023 et 2024, contre + 2 %).
- De même que les offres d'emploi, les demandeurs d'emploi sont en premier lieu concentrés dans les Bouches-du-Rhône (41 %, comme tous métiers). Les demandeurs d'emploi sont davantage présents dans le Var, au regard de l'offre.

Un métier peu attractif pour les jeunes

- La part des moins de 30 ans au sein des actifs en emploi est sensiblement inférieure à celle tous métiers confondus (13 % contre 17 %) mais augmente (+ 2 points entre 2015 et 2021, stable tous métiers).
- Seulement 11 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont moins de 30 ans (26 % tous métiers).

Une faible mixité des effectifs

- Les femmes représentent seulement 4 % des chefs de chantier et conducteurs de travaux (non cadres) en emploi (49 % tous métiers), 4 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier (51 %) et 19 % des personnes en dernière année de formation certifiante visant ce métier (50 %).

Une part notable de travailleurs immigrés

- Les travailleurs immigrés représentent 15 % des actifs en emploi sur le métier (12 % tous métiers).
- Ils occupent plus souvent un poste de chef de chantier, aux responsabilités moindres que les conducteurs de travaux (78 % contre 65 % chez leurs homologues non-immigrés).

Le rôle clé des conducteurs de travaux et chefs de chantiers dans la transition écologique

Sur la base d'une enquête qualitative, une étude du Céreq questionne les effets de la transition écologique sur les métiers de la construction. Les auteurs donnent à voir trois principaux enjeux :

- solvabiliser les solutions écologiques - occasionnant des surcoûts - par des incitations financières afin de stimuler la demande ;
- répondre aux enjeux de GRH (« marque employeur » pour attirer des candidats, les chantiers ayant parfois mauvaise image) ;
- prendre en compte de manière accrue les aléas du terrain et la réalité complexe du mode constructif écologique, ce qui donne de fait un rôle clé aux chefs de chantiers et conducteurs de travaux.



Les chefs de chantiers et conducteurs de travaux, ayant la responsabilité d'organiser le travail d'un chantier, doivent également respecter les objectifs de maîtrise de coûts et de délais qui s'y rattachent, de même que ceux liés à la diminution du bilan carbone des constructions. L'étude du Céreq montre que les nouveaux modes constructifs, tel que le mix-matériaux béton-bois induit un surcroit de dépendance auprès des fournisseurs, impliquant une coordination particulièrement rigoureuse – des livraisons et de leur ordonnancement –, charge qui incombe au conducteur de travaux. Le chef de chantier, quant à lui, pilote des ouvriers pour qui l'introduction de nouveaux matériaux requiert de nouvelles compétences.

En résumé, les chefs de chantiers et conducteurs de travaux sont les principaux acteurs du verdissement des opérations. En effet, la transition écologique du secteur interrogeant aussi bien l'organisation du travail que les compétences à assimiler (nouveaux gestes professionnels), elle nécessite un accompagnement accru par l'encadrement de proximité.

Source : « La transition écologique dans les métiers de la construction : l'encadrement de chantier en première ligne », Céreq, Bref n° 448, décembre 2023.

Pistes d'action préconisées

- **Multiplier les actions de promotion de la mixité professionnelle**, à l'instar de celles menées par la Maison de l'emploi Ouest-Provence et son prestataire BAO Formation : atelier de promotion des métiers du bâtiment en transition énergétique dédiée aux femmes en recherche d'emploi ; et **favoriser les reconversions d'un métier féminin vers un métier masculin**, à l'image des actions de Transition Pro³.
- **Évaluer l'impact des actions visant la mixité professionnelle**, s'inspirer et sélectionner les actions qui produisent des résultats mesurables et positifs.
- **Sensibiliser les acteurs de l'orientation** aux enjeux du métier et de **son rôle clé dans la transition énergétique des chantiers**, notamment pour attirer les jeunes.
- **Accompagner l'orientation des demandeurs d'emploi vers ce métier**, en s'appuyant sur des dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi collective/individuelle (POEC/POEI), les « Entreprises Éphémères »...
- **Accompagner les bailleurs, les entreprises et les propriétaires à la transition énergétique, limiter l'incertitude réglementaire**: clarifier les attentes et le calendrier des dispositifs d'accompagnement à la rénovation énergétique des bâtiments, leurs modalités d'éligibilité...
- **Massifier la rénovation énergétique, en donnant de la visibilité** sur les grands volumes d'activité, stabiliser des carnets de commandes élevés pour les bailleurs sociaux et le tertiaire public.



Loi « Climat et Résilience »

Adoptée en août 2021, la loi « Climat et Résilience » vise à accélérer la transition écologique en France et à inscrire la lutte contre le réchauffement climatique dans le quotidien des citoyens. Elle agit sur plusieurs volets concrets, comme la réduction de l'artificialisation des sols, le développement des mobilités durables, l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments et la diminution de l'empreinte carbone de la consommation. À travers de nouvelles obligations (par exemple l'interdiction progressive de la location de passoires thermiques ou la mise en place de zones à faibles émissions), cette loi cherche à transformer durablement les modes de production, de transport et de consommation, tout en associant davantage les collectivités locales et les citoyens aux décisions.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043956924>



Renoboost : un programme national de réponse aux besoins en compétences en rénovation énergétique

Renoboost est un programme collaboratif piloté par le CCCA-BTP et soutenu par les branches professionnelles du secteur du BTP. Il a pour objectif de répondre aux besoins de la profession en matière de rénovation énergétique à l'échelle des territoires et accompagne l'ensemble des territoires métropolitains et ultra marins à l'exception de Mayotte. Le programme propose une approche régionalisée pour apporter des réponses adaptées aux spécificités locales en matière de compétences et d'emplois.

2. Enjeux liés à la formation et aux besoins de compétences

Un métier de planification et d'organisation

- **Le conducteur de travaux** est le responsable global d'un ou plusieurs chantiers. Il assure l'organisation, le suivi et la bonne exécution des projets (de l'analyse du dossier technique jusqu'à la réception des travaux), tout en veillant à la performance économique (respect du budget et des délais) et aux normes de qualité, de sécurité et d'environnement. Il coordonne les équipes, gère les approvisionnements, les démarches administratives et assume des responsabilités importantes en cas d'incident (Source : Onisep).
- **Le chef de chantier** intervient directement sur le terrain. Il planifie et organise la réalisation des travaux au quotidien, répartit les tâches, encadre les équipes, veille à la qualité, aux délais et à la sécurité. Il assure également des tâches administratives telles que la gestion du personnel, le suivi des commandes et des coûts. Présent sur le chantier, il veille à la bonne exécution et à la coordination des travaux, pouvant être amené à sonder les contraintes du terrain et à remplacer le conducteur de travaux ponctuellement.
- **Ce qui distingue ces deux professions** : le conducteur de travaux a une vision globale du chantier, pilote la partie économique, administrative et relationnelle, avec une forte responsabilité ; le chef de chantier, quant à lui, assure la mise en œuvre concrète sur le terrain, anime les équipes, veille à la qualité et à la sécurité, tout en gérant l'organisation quotidienne.

Des contextes d'exercice et des lieux d'interventions variés

- Les professionnels interviennent sur une grande variété de projets dans le domaine du bâtiment et des travaux publics. Ils peuvent être affectés à des chantiers de construction neuve (logements, bureaux, bâtiments publics), à des opérations de réhabilitation, de rénovation, de génie civil (ponts, tunnels, routes, barrages, canalisations) ou de démolition. Leur champ d'action peut inclure également des travaux d'aménagement extérieur, d'entretien d'infrastructures, ou encore de grands travaux liés à des projets industriels, urbains ou d'infrastructure lourde.
- Les lieux d'intervention sont très variables : chantiers en milieu urbain dense, en zone périurbaine ou rurale, parfois en milieu naturel ou isolé (montagne, littoral...). D'autres chantiers se déroulent dans des sites particuliers ou sensibles : hôpitaux, aéroports, centrales industrielles, bases militaires. Le travail alterne entre terrain (présence sur le chantier avec équipement de sécurité) et bureaux (préparation, gestion, réunions de coordination).

Une élévation du niveau de diplôme, portée par la jeune génération

- Un métier ouvert à des personnes ayant des niveaux de formation variés : 35 % des actifs en emploi ont un niveau CAP-BEP (21 % tous métiers), 20 % un niveau bac (21 %), 28 % un niveau supérieur au bac (45 %) et 17 % n'ont pas de diplôme (13%).
- Le niveau de formation a toutefois augmenté entre générations : si 29 % des actifs en emploi de 50 ans ou plus ont un niveau bac ou plus (55 % tous métiers) ; cette part culmine à 81 % chez les moins de 30 ans, très supérieure à celle mesurée tous métiers confondus (73 %).
- Exemples de formations certifiantes en région visant le métier à la rentrée 2025⁴: BTS travaux publics (ECIR) ; BUT spécialité génie civil-construction durable (Aix-Marseille Université).

La formation initiale comme principal vivier de recrutement

- 745 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier. Près de la moitié sont dans des cursus visant un bac + 2 (45 %), plus du tiers un niveau bac (35 %) et un inscrit sur cinq un niveau bac + 3 (20 %).
- Ces formés sont quasi-exclusivement en formation initiale : 50 % en voie scolaire, 44 % en apprentissage ; seulement 6 % relèvent de la formation continue des demandeurs d'emploi.
- Selon l'Observatoire du BTP, les formations financées en 2023 par Constructys (OPCO de la Construction) traitent pour l'essentiel des thématiques « prévention, santé, sécurité » ou de niche (éco-conception, BIM). Un manque d'intérêt est constaté pour les formations plus transversales en communication, management, *lean construction* ou encore en logistique. En région, des formations courtes et variées existent mais sont peu suivies.
- Selon la CERC PACA, les entreprises régionales déclarent un manque de personnes formées à proximité, source de tension de recrutement⁵.

⁴ Source : Carif-Oref PACA, Base régionale de l'offre de formation (extraction au 07.08.2025).

⁵ « [Étude des métiers en tension dans le Bâtiment et les Travaux Publics](#) », CERC PACA, juillet 2023.

Une montée en compétences attendue

- Les entreprises ont des attentes fortes en matière de montée en compétences des conducteurs de travaux, notamment sur des aspects réglementaires et commerciaux : applications de normes environnementales, éviter les contenus, vente de prestation aux clients, argumentation des réponses aux appels d'offre, facturation de compléments, gestion de la relation client...⁶

Des perspectives d'évolution professionnelles

- Parmi les chefs de chantiers, conducteurs de travaux (non cadres) résidant en région en janvier 2022, 78,5 % exercent toujours le même métier un an plus tard (contre 75 % pour l'ensemble des salariés). Parmi ceux qui ont changé de métier, 29 % occupent des postes d'ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux, avec le statut cadre et 11 % exercent le métier d'ouvrier qualifié des travaux publics, du béton et de l'extraction.
- Sur la même période, parmi les salariés en exercice dans le métier en janvier 2023 qui travaillaient sur un métier différent l'année précédente, près de 20 % étaient des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction ; 7 % des ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres) ; 6 % des techniciens et chargés d'études du BTP ; 6 % électriciens du bâtiment.

Les compétences émergentes des managers de chantier et d'atelier : enjeux environnementaux et adaptations



Dans une étude récente, l'Observatoire des métiers du BTP formule plusieurs préconisations afin de répondre aux besoins en compétences en lien avec les enjeux environnementaux.

Pour ce qui est des conducteurs de travaux, le rapport suggère de mettre en place une approche de coût global qui prend en compte les coûts énergétiques dès la phase initiale du projet ; d'ajuster l'exécution et la gestion des chantiers en intégrant de nouveaux matériaux, des systèmes énergétiques performants et des méthodes de constructions modernes et adaptées ; d'assurer le respect de la conformité légale des chantiers en veillant à l'application des réglementations en vigueur ; d'identifier équipements et matériaux à recycler, réemployer.

Concernant les chefs de chantier plus spécifiquement, répondre aux besoins liés à l'environnement consisterait à : mobiliser les chefs d'équipe et les compagnons sur le sujet environnemental du chantier ; concevoir et mettre en œuvre des outils de contrôle et de suivi afin d'assurer une gestion frugale des ressources énergétiques ; et enfin, de garantir la conformité légale en veillant au respect des régulations et des obligations juridiques en vigueur.

Source : « Étude sur l'évolution des fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier », Observatoire des métiers du BTP, 2025.

⁶ Enquête nationale de l'observatoire prospectivité des métiers et des qualifications du BTP, 2024.

Pistes d'action préconisées

- **Cartographier et rendre plus visible l'offre de formation professionnelle continue des salariés en région** : la palette de formations courtes est variée mais un grand nombre demeurent peu connues et donc peu « consommées ».
- **Favoriser la montée en compétences des formés, en renforçant la formation initiale** par des enseignements sur le management, le numérique, la réglementation (notamment environnementale), la communication et le commerce.
- **Favoriser le mentorat dans les entreprises, en le rendant moins informel** : mettre en place des actions spécifiques visant à la transmission des savoirs entre les générations (ateliers d'échanges de pratiques...).
- **Développer la formation continue des demandeurs d'emploi**, notamment à l'adresse des femmes, dans un métier très masculin.
- **Veiller aux équilibres territoriaux de l'offre de formation** afin de répondre aux besoins des entreprises et réduire les difficultés de recrutement.
- **Poursuivre la formation de coordinateurs de travaux avec des compétences adaptées selon les marchés** (collectif et tertiaire versus maison individuelle).
- **Valoriser les différentes fonctions d'encadrement et les possibilités d'évolution de carrière**, par un narratif sur le métier dans le cadre de vidéos promotionnelles, par exemple.
- **Renforcer les partenariats recruteurs-réseau pour l'emploi** sur l'identification des besoins en compétences (rencontres entreprises partenaires et demandeurs d'emploi, à l'instar des « Entreprises Éphémères »).
- **Se saisir du COS Construction durable et de ses travaux** pour répondre aux enjeux de besoins en compétences.

Entreprises Éphémères

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, France Travail accompagne et finance des « Entreprises Éphémères » dédiées notamment aux métiers de la construction, afin de répondre aux besoins de recrutement dans ce secteur en tension. Pendant six à sept semaines, des groupes de demandeurs d'emploi se structurent comme une véritable entreprise temporaire, avec des pôles communication, prospection ou relations humaines, pour travailler collectivement leur projet professionnel et rencontrer directement des employeurs. Ce format innovant, soutenu par des acteurs comme NGE ou FATEC, favorise l'acquisition de compétences transversales (travail en équipe, organisation, démarchage) et a permis à plusieurs participants de décrocher des emplois durables, dont des CDI dans le BTP en région PACA.

www.entreprises-ephemeres.fr



Le Contrat d'objectif sectoriel (COS) Construction durable

Sous l'impulsion de la Région Sud, les signataires du Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2023-2028 – élaboré par la Région en concertation avec le CREFOP (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) et mis en œuvre avec l'État, le Rectorat de Région, ainsi que la Direction régionale de l'alimentation, l'agriculture et de la forêt (Draaf) – se sont engagés à mettre en place des COS sur plusieurs filières prioritaires dont celle de la Construction et de son écosystème économique. Ces COS permettent de décliner opérationnellement des enjeux partagés au plus près des besoins des acteurs économiques.

Leurs objectifs sont de :

- rassembler les professionnels, les partenaires institutionnels et techniques autour d'une stratégie partagée sur les emplois et les compétences ;
- mutualiser les réflexions et les moyens, en continu, au plus près des besoins de la filière ;
- conforter le potentiel d'innovation de la filière.

Ils ont pour ambition de rendre les politiques de formation plus efficaces pour les entreprises mais aussi pour la population. C'est-à-dire : permettre aux entreprises d'avoir de la main-d'œuvre qualifiée et de la conserver, mais aussi accompagner les demandeurs d'emploi à la qualification afin de leur donner les conditions d'une insertion durable et de qualité.

Enfin, le CPRDFOP et les COS, s'inscrivent en complémentarité du Plan climat en faisant de la transition écologique mais aussi des questions sociétales de qualité de vie au travail et de RSE, des enjeux importants pour l'écosystème orientation, formation, emploi. Le métier de chefs de chantiers, conducteurs de travaux dans ses différentes composantes et spécialisations, présente un enjeu pour le COS Construction durable.

3. Enjeux liés à la gestion des ressources humaines et à la qualité de vie au travail

Des emplois stables

- 93 % des chefs de chantier et conducteurs de travaux (non cadres) occupent un emploi à durée indéterminée (85 % chez l'ensemble des salariés, tous métiers confondus).
- 97 % travaillent à temps complet (84 % tous métiers).

Des salaires élevés, des inégalités salariales femmes-hommes

- La moitié des salariés gagnent plus de 2 684 € net par mois à temps plein (1 835 € tous métiers, données 2022).
- Les femmes en exercice gagnent en moyenne 443 € net de moins que les hommes par mois pour un équivalent temps plein. L'écart salarial est sensiblement supérieur à celui mesuré tous métiers confondus (321 €).

Des conditions de travail exigeantes et parfois risquées

- En raison de la diversité des chantiers, les professionnels exercent leur activité dans des conditions de travail exigeantes, nécessitant une forte disponibilité et une présence régulière sur le terrain. Ils sont souvent soumis à des délais serrés et à des imprévus techniques ou climatiques. Le rythme peut inclure de longues journées, des déplacements fréquents et, selon les projets, du travail en soirée ou certains week-ends, afin de garantir l'avancement et la sécurité des travaux.
- La présence sur site implique le port d'équipements de protection individuelle et l'exposition à des nuisances comme le bruit, la poussière ou les variations climatiques. Ces professionnels doivent rester vigilants en permanence pour prévenir les risques liés aux engins de chantier, aux déplacements et aux interventions en hauteur, ce qui demande à la fois une bonne condition physique et une forte culture de la sécurité.

La marque employeur pour attirer et fidéliser

- Dans un secteur confronté à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et à des enjeux liés à la transition écologique, une marque employeur développée autour de cet enjeu peut constituer un levier stratégique pour attirer des candidats sensibles aux pratiques durables.
- Les entreprises qui mettent en avant leurs engagements (usages de matériaux biosourcés, chantiers bas-carbone) renforcent leur attractivité auprès des jeunes générations souhaitant travailler dans des structures plus écoresponsables. Certaines sociétés valorisent leur politique RSE pour séduire et fidéliser leurs collaborateurs, réduisant ainsi le turnover et améliorant la productivité de l'entreprise⁷.

Des enjeux de maintien et de retour à l'emploi des seniors

- Les seniors sont très représentés parmi les demandeurs d'emploi qui visent ce métier : 41 % ont 50 ans ou plus (28 % tous métiers).

Des modes de recrutement différenciés, des freins périphériques à l'emploi

- Les modes de recrutement diffèrent selon le type de poste et la taille de l'entreprise : l'appel à l'alternance et aux recrutements externes est plus développé dans les grandes entreprises. Le recrutement externe est privilégié pour les conducteurs de travaux. La promotion interne est plus fréquente dans les petites structures et chez les chefs de chantier (Source : Observatoire du BTP, 2025).
- Les établissements employeurs du métier sont en majorité des TPE-PME de moins de 50 salariés (61 %).
- Le recours à l'apprentissage croît avec la taille de l'établissement employeur : en région, les contrats d'apprentissage représentent seulement 1 % des postes salariés dans les structures de moins de 10 salariés, part atteignant 7 % dans celles de 250 salariés et plus.

- À noter que l'intérim est particulièrement développé dans les TPE (18 %).
- Comme pour nombre de métiers, des employeurs témoignent de difficultés à recruter dans leurs bassins d'emploi, ce qui implique d'ouvrir le recrutement à la région voire au national. La présence de freins périphériques à l'emploi (prix de l'immobilier élevé, logement en location longue durée concurrencé par le meublé de tourisme, offre de garde d'enfant réduite...) complexifie la procédure de recrutement. C'est notamment le cas dans les Alpes-Maritimes⁸.

Pistes d'action préconisées

- **Lever les freins périphériques à l'emploi**, en développant des solutions d'accompagnement à l'installation des candidats au poste sur un territoire : aide à la recherche de logement, de modes de garde d'enfant... en s'inspirant des services du Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) des intérimaires.
- **Travailler sur la marque employeur et les aspirations des salariés pour fidéliser la main-d'œuvre**, notamment les jeunes générations, à l'instar des entreprises du BTP associées à la démarche « Charte Chantier Vert ».
- **Développer l'alternance dans les TPE**, pour diversifier les profils d'encadrants : apprentis plus jeunes, plus sensibilisés à la transition écologique, et davantage positionnés sur des niveaux de qualifications plus élevés que leurs aînés dans le métier.
- **Adopter une approche structurelle en matière de qualité de vie au travail**, pour limiter les impacts sur la santé des travailleurs, notamment en matière de réduction de la charge mentale et du stress liés au pilotage des chantiers : adapter les horaires pour éviter les semaines trop longues (ex : jours de repos compensatoires après les pics d'activité), définir précisément les responsabilités de chaque encadrant pour éviter les conflits d'autorité...
- **Prévenir la désinsertion professionnelle des seniors**, en misant sur la formation continue des salariés ; en valorisant leur expérience métier et leur rôle dans la transmission des savoirs (mentorat) ; en mobilisant les partenaires de la charte maintien dans l'emploi (MDE) et en adaptant les actions conduites dans ce cadre au secteur de la Construction.

⁸ Informations collectées lors du groupe de travail, organisé par le Carif-Oref PACA, sur ce métier (décembre 2025).

Fonds d'action sociale pour le travail temporaire (FASTT)

Créé en 1992, le FASTT est une association à but non lucratif qui se consacre à l'amélioration des conditions de vie des salariés intérimaires via ses différents services : logement, santé, prévention, mobilité, budget, famille, social. Financée par les entreprises de travail temporaire dans le cadre d'un accord de branche, et gérée par les partenaires sociaux, sa mission est de sécuriser les parcours professionnels des intérimaires tout en les accompagnant dans les moments clés de leur vie.

Source : <https://www.fastt.org/qui-sommes-nous>

La démarche « Charte Chantier Vert »

La démarche « Charte Chantier Vert » de la Métropole Nice Côte d'Azur, mise en place depuis 2022 pour tous les marchés de travaux dont elle est maître d'ouvrage, accompagne les entreprises du BTP dans l'intégration de pratiques respectueuses de l'environnement. Pour y participer, les entreprises s'engagent à suivre un plan d'action structuré autour de cinq thématiques : organisation du chantier, gestion des ressources et déchets vers une économie circulaire, limitation des nuisances, consommation d'énergie et d'eau, et prévention des risques environnementaux. La collectivité fournit un suivi via un coordinateur chantier vert et des référents entreprise, et contrôle l'application de la Charte tout au long du chantier. Cette démarche favorise la montée en compétence des agents et professionnels, la valorisation des ressources et l'emploi local, tout en contribuant à l'attractivité des entreprises et à la transition écologique du territoire.

Nomenclatures et sources statistiques :

Les nomenclatures métiers utilisées sont, selon la disponibilité des données, celles des familles professionnelles (FAP, versions 2009 et 2021), des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) et du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). La FAP permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, France Travail, Dares...). La FAP correspondante à ce métier est « B6X74 – Conducteurs de travaux, chefs de chantier non cadres » (version 2021) et « B6Z73 – Chefs de chantiers, conducteurs de travaux (non cadres) » (version 2009). Les PCS associées au métier sont « 481a – Conducteurs de travaux (non cadres) » et « 481b – Chefs de chantier (non cadres) » ; les ROME sont « F1201 – Conduite de travaux du BTP » et « F1202 – Direction de chantier du BTP ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et France Travail (Métiers en tension 2011-2023).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (Dares, France Travail – STMT, DEFM ABC au 31.12.2024) ; offres d'emploi diffusées (France Travail – Offres diffusées en 2024) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (France Travail – BMO 2025).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2019-2023, millésimé 2021) ; caractéristiques de l'établissement employeur et salaires (Insee – Base tous salariés millésimée 2022) ; mobilités professionnelles (Dares – Dispositif ForCE et DSN-Sismmo 2023).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Depp, Dirm, Draaf, Drees, France Travail – Base Carif-Oref PACA, effectifs en formation 2023).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : branche du Bâtiment ; branche des Travaux publics ; Observatoire des métiers du BTP ; Cellule économique régionale de la Construction (Cerc) ; OPCO Constructys ; Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) ; Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) BTP.

Organisation patronale et cluster : Fédération Française du Bâtiment (FFB) ; Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) ; Fédération des SCOP BTP ; Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP).

Organismes consulaires : Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA), Chambre de commerce et d'industrie (CCI).

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dreets ; Rectorats ; France Travail ; Missions locales...

Pour aller plus loin :

Les publications de l'Observatoire des métiers du BTP

<https://www.metiers-btp.fr/entreprise/nos-publications/nos-etudes/>

Les publications emploi et formation de la CERC PACA

<https://www.cerc-paca.fr/pole/emploi-et-formation/>

Fiches formation :

<https://www.intercariforef.org/formations/bts-batiment/certification-75789.html>

<https://www.intercariforef.org/formations/but-specialite-genie-civil-construction-durable-parcours-travaux-batiment/certification-109973.html>

<https://www.intercariforef.org/formations/bts-travaux-publics/certification-117295.html>

La transition écologique dans les métiers de la construction : l'encadrement en première ligne (Céreq)

<https://www.cereq.fr/la-transition-ecologique-metiers-construction-btp>



Diagnostics métiers en tension

Chefs de chantiers, conducteurs de travaux

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

Depuis la mise en place de la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et France Travail, le Carif-Oref dresse chaque année un panorama des tensions sur le marché du travail régional. Le dernier panorama, publié en juillet 2025 « Les tensions sur le marché du travail se stabilisent à un niveau élevé », livre une lecture dynamique des tensions en 2023, des évolutions et des persistances dans le temps.

Le présent document s'intègre dans le cadre de la **série de publications consacrées aux métiers en tension**. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Fabien Mirosa (Auteur)
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud
(Cheffes de projet)

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Décembre 2025

Cette publication a bénéficié d'un financement du Conseil régional

