



Diagnosics métiers en tension Ouvriers en électricité du bâtiment

Le présent diagnostic porte sur le métier « Ouvriers en électricité du bâtiment ». Avec 11 030 emplois en Provence-Alpes-Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs 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

11 030 personnes exercent ce métier, dont :

- 6 170 artisans électriciens du bâtiment.
- 4 860 électriciens qualifiés.

Ce diagnostic ne prend pas en compte les métiers d'ouvriers de l'électricité et de l'électronique (câbleurs, bobiniers...).



- 1 % de femmes.
- 56 % de non-salariés (39 % d'indépendants et 17 % d'employeurs).
- Parmi les salariés : 83 % en CDI.
- 7 % à temps partiel.
- 45 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 26 % un niveau bac ; 10 % n'ont pas de diplôme.

- 82 % des emplois dans le secteur « Construction », principalement dans les *Travaux d'installation électrique dans tous les locaux* (72 %) ; suivis de l'« Administration publique » (5 %) et les « Activités de services administratifs et de soutien » (4 %).

Un métier qui s'exerce dans des sociétés privées ou artisanales.

2 530 demandeurs d'emploi pour ce métier

- 47 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 34 % un niveau bac ; 7 % n'ont pas de diplôme.



2 240 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante

- visant ce métier
- 98 % dans la spécialité de formation « Fonctions transversales de la production ».
- 55 % en formation initiale – voie scolaire ; 37 % en formation initiale – apprentissage ; 8 % en formation continue des demandeurs d'emploi (via un financement public, d'un OPCO ou sur le CPF).



Des difficultés de recrutement importantes

- 1 130 projets de recrutement en 2025, dont 70 % jugés a priori difficiles par les employeurs.
- Un métier en tension dans tous les départements de la région (sauf les Hautes-Alpes, dont la tension n'est pas mesurable du fait d'une volumétrie insuffisante).



Des enjeux emploi-formation liés à :

- La formation et aux besoins en compétences
- L'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre
- La sécurisation des parcours, l'amélioration des conditions d'emploi et de travail

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2023, DEFAM 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

Un lien emploi-formation relativement fort

- 45 % des ouvriers en électricité du bâtiment en emploi ont un niveau CAP-BEP (21 % pour l'ensemble des métiers) et 26 % ont un niveau bac (21 %).
- 56 % des ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment (famille de métiers élargie des électriciens du bâtiment) sont diplômés d'une filière en lien fort avec leur métier.
- Le métier d'électricien du bâtiment relève d'une forte technicité et d'un niveau de qualification plus élevé, acquis en premier lieu par la formation ainsi que par l'expérience.
- Ceci restreint le vivier de candidats potentiels et participe à accentuer les tensions sur le marché du travail. Celles-ci apparaissent particulièrement exacerbées pour ce métier, identifié à la onzième place des métiers en tension du secteur par l'étude de la Cellule économique régionale de la Construction (Cerc)¹.

Une élévation du niveau de diplôme chez les actifs en emploi

- Le nombre d'actifs en emploi ayant un diplôme de niveau bac ou un diplôme d'études supérieures est en progression (respectivement + 12 % et + 41 % entre 2015 et 2021).
- Parmi les professionnels de moins de 30 ans exerçant ce métier, 44 % ont un niveau bac et 14 % un niveau supérieur. Ces parts sont respectivement de 15 % et 14 % chez les seniors (50 ans ou plus).

Une offre de formation plutôt bien adaptée au métier, mais jugée insuffisante

- L'offre de formation régionale liée à ce métier porte essentiellement sur des certifications de niveaux CAP-BEP et bac. Tels que : Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (MELEC), CAP électricien, BP électricien, CAP métiers de l'enseigne et de la signalétique.
- Des titres professionnels (comme le TP technicien d'équipement et d'exploitation en électricité ; TP électricien d'équipement du bâtiment ; TP monteur de réseaux électriques aéro-souterrains), et des certificats (comme le certificat de spécialisation technicien en réseaux électriques) peuvent également venir compléter ces formations, à différentes étapes du parcours professionnel.
- 2 240 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier. 44 % suivent une formation relevant du niveau CAP-BEP, 54 % du niveau bac.
- Pourtant, selon l'étude de la Cerc menée auprès des entreprises du bâtiment en région, une des principales raisons de tensions pour ce métier est un nombre de formations disponibles jugé insuffisant, ainsi qu'un manque de personnes formées à proximité.

Un recours fréquent à l'apprentissage avec une insertion favorable

- 37 % des personnes préparant une certification visant notamment ce métier sont inscrites en apprentissage (contre 29 % pour l'ensemble des formés) et 55 % en formation initiale par la voie scolaire (61 %).
- Selon les acteurs interrogés, la voie de l'apprentissage dans les métiers de l'électricité se caractérise par son approche très pratique, centrée sur l'acquisition de savoir-faire et de gestes fondamentaux, ainsi que par une insertion dans l'emploi favorable pour certaines formations visant ce métier.
- À titre d'exemple, dans les six mois après leur sortie de formation, 7 apprentis sur 10 sortants du Bac pro MELEC sont en emploi. Cette proportion est de 8 sur 10 pour le BP électricien.

Un métier dont l'exercice est encadré par la réglementation

- Les travaux d'installation électrique peuvent générer des accidents particulièrement graves et nécessitent des compétences spécifiques. Pour limiter les risques, la législation impose aux électriciens ou à tout personnel effectuant une opération sur une installation électrique ou dans son voisinage d'avoir été préalablement habilité par son employeur.
- Régies par la norme NF C18-510 et le Code du travail, les habilitations électriques sont une reconnaissance formelle, par l'employeur, des compétences et des connaissances d'une personne pour travailler en toute sécurité sur des installations électriques. Elles sont délivrées après une formation spécifique et une évaluation des compétences.
- Elles se déclinent en plusieurs catégories, adaptées aux différents niveaux de responsabilité et de complexité des interventions.

Une adaptation des compétences pour répondre aux transitions énergétique et numérique

- Les professionnels doivent maîtriser des technologies liées à l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables, telles que l'installation de solutions photovoltaïques ou encore les infrastructures de recharge pour véhicules électriques (IRVE).
- Parallèlement, la digitalisation du bâtiment nécessite une montée en compétences, notamment dans le domaine de la domotique ou dans l'utilisation d'outils numériques de suivi de chantier.
- Ces évolutions exigent la maîtrise des compétences de base et le renforcement de compétences transversales comme la mise à jour régulière des connaissances techniques, la maîtrise de nouveaux outils de diagnostic connectés ou encore la capacité à conseiller les clients dans leurs choix technologiques.
- Ces transformations renforcent les tensions déjà existantes sur le métier, du fait d'un besoin croissant de profils qualifiés, capables d'intégrer ces nouvelles compétences.



Un métier très technique aux contextes d'intervention variés

L'électricien du bâtiment installe, met en service, entretient et dépanne les réseaux et équipements électriques dans tous types de bâtiments, qu'ils soient neufs, en rénovation ou en réhabilitation. Son rôle est essentiel pour assurer la distribution de l'énergie électrique, le bon fonctionnement des systèmes d'éclairage, de chauffage, de sécurité ou encore de communication. Il intervient à partir de plans et de schémas fournis par les bureaux d'études, qu'il traduit sur le chantier en installations concrètes, en respectant strictement les normes de sécurité en vigueur. Une fois l'installation réalisée, il procède à la mise à la terre et aux essais de bon fonctionnement, afin de garantir la sécurité et la conformité du système. Sur les chantiers de rénovation, il est amené à remettre aux normes des installations anciennes ou à intégrer de nouveaux équipements, notamment dans le domaine de la domotique et des énergies renouvelables, comme les panneaux photovoltaïques ou les bornes de recharge pour véhicules électriques.

Le métier d'électricien exige une grande rigueur technique. Il doit maîtriser les outils de mesure, lire et interpréter des schémas électriques, connaître les principes des courants forts et faibles, ainsi que les systèmes connectés et automatisés. Son travail implique souvent des interventions dans des lieux exigus ou en hauteur, ce qui requiert vigilance et respect strict des consignes de sécurité. Il doit également faire preuve d'organisation et d'anticipation, gérer son matériel, coordonner ses interventions avec d'autres corps de métier du bâtiment (plombiers, maçons, peintres...). L'électricien doit être précis, méthodique, autonome et réactif. Son sens du service et sa capacité à communiquer clairement avec les clients ou les chefs de chantier sont également des atouts majeurs. Enfin, il doit posséder une capacité d'adaptation face aux évolutions technologiques rapides du secteur, notamment la montée en puissance des bâtiments connectés.

Sources : CCCA-BTP ; Site *Espace compétences*, outil d'accès aux fiches métiers du secteur de la Construction porté par Constructys.



La norme électrique NF C18-510 et l'habilitation électrique

La norme NF C18 510 constitue la référence de prévention en matière d'électricité pour les opérations effectuées sur les ouvrages et installations électriques ou dans un environnement électrique. Elle définit les exigences de sécurité pour protéger les personnes des dangers d'origine électrique lors des interventions, qu'elles soient directement sur les installations ou dans leur voisinage.

L'habilitation électrique est la formalisation par l'employeur de la capacité d'un salarié à réaliser, en sécurité, des tâches électriques déterminées. Avant d'attribuer une habilitation, l'employeur doit analyser les missions envisagées, vérifier que le salarié dispose de la formation adaptée, de compétences techniques pertinentes et qu'il est apte médicalement. L'habilitation doit être individuelle, remise sous forme d'un document signé par l'employeur et le salarié, et portée par ce dernier lors de ses interventions. L'obligation d'habilitation ne dépend pas du statut d'électricien ou non, mais des tâches confiées. Tout travailleur intervenant sur ou à proximité d'installations électriques (manœuvres, essais, vérifications, consignations) doit être habilité si la nature de l'opération le justifie.

Pour entretenir la sécurité, la norme recommande que l'habilitation soit renouvelée périodiquement (souvent tous les trois ans) et qu'un suivi annuel soit mis en place pour vérifier que le symbole d'habilitation reste cohérent avec les activités réelles. En complément, il est recommandé de réaliser un recyclage des connaissances, notamment si les équipements ou les méthodes évoluent.

Sources : INRS ; Capeb ; Afnor ; Securinorme.

Pistes d'action préconisées

- **Prévenir les désajustements quantitatifs et qualitatifs** en termes de compétences et de formation.
- **Maintenir l'offre de formation au niveau CAP** (qui reste le niveau de référence à l'embauche pour ce métier) et renforcer l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ; la pratique étant essentielle pour adopter les gestes professionnels.
- **Recenser les besoins en formation correspondant aux compétences émergentes** ou à renforcer, pour répondre aux spécificités du métier, aux besoins des secteurs en croissance et aux exigences environnementales.
- **Favoriser l'accès des salariés en poste à des modules de formation**, voire à des **certifications complémentaires** (comme les titres professionnels), permettant l'acquisition de nouvelles compétences ou d'une qualification.
- **Organiser et accompagner le transfert de compétences** à travers des dispositifs et actions favorisant la transmission des savoir-faire entre générations, notamment le développement du tutorat et l'immersion professionnelle.
- **Déployer des parcours de découverte puis d'apprentissage du métier** pour contribuer à élargir le vivier de futurs professionnels, en mobilisant la complémentarité de dispositifs tels que la POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle) et la formation qualifiante en alternance.
- **Impliquer davantage les entreprises dans ces parcours progressifs qualifiants** pour permettre un développement des compétences et des activités concrètes, mais aussi créer du lien entre l'offre et la demande.
- **Veiller aux équilibres territoriaux de l'offre de formation** afin de répondre aux besoins des entreprises qui participent, dans ce secteur, au tissu productif local de l'économie présentielle. Et ce, en s'appuyant notamment sur l'appareil de formation de proximité et sa détection de potentiels besoins de formation non couverts ainsi que sur l'expertise du CCCA-BTP, en termes d'ingénierie à destination des organismes de formation.
- **Se saisir du COS Construction durable** et de ses travaux pour adapter l'offre de formation, rapprocher les employeurs des publics et des réseaux d'acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.



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 d'électricien du bâtiment dans ses différentes composantes et spécialisations, présente un enjeu pour le COS Construction durable.



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, via une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de France Travail n'est donc pas un prérequis.

En s'appuyant sur les relations avec France Travail au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire des POEI financées par France Travail. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.

2. Enjeux liés à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre

Des emplois en hausse

- 11 030 personnes exercent ce métier en région, soit 0,5 % de l'emploi régional.
- Un nombre d'actifs en emploi qui s'accroît : + 7,5 % entre 2015 et 2021 (contre + 7 % tous métiers sur la même période).
- Plusieurs facteurs contribuent à l'augmentation et à la diversification des besoins de main-d'œuvre : un contexte propice en lien avec les ambitions de développement durable et sobriété énergétique ; l'intégration de nouvelles technologies (domotique, réseaux électriques intelligents, fibre optique) ; la diversité des missions (dépannage, installation, automatisation, gestion d'énergie) ; des conditions de travail stimulantes avec la possibilité de devenir indépendant...
- Selon France Stratégie, 16 980 postes d'ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment (famille élargie de métiers) sont à pourvoir d'ici 2030 en région, dont 12 310 pour remplacer des départs en fin de carrière.

Des besoins à court terme qui fluctuent avec la conjoncture

- 7 400 offres d'emploi diffusées en 2024 (+ 48 % par rapport à 2019) ; 1 130 projets de recrutement en 2025 : des indicateurs qui témoignent d'une certaine intensité des embauches pour ce métier (au regard de l'emploi salarié).
- En revanche, ces besoins sont sensibles aux fluctuations économiques et réglementaires du secteur de la Construction : celui-ci reste en difficulté, pénalisé par un marché immobilier toujours morose. Les permis de construire demeurent à un niveau historiquement bas et les mises en chantier continuent de reculer. De plus, les carnets de commandes des entreprises du secteur, 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)².
- Une part importante de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs (70 % contre 63 % tous métiers).

Un métier attractif pour les jeunes

- 32 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont moins de 30 ans (contre 26 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Sur six ans, le nombre d'actifs en emploi de moins de 30 ans est en hausse de + 4 % (comme pour l'ensemble des métiers).
- Parmi les personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier, 95 % ont moins de 30 ans (58 % toutes formations confondues). En un an, leur nombre a augmenté de 10 % (+ 8 %).

² « Bilan économique 2024 - Provence-Alpes-Côte d'Azur », Insee conjoncture, juin 2025 ; « Un 1^{er} trimestre 2025 essoufflé : emploi et chômage stables, dynamique entrepreneuriale mitigée », Observation partenariale de la conjoncture (OPC), juillet 2025.

Des demandeurs d'emploi aux profils qualifiés, mais dont les effectifs baissent

- 2 530 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.
- Un chiffre qui diminue légèrement sur un an : - 0,4 %, contre + 1,7 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- 47 % ont un niveau CAP-BEP (contre 28 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- 41 % sont des ouvriers qualifiés et 38 % sont des employés qualifiés (contre respectivement 6 % et 48 %).

Des reconversions orientées vers ce métier

- Sur le plan régional, le domaine de formation « Électricité, électronique (non compris automatismes, productique) » figure parmi les 15 premiers domaines de formation suivis par les salariés en reconversion.
- Selon une étude menée au niveau national par l'Observatoire des métiers du BTP sur les transitions professionnelles dans le secteur³, le TP électricien d'équipement du bâtiment et le CAP électricien figurent parmi les principales formations suivies par les bénéficiaires du Projet de transition professionnelle (PTP).
- Dans cette même étude, les électriciens du bâtiment ressortent parmi les principaux métiers d'insertion dans le BTP entre 2020 et 2021.

Un métier souffrant d'une très faible mixité

- Des emplois quasi exclusivement masculins : 99 % des personnes exerçant ce métier sont des hommes (49 % tous métiers).
- Seulement 1 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier sont des femmes (51 % tous métiers).
- Également, une timide féminisation des formés avec 7 % de femmes parmi les effectifs en formation.



Un métier bien identifié mais dont la diversité d'actions demeure peu perçue

Selon les experts rencontrés, le métier d'électricien du bâtiment est bien identifié parmi les métiers de la Construction, mais les contours, la diversité des missions et les modalités d'intervention restent méconnus pour les personnes voulant accéder à ce métier ainsi que pour les acteurs de l'insertion et de l'orientation. Ce manque de connaissance plus approfondie du métier est un enjeu majeur en termes d'attractivité et d'adhésion des nouveaux entrants, et contribuerait à renforcer les difficultés de recrutement.

Afin de pallier ces difficultés, il s'agirait notamment de communiquer et de bien exposer la réalité du métier, en explicitant les activités conduites, les compétences mobilisées et les filières dans lesquelles ce métier peut être exercé. Ce processus de sensibilisation et d'adhésion peut être favorisé par la promotion et la mise en place de parcours d'immersion professionnel et du tutorat (observation directe de l'environnement de travail et des techniques).

Source : Informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA en décembre 2025.

Une porosité avec l'industrie qui renforce les tensions dans le secteur du bâtiment

Les acteurs interviewés soulignent une porosité particulièrement forte entre les métiers de l'électricité dans le bâtiment et ceux de l'industrie. Ce phénomène se traduit par une difficulté croissante, notamment pour les TPE-PME du bâtiment, à recruter et fidéliser les électriciens, malgré des besoins importants et durables sur les territoires.

Cette porosité s'exprime selon eux dès la sortie de formation : de nombreux jeunes titulaires de diplômes communs (notamment le bac pro MELEC), ou ayant débuté dans le bâtiment et ayant réalisé leur apprentissage, migrent ensuite vers l'industrie dès l'obtention de leur diplôme. La visibilité de grands groupes industriels et des conditions d'emploi plus attractives (rémunération, avantages sociaux, organisation stable) les rendraient particulièrement compétitifs face aux petites entreprises artisanales du bâtiment, souvent moins connues des jeunes diplômés. Cette asymétrie fragilise fortement les TPE-PME locales du bâtiment, qui peinent à rivaliser alors même qu'elles représentent un tissu économique essentiel et pérenne. Le bâtiment, pourtant riche en diversité de tâches, en perspectives d'autonomie et en opportunités locales, voit ainsi une partie des profils formés sur ses métiers se détourner de la filière.

Les professionnels alertent également sur les limites du système actuel de « colorations » dans les formations, souvent orienté, selon eux, par les grands groupes industriels qui disposent des moyens pour influencer les contenus pédagogiques. À l'inverse, le secteur du bâtiment peine à faire valoir collectivement ses besoins, faute d'interlocuteur unique ou de capacité organisationnelle équivalente.

Le risque d'une dérive progressive de sections de formation vers l'industrie, au détriment du bâtiment, inquiète les acteurs de terrain, fédérations et opérateurs de l'emploi, qui se trouvent face à un défi complexe : comment valoriser les métiers du bâtiment, mieux faire connaître leurs atouts et renforcer les dispositifs d'accueil, d'intégration et de fidélisation, afin de retenir les jeunes professionnels ? Des solutions ont été envisagées comme la création de certifications et titres professionnels avec une « labélisation » spécifique bâtiment.

Source : Informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA en décembre 2025.





Les transitions professionnelles vers les métiers du BTP

Dans un contexte de tensions persistantes sur le recrutement, le secteur du BTP apparaît comme un champ d'opportunités majeur pour les reconversions professionnelles. L'étude menée par l'Observatoire des métiers du BTP en France vise à mieux comprendre les dynamiques de ces transitions et leurs caractéristiques.

Selon les données de Transitions Pro mobilisées dans cette étude, 6 000 salariés se sont reconvertis vers le BTP entre 2020 et 2022, soit 12 % des projets de transition professionnelle. Ces professionnels viennent majoritairement des secteurs de la sécurité, de la logistique, du commerce ou de l'industrie. Plus de 80 % s'insèrent durablement dans un métier du BTP, signe d'une forte adéquation entre les formations suivies et l'insertion dans l'emploi. L'analyse des mobilités professionnelles (données Insee, DSN) confirme ces passerelles : de nombreux entrants proviennent des métiers de la maintenance, de la conduite d'engins ou du commerce technique. Des passerelles possibles vers le métier d'électricien ont été identifiées pour les familles professionnelles des ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, ouvriers qualifiés de la maintenance (notamment les ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment).

Selon l'étude, les entreprises du BTP reconnaissent l'intérêt de ces reconversions, mais leur intégration reste inégale selon la taille et les moyens de formation. Le renforcement des partenariats avec les acteurs publics, la promotion des métiers et la valorisation des compétences transférables ou encore la structuration des passerelles et l'adaptation des formations sont identifiés comme leviers essentiels.

Source : « Étude sur les transitions professionnelles dans le BTP », Observatoire des métiers du BTP, janvier 2025. <https://www.metiers-btp.fr/nos-etudes/etude-sur-les-transitions-professionnelles-vers-le-btp-2025/>.

Pistes d'action préconisées

- **Renforcer la visibilité des métiers et des entreprises du bâtiment auprès des jeunes en formation**, via des interventions en lycées, des visites d'entreprises artisanales, des témoignages et des campagnes territoriales valorisant les opportunités locales et la diversité des missions.
- **Sensibiliser et faire connaître les métiers de l'électricité dans le bâtiment auprès des acteurs de l'information et de l'orientation** afin qu'ils puissent communiquer sur les contours, les différentes fonctions et spécificités, et orienter les publics vers ces métiers.
- **Faire connaître et promouvoir les différents dispositifs d'aides à l'embauche** auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi, comme la POEI, afin de faire connaître le métier et faciliter l'adhésion et le recrutement.
- **Communiquer et rendre visibles les différents dispositifs existants pour l'accompagnement des entreprises**. Des actions d'accompagnement sont mises en place par la Chambre des métiers et de l'artisanat, le Conseil régional ou encore par la Fédération régionale du Bâtiment.
- **Mettre en valeur les atouts spécifiques du bâtiment** (proximité des chantiers, autonomie professionnelle, diversité des tâches, ancrage local, stabilité de l'activité), à travers des supports de communication co-construits avec la branche professionnelle.
- **Impliquer davantage les entreprises dans la valorisation de leur métier**, à travers des interventions dans les établissements scolaires (pour parler de leur métier et pour déconstruire les représentations erronées), l'organisation de journées portes ouvertes avec des visites d'entreprises ou de chantiers.
- **Structurer une présence régulière des entreprises du bâtiment dans les lycées professionnels**, en amont de l'orientation post-diplôme, pour valoriser les opportunités de carrières offertes par le secteur BTP.
- **Développer une stratégie collective des TPE-PME du bâtiment** pour dialoguer avec les acteurs de la formation initiale. L'objectif serait de mieux représenter leurs besoins, de proposer des contenus de formation adaptés.



Campagne « Les métiers de l'électricité... des métiers d'avenir »

La Fédération française des intégrateurs électriciens (FFIE) a lancé en 2024 une campagne de communication afin d'informer les jeunes sur la diversité des métiers dans le domaine de l'électricité. Cette démarche, baptisée « Les métiers de l'électricité... des métiers d'avenir » a été déployée sur plusieurs canaux, notamment les réseaux sociaux avec des vidéos et posts informatifs sur Instagram et LinkedIn avec l'hashtag #AvenirEnLumière. Des interventions étaient prévues dans les fédérations départementales du Bâtiment, sous forme d'ateliers et de journées portes ouvertes en collaboration avec des écoles et des centres de formation. La campagne renvoyait aussi à la rubrique « Métiers de l'électricité » du site de la FFIE, où les jeunes pouvaient découvrir les métiers, consulter des témoignages et accéder à des informations sur les formations et les diplômes. Enfin, elle mettait en lumière des témoignages de jeunes professionnels de l'électricité, illustrant la diversité des parcours et des réussites dans ce domaine.

Source : <https://bati.zepros.fr/actus-metiers/ffie-promeut-metiers-electricite-aupres-jeunes>

3. Enjeux liés à la sécurisation des parcours, à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail

Une part importante de non-salariés et une concentration des emplois salariés dans des TPE-PME

- 56 % des personnes exerçant ce métier sont non-salariés (16 % tous métiers).
- Le nombre de non-salariés a fortement augmenté en six ans (+ 14 % entre 2015 et 2021).
- Concernant les salariés, une majorité (89 %) est employée dans un établissement de moins de 50 salariés, et plus particulièrement de moins de 10 salariés (61 %).

Des non-salariés plutôt âgés

- 38 % des électriciens du bâtiment non-salariés ont 50 ans ou plus. Cette part est de 25 % chez les salariés.
- La part importante de seniors chez les non-salariés laisse prévoir d'importants départs à la retraite dans les années à venir.
- La reprise des entreprises par la jeune génération est un des enjeux importants du métier. S'installer à son compte nécessite notamment d'avoir un solide savoir-faire technique, acquis grâce à l'expérience, ainsi que des compétences en gestion comptable et gestion d'entreprise.

Des profils expérimentés recherchés par les employeurs

- Un métier à forte technicité pour lequel la maîtrise du geste professionnel est obligatoire.
- Une concurrence inter-entreprises accrue pour l'embauche du personnel.

Un turn-over important sur le marché du travail

- 61 % des demandeurs d'emploi sont inscrits à France Travail depuis moins d'un an (59 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- 66 % des offres d'emploi portent sur des contrats d'intérim ou saisonniers (23 % tous métiers).

Des salaires modérés et des conditions de travail variées et exigeantes

- La moitié des salariés gagne moins de 1 925 euros nets par mois à temps plein (1 835 euros pour l'ensemble des métiers).
- Les électriciens du bâtiment sont exposés à des conditions de travail variées et parfois exigeantes. Ils interviennent sur des chantiers de tailles et de natures diverses (logements, bâtiments tertiaires ou sites industriels), aussi bien en intérieur qu'en extérieur. L'exercice du métier implique donc de nombreux déplacements et une grande capacité d'adaptation à des environnements de

travail hétérogènes, souvent contraignants : interventions en hauteur (escaliers, échafaudages), dans des positions physiques pénibles (accroupi, bras levés) ou dans des espaces exigus et poussiéreux.

- À cela s'ajoutent les risques inhérents aux opérations sur les ouvrages et installations électriques (électrocution, brûlures, arcs électriques, exposition possible à l'amiante ou risque d'incendie).
- Des solutions existent pour prévenir ces situations et améliorer les conditions de travail et de sécurité : des obligations réglementaires (Code du travail, norme NF C18-510) encadrant l'évaluation des risques, la prévention et la formation des professionnels ; des campagnes de prévention, formation et sensibilisation (OPPBTP, Constructys, partenaires institutionnels) ; usage des équipements de protection individuelle (EPI) ; organisation des chantiers...

Une activité encadrée par la réglementation qui peut freiner le maintien dans l'emploi

- Le renouvellement obligatoire et régulier des habilitations électriques peut devenir un frein à la continuité d'activité des électriciens du bâtiment, notamment pour les salariés en transition ou les demandeurs d'emploi qui n'ont pas toujours les moyens ou l'accompagnement pour les actualiser.

Des perspectives d'évolution dans le métier

- Ce professionnel peut faire le choix de se spécialiser dans de nouvelles technologies comme la domotique, l'installation de panneaux solaires, les bornes de recharge pour véhicules électriques, ou les réseaux de communication. L'obtention d'une certification en formation continue peut favoriser cette évolution, tels que le certificat de spécialisation technicien en énergies renouvelables (option A : énergie électrique) ou le CQP monteur raccordeur fibre optique.
- L'évolution peut également se faire vers des rôles de formateur technique, de conseiller technico-commercial auprès de distributeurs ou d'experts en diagnostic et sécurité des installations électriques. Ces profils sont très recherchés dans le contexte de la transition énergétique et de la digitalisation du bâtiment.
- Avec l'expérience, il est possible d'évoluer vers des postes d'encadrement : chef d'équipe, conducteur de travaux, où la supervision et le management deviennent centraux. Ces responsabilités s'accompagnent de hausses de salaire et d'une plus grande autonomie sur les chantiers.
- Beaucoup d'électriciens choisissent de créer leur propre entreprise ou de devenir indépendants, profitant de la forte demande du marché et de la possibilité de diversifier leur clientèle. Ce choix impose de développer des compétences en gestion, négociation commerciale et communication.



Un « glissement » entre statuts chez les électriciens qui fragilise les parcours

Les acteurs interviewés soulignent une grande hétérogénéité des statuts dans le secteur de l'électricité du bâtiment. Entre artisans, micro-entrepreneurs, salariés et périodes de chômage, de nombreux travailleurs alternent d'un statut à l'autre au fil de leur activité. Ce « glissement » entre statuts, désormais fréquent, crée une diversité de situations professionnelles parfois difficiles à suivre et à accompagner.

La micro-entreprise constitue un levier d'activité simple et rapide à activer, notamment pour ceux dont l'entreprise a fermé ou qui souhaitent répondre ponctuellement à des besoins de chantier. Toutefois, cette solution, souvent perçue uniquement sous l'angle de l'avantage immédiat (rémunération, autonomie), peut comporter des risques dans le parcours professionnel. Les acteurs interviewés alertent en particulier sur les conséquences sociales : absence ou faiblesse de cotisation, faibles droits à la retraite, protection sociale réduite et vulnérabilité en cas d'accident ou d'arrêt de travail. Par ailleurs, nombre d'électriciens exerçant en sous-traitance, parfois pour des entreprises où ils ont été salariés ou formés, ne mesurent pas pleinement ces enjeux. Beaucoup n'anticipent pas les effets à long terme de ce statut sur la stabilité et la continuité de leur parcours professionnel. Cette situation appelle une vigilance accrue, notamment lors du passage par France Travail, afin d'identifier les besoins d'accompagnement et de sensibiliser les personnes aux implications sociales et professionnelles.

Les acteurs de l'emploi, notamment dans l'intérim, développent déjà des dispositifs pour sécuriser les trajectoires : formations, accompagnement individualisé et mise en place de parcours construits. L'objectif est de favoriser l'accès à des missions sécurisées, de soutenir l'évolution professionnelle et de renforcer la protection des travailleurs.

Source : Informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA en décembre 2025.



Les acteurs mobilisés pour la prévention, la santé et la sécurité dans le BTP

En 2024, Constructys et l'OPPBTP (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) ont renouvelé leur partenariat sur la prévention, la santé et la sécurité dans le BTP, à travers une convention triennale. Les trois principaux axes de cette convention sont :

- d'améliorer la visibilité et la qualité de l'espace en ligne dédié au tutorat ;
- de publier une nouvelle version du guide des formations prévention, santé et sécurité (fin 2024) ;
- de développer des actions communes régionales, adaptées aux réalités locales.

Une attention particulière est portée à l'accompagnement des TPE et PME sur ces questions.

La même année, l'OPPBTP et plusieurs partenaires institutionnels ont lancé une campagne nationale contre les chutes de hauteur, première cause d'accidents graves dans le BTP. Cette campagne s'appuie sur un court-métrage de sensibilisation, une enquête auprès de 327 entreprises du secteur pour mieux comprendre le raisonnement des chefs d'entreprise et trouver les arguments les plus à même de les sensibiliser, et 140 événements régionaux pour relayer la campagne afin de toucher au minimum près de 6 000 professionnels.

En 2023, une campagne nationale de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques (TMS) a également été conduite à travers des webinaires « métiers », des témoignages vidéo, des outils pratiques, et un site dédié (www.memepasmalbtp.fr). Principal risque auquel les travailleurs sont exposés (avec 87 % des maladies professionnelles), les TMS concernent tous les métiers du secteur. Les gestes répétés, les efforts soutenus et les postures contraintes en sont l'une des principales causes. L'organisation du travail, les facteurs psychosociaux et individuels favorisent également leur apparition. En association avec les acteurs des branches du BTP, les actions sont déclinées en région, grâce à la mobilisation des partenaires régionaux et départementaux. L'objectif de cette campagne est de donner l'envie aux professionnels et les moyens d'agir, pour mieux prendre en compte et lutter efficacement contre les TMS, en mettant à disposition de l'information et des supports pratiques. La formation des professionnels est au cœur de ces enjeux de santé et sécurité au travail.

Sources : Site de l'OPPBTP <https://www.preventionbtp.fr/> ; Actualités de l'AEF Constructys et l'OPPBTP renouvellent leur partenariat sur la prévention...

Pistes d'action préconisées

- **Sensibiliser les chefs d'entreprise au rôle qu'ils peuvent jouer** dans la dynamisation de leur recrutement et dans la fidélisation de leurs salariés (valorisation des perspectives professionnelles et salariales ; sécurisation des parcours, à travers l'acquisition d'un savoir-faire technique poussé ; possibilités d'emploi de travailleurs expérimentés offertes par ce métier...).
- **Renforcer l'accompagnement des travailleurs lors des changements de statuts**, notamment au passage vers la micro-entreprise, afin de les informer sur les conséquences sociales (retraite, protection sociale, droits associés) et sur les démarches à anticiper pour sécuriser leur activité. Des modules de sensibilisation ciblés sur les risques liés à l'auto-entrepreneuriat et sur les bonnes pratiques pourraient être développés et renforcés par France Travail, les OPCO ou les organisations professionnelles.
- **Créer ou renforcer des partenariats entre France Travail, branches professionnelles et entreprises**, afin de mieux suivre les parcours des électriciens, repérer les situations de précarité et proposer des solutions adaptées (passerelles vers le salariat, sécurisation des missions, accompagnement social, formation et montée en compétences).
- **Encourager la formation continue et l'accès aux certifications**, en particulier pour les travailleurs en micro-entreprise, pour garantir le maintien et la montée en compétences et éviter une perte d'employabilité en cas de changement de statut.
- **Améliorer la visibilité et l'accessibilité aux différents dispositifs ainsi qu'aux aides à destination des TPE-PME** régionales, à l'image du portail « entreprises.maregionsud.fr » du Conseil régional, ainsi que la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH).

- **Produire et amplifier une « prise de conscience collective » pour la prévention, la santé et la sécurité** dans le secteur, en renforçant la visibilité, la qualité des actions et des outils de sensibilisation ou de formation déployés auprès des professionnels par les acteurs mobilisés, notamment l'OPPBTB, Constructys et leurs partenaires institutionnels.
- **Soutenir, en particulier auprès des TPE-PME, la mécanisation des équipements et la diffusion des bonnes pratiques en termes d'organisation des chantiers** pour contribuer à limiter les contraintes du métier.



La prestation d'accompagnement PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet aux entreprises de moins de 250 salariés ou à des collectifs d'entreprises (de catégorie TPE-PME) de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle s'adresse en priorité aux TPE-PME de moins de 50 salariés. L'accompagnement proposé s'adapte aux besoins des entreprises (diagnostic RH, processus de recrutement, diversité et égalité professionnelle, plan de développement des compétences...).

Les opérateurs de compétences (OPCO) sont les interlocuteurs privilégiés pour les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif (les dossiers étant instruits et validés par les OPCO). En Provence-Alpes-Côte d'Azur, le dispositif est entièrement financé par les OPCO et par l'État. Le reste à charge est nul pour les entreprises.

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 « **B2X32 - Ouvriers en électricité du bâtiment** » (version 2021) et « **B4Z43 - Électriciens du bâtiment** » (version 2009). Les PCS associées au métier sont « **211e - Artisans électriciens du bâtiment** » et « **633a - Électriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment)** » ; le ROME est « **F1602 - Électricité du bâtiment** ».

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, DEFAM 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) ; type d'établissements employeurs et salaires (Insee - Base tous salariés millésimée 2022).

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 ; OPCO 2i ; Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) BTP.

Organisations patronales et cluster : Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) ; Fédération régionale du Bâtiment (FRB) ; Fédération régionale des Travaux publics (FRTP) ; Fédération Française des intérateurs électriciens (FFIE).

Organismes consulaires : Chambre des métiers et de l'artisanat.

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Drees ; Draaf ; Rectorats ; France Travail « Expertise d'avenir du Bâtiment et des travaux publics » ; Missions locales...

Acteurs et dispositifs de prévention des risques professionnels : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) ; Plan régional de santé au travail (PRST).

Pour aller plus loin :

Fiche métier :

<https://espace-competences.constructys.fr/metiers-du-batiment/second-uvre/equipement-technique/fiche-electricienne/>

Travaux et actualités de la FFB :

<https://www.ffbatiment.fr/techniques-batiment/equipements-techniques/electricite-courant-fort-courant-faible>

Travaux et actualités de la FFIE :

<https://www.ffie.fr/les-metiers-de-lelectricite/metiers-et-formations>

Études du Carif-Oref sur le secteur Construction :

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Transition-ecologique-quels-impacts-sur-les-competences>

Liste et présentation des Engagements développement de l'emploi et des compétences (EDEC) :

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

Travaux de l'INRS :

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206276>

<https://www.inrs.fr/risques/electriques/habilitation-electrique-foire-aux-questions.html>



Diagnostics métiers en tension

Ouvriers en électricité du bâtiment

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 persistance 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
Liliana Rojas (Auteure)
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

