

BÂTIR L'AVENIR

ASPIRATIONS DES JEUNES
ET BESOINS DES ENTREPRISES
À L'HORIZON

2035-2040



Synthèse

Sommaire

LE GROUPE DE TRAVAIL	– 1 –
MÉTHODOLOGIE, CADRE D'ANALYSE ET GUIDE D'UTILISATION DU RAPPORT	– 2 –
SYNTHÈSE DE LA TOILE DE FOND, LE BTP EN 2040	– 4 –
SCÉNARIO 1 LE BÂTIMENT À LA RECHERCHE DE JEUNES TALENTS, UN DÉFI PERSISTANT	– 6 –
SCÉNARIO 2 ENTRE OPPORTUNITÉS ET PRÉCARITÉS: UNE JEUNESSE DIVISÉE	– 10 –
SCÉNARIO 3 LE BÂTIMENT, UN POTENTIEL DURABLEMENT ATTRACTIF POUR LES JEUNES ?	– 14 –
SCÉNARIO 4 LA GUERRE DES TALENTS	– 18 –
EN RÉSUMÉ. LES 8 POINTS CLÉS À RETENIR	– 23 –
ENJEUX ET PISTES D'ACTION	– 25 –

Le groupe de travail

Cette étude a été menée par un groupe de travail pluridisciplinaire, rassemblant des acteurs du secteur du BTP, de la formation professionnelle, et des sciences sociales. Cette diversité d'expertises a permis d'apporter un regard croisé sur les évolutions du secteur et les attentes des jeunes générations. Nous avons également bénéficié de l'accompagnement méthodologique de Cécile Désaunay, directrice d'études à Futuribles, centre de réflexion et d'études prospectives. Son expertise a permis de structurer notre démarche, d'animer nos réflexions et d'enrichir l'analyse des scénarios.

Membres du groupe de travail

» **Séverine Bastard**

Directrice Innovation et Compétences,
FFB Île-de-France Est

» **Hervé Dagand**

Responsable Observatoires, Études et Ingénierie,
Constructys

» **Nicolas De Araujo**

Responsable des projets socio-éducatifs,
CCCA-BTP

» **Béatrice Decoop**

Consultante et sociologue en management
intergénérationnel, SoYouth!

» **Maryse Degouge**

Responsable de projets data et prospective,
CCCA-BTP

» **Patrick Doffemont**

Responsable de l'institut de la transmission,
Compagnons du Devoir et du Tour de France

» **André Jorquera**

Chargé de projets développement
des parcours et orientation, CCCA-BTP

» **Paul Kremer**

Alternant analyste veille stratégique,
CCCA-BTP

» **Laurent Lacour**

Chargé de mission territoriale CCCA-BTP

» **Julien Lecarme**

Adjoint à la direction du Collège des métiers,
Compagnons du Devoir et du Tour de France

» **Fiona Noyer**

Analyste veille stratégique, CCCA-BTP

» **Coline Ohayon**

Responsable Communication,
Fédération SCOP BTP

» **Fabrice Papillon**

Directeur, Maison Familiale Rurale
Champ Molliaz

» **Jonathan Salmon**

Secrétaire général, CAPEB Île-de-France

» **Emmanuel Sulzer**

Sociologue et ingénieur de recherche, Céreq

» **Alexandre Van Ausloos**

Délégué pédagogique régional des MFR
Auvergne-Rhône-Alpes

» **Olivier Weber**

Chargé de mission, Direction Compétences
et formation, CAPEB

Nous adressons nos sincères remerciements aux experts et partenaires sollicités ponctuellement pour leurs retours et contributions, notamment Jean-Christophe Visier du CSTB, ainsi que Jean-Luc Artaud et Albane Gaspard de l'ADEME. Nous remercions également l'ensemble des participants aux ateliers de travail sur les scénarios et enjeux, dont les échanges ont grandement enrichi notre réflexion.

Enfin, nous exprimons notre gratitude au personnel du collège Jacques-Yves Cousteau de Bussy-Saint-Georges et aux élèves de la classe de 4^e B, qui nous ont accueillis dans le cadre d'un atelier, permettant ainsi d'intégrer la voix des jeunes dans cette étude.

Méthodologie, cadre d'analyse et guide d'utilisation du rapport

La réflexion conduite par le CCCA-BTP vise à construire plusieurs scénarios sur la jeunesse et le travail à l'horizon 2035-2040, appliqués au secteur du Bâtiment. Cette démarche est le fruit d'une réflexion collective menée par un groupe de travail pluridisciplinaire, qui s'est réuni tout au long de l'année 2024 pour croiser les expertises, confronter les points de vue, partager leurs recherches et analyses et co-construire plusieurs scénarios sur la jeunesse et le travail dans le secteur du Bâtiment à l'horizon 2035-2040.

— **Dès le début des travaux, 12 variables ont été identifiées** par les membres du groupe de travail, correspondant à des facteurs susceptibles d'influencer ces futurs de la jeunesse au travail dans le secteur. Ces variables regroupent à la fois des tendances lourdes à l'horizon 2035-2040, et des incertitudes majeures (des grandes questions) à cet horizon. Autrement dit, le futur de ces thématiques n'est pas déjà écrit, il pourrait varier en fonction d'un certain nombre d'évolutions aujourd'hui incertaines. Par exemple, l'évolution des valeurs et représentations des jeunes concernant le travail dépendra à la fois du contexte économique, des valeurs de la société, de l'éducation de leurs parents, des actions des entreprises, etc. Pour chacune de ces 12 variables, il existe donc différents futurs possibles, ce qui s'est traduit par la construction de trois à quatre hypothèses dans les fiches variables. Puis, ces hypothèses ont été articulées entre elles afin de construire 4 scénarios d'évolution possible de la jeunesse au travail dans le secteur du Bâtiment à l'horizon 2035-2040.

— Chaque scénario correspond à un futur possible, volontairement contrasté mais ambivalent du point de vue des impacts qui en découlent pour les acteurs. Il ne s'agit donc pas de décrire des scénarios souhaitables ou non a priori, mais bien de proposer des récits vraisemblables avant d'en identifier les enjeux pour les acteurs du secteur.

— Ces scénarios ne portent pas directement sur le futur du secteur du Bâtiment, et abordent de manière partielle certaines dimensions relatives à l'évolution de la demande et de l'offre de construction et de rénovation. Sur ces dimensions néanmoins, quelques compléments ont été apportés en s'inspirant des scénarios produits dans le cadre de la démarche « Imaginons ensemble les bâtiments de demain » de l'ADEME et du CSTB [1]. Ces éléments ont été intégrés comme des repères utiles parmi d'autres, en gardant à l'esprit que les projections à long terme peuvent varier selon les approches et les hypothèses retenues. L'étude privilégie ainsi une lecture ouverte, laissant place à une diversité de trajectoires possibles, notamment en ce qui concerne l'évolution du rythme de construction neuve et de rénovation à l'horizon 2030-2035.

— Ces scénarios ont également été discutés et enrichis lors de deux ateliers: le premier réunissant des organismes de formation du BTP et le second des entreprises, afin de réfléchir aux enjeux et pistes d'action spécifiques à chaque typologie d'acteurs. Un atelier a par ailleurs été organisé avec une classe de 4^e du Collège Jacques-Yves Cousteau de Bussy Saint-Georges, permettant de recueillir le regard des jeunes sur leur vision du futur du travail, sur le secteur du BTP, l'environnement et les nouvelles technologies.

LA JEUNESSE EST UN CONCEPT POLYSÉMIQUE, AUX CONTOURS MOUVANTS

La présente réflexion a porté sur les jeunes Français à l'horizon 2035-2040. Néanmoins, très tôt dans la réflexion, il est apparu qu'il était particulièrement difficile de définir avec précision les frontières de la jeunesse. En effet, ce concept ne cesse d'évoluer au fil du temps, et peut aussi varier selon les champs d'études.

La jeunesse peut en effet être définie à partir de différents indicateurs, mais qui présentent tous des limites. Elle peut tout d'abord être définie d'un point de vue démographique, par une fourchette d'âge. Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports regroupe généralement les jeunes âgés de 15 à 29 ans dans ses politiques et programmes.

Néanmoins, de plus en plus de travaux étendent cette fourchette d'âge jusqu'à 30 ans, voire 35 ans, pour intégrer le fait qu'un certain nombre d'étapes de la vie sont décalées dans le temps. En effet, les jeunes adultes se caractérisent traditionnellement par la réalisation de trois étapes majeures: l'atteinte de l'autonomie financière via l'emploi (permettant l'accès à un logement), la mise en couple et l'arrivée du premier enfant (donc la constitution de sa propre famille) [2, 3]. Or, ces étapes peuvent être de plus en plus tardives, voire remises en cause. Dans le cadre de la présente étude, c'est une définition volontairement large de la jeunesse qui a été retenue.

RÉFÉRENCES

- [1] Démarche prospective « Imaginons ensemble les bâtiments de demain », ADEME et CSTB : <https://www.batimentdemain.fr/>
- [2] Olivier Galland. *Sociologie de la jeunesse*, Armand Colin et Pierre Bourdieu « La jeunesse n'est qu'un mot » Questions de sociologie, éditions de Minuit. <http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/questions/jeuness.html>
- [3] Gérard Mauger. Âges et générations, Paris, *La Découverte*, 2015 ([lire en ligne](#) [archive](#)]), p. 9, chapitre IV.

Synthèse de la toile de fond, le BTP en 2040

Ces quatre scénarios s'inscrivent tous dans une toile de fond commune, c'est-à-dire dans un contexte national caractérisé par un certain nombre d'inerties. Autrement dit, à l'horizon 2035-2040, quel que soit le scénario considéré, un certain nombre de tendances très structurantes seront à l'œuvre au sein de la société française.

— Trois tendances majeures ont ainsi été identifiées et sont décrites dans un document spécifique:

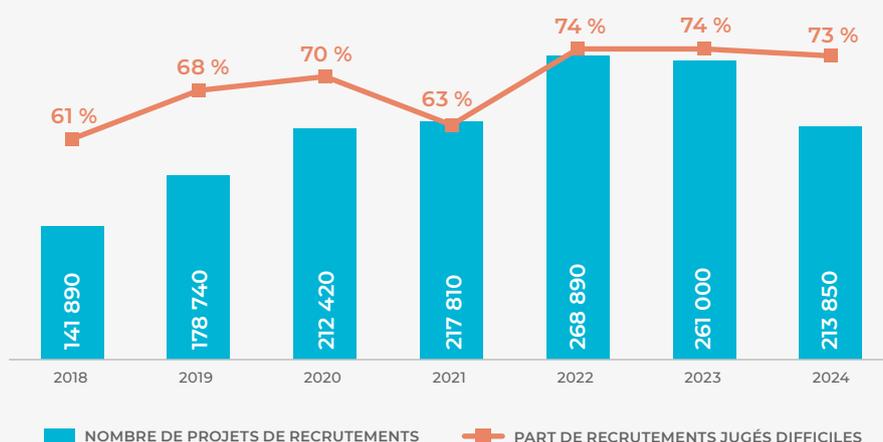
1. À l'horizon 2040, les jeunes générations devront, dans tous les cas, vivre dans une France plus âgée, plus dégradée sur le plan climatique et environnemental et plus technologisée.
2. Ce contexte pourra avoir des impacts sur les valeurs, l'état d'esprit et le bien-être des jeunes.
3. Par ailleurs, à l'horizon 2040, le secteur du BTP sera lui-même confronté à un certain de transformations liées au tissu des entreprises et à leurs besoins en main-d'œuvre.

— Le secteur du BTP fait face à des tensions croissantes en matière d'emploi, et ces pressions devraient s'intensifier d'ici 2030. Selon les scénarios de prospective, entre 120 000 et 200 000 créations d'emplois sont prévues dans les métiers du BTP entre 2019 et 2030, un ordre de grandeur susceptible d'être même plus important selon les dynamiques de construction envisagées.

— Le secteur est confronté à des difficultés structurelles de recrutement. En 2024, 72,7 % des recrutements dans la construction étaient jugés difficiles, un chiffre qui monte à 79,8 % pour les métiers d'ouvriers du gros œuvre du bâtiment. Le secteur se place en deuxième place des secteurs dans lesquels les recrutements sont jugés difficiles, derrière le secteur du commerce et de la réparation automobile [1].

ÉVOLUTION DES PROJETS/DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS DANS LA CONSTRUCTION SUR LA PÉRIODE 2018-2024

Source: Observatoire des métiers du BTP, juin 2024 [2].



— Un autre facteur de tension majeure concerne les départs massifs à la retraite prévus dans les années à venir. D'ici 2030, environ 478 000 salariés du BTP devraient quitter le marché du travail, accentuant les besoins en main-d'œuvre. En dépit d'un flux entrant de 433 000 nouveaux travailleurs estimés pour la même période, le secteur sera confronté à un déficit de main-d'œuvre de 245 000 personnes en 2030, selon les projections du Secrétariat général des perspectives économiques (SGPE) [3].

— En résumé, le secteur du BTP devra faire face à des tensions significatives sur le marché de l'emploi, en raison des départs massifs à la retraite et des difficultés à attirer une main-d'œuvre suffisante. La reconversion vers la rénovation énergétique, bien que porteuse d'opportunités, pourrait s'accompagner d'une aggravation des tensions si les besoins en main-d'œuvre ne sont pas rapidement comblés.

— L'activité du Bâtiment devrait progressivement se détourner de la construction neuve au profit de la rénovation, qui deviendra un enjeu central pour le secteur dans les prochaines années. Si la demande de constructions neuves continue de diminuer, les projets de rénovation dépendront de la demande de travaux, et du rythme et de l'efficacité des chantiers. Selon les estimations de France Stratégie, entre 170 000 et 250 000 emplois supplémentaires devront être créés d'ici 2030 dans la rénovation énergétique des bâtiments [4].

RÉFÉRENCES

- [1] [Les projets de recrutement dans la construction](#), Observatoire des Métiers du BTP, juin 2024.
- [2] Observatoire des métiers du BTP, juin 2024. <https://www.metiers-btp.fr/actualites/les-projets-de-recrutement-dans-la-construction-en-2024/>
- [3] [Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique](#), Secrétariat général à la planification écologique, février 2024.
- [4] [Rénovation énergétique des bâtiments: quels besoins de main-d'œuvre en 2030?](#), France Stratégie, septembre 2023.

LE BÂTIMENT À LA RECHERCHE DE JEUNES TALENTS, **UN DÉFI PERSISTANT**

EN BREF

À l'horizon 2035-2040, le secteur du Bâtiment peine à attirer les jeunes générations, essentielles pour répondre aux besoins croissants en main-d'œuvre. Malgré des efforts pour moderniser son image et valoriser ses métiers, il reste perçu comme exigeant physiquement et peu compatible avec les aspirations des jeunes, qui privilégient stabilité, perspectives d'évolution et équilibre vie professionnelle/vie personnelle. L'apprentissage demeure un levier clé pour recruter, mais il profite surtout aux jeunes issus de familles liées au secteur. Les difficultés à répondre aux attentes des jeunes entravent la capacité du Bâtiment à renouveler ses effectifs et à relever les défis liés à la construction neuve et à la rénovation durable du bâti et à son entretien/amélioration.

déclencheurs

1.

Normes renforcées

L'État impose des normes de plus en plus strictes pour les constructions neuves et la rénovation, visant à améliorer la performance énergétique. Bien qu'essentielles pour la transition écologique, ces normes alourdissent les coûts et complexifient la gestion des projets pour les entreprises, en particulier les TPE/PME.

2.

Manque d'efficacité des politiques d'attractivité

Les efforts pour promouvoir les métiers du Bâtiment auprès des jeunes restent insuffisants ou mal adaptés à leurs attentes. Le secteur ne parvient pas à se démarquer face à d'autres domaines perçus comme plus modernes et valorisants, une situation qui varie selon les territoires en fonction de leur attractivité, plus ou moins importante.

3.

Déficit démographique

La diminution progressive de la population active, couplée à des départs massifs à la retraite et à la diminution du nombre de jeunes entrant sur le marché du travail, aggrave la pénurie de travailleurs qualifiés. Les entreprises s'appuient sur des réseaux familiaux et l'apprentissage, mais ces leviers sont limités.

4.

Aspirations divergentes

De plus en plus de jeunes recherchent des environnements de travail flexibles, technologiques, et offrant un bon équilibre vie professionnelle-vie personnelle, tandis que le Bâtiment reste souvent associé à des conditions physiques difficiles et des horaires contraignants.

RÉCIT. UN SECTEUR EN LENTE MUTATION

Des mesures améliorent les conditions de travail, mais peinent à réduire l'usure professionnelle.

— **À l'horizon 2035-2040**, l'État multiplie les initiatives pour améliorer les conditions de travail dans les secteurs les plus en tension, notamment le Bâtiment. Des efforts sont également entrepris pour renforcer le dialogue social. Cependant, malgré ces mesures, les résultats peinent à réduire efficacement l'usure professionnelle, qui reste une réalité quotidienne pour la majorité des travailleurs du secteur.

— **Parallèlement**, le secteur doit composer avec un alourdissement des réglementations encadrant la construction, la rénovation et l'entretien/amélioration des bâtiments. Ces normes ralentissent la demande et complexifient la gestion des entreprises, fragilisant particulièrement les petites structures. Ces contraintes se traduisent par une augmentation de la charge administrative, des coûts et des délais, renforçant les tensions au sein du secteur.

Le regard des jeunes sur le Bâtiment.

Une image négative, malgré l'apprentissage et quelques initiatives ciblées, freine les vocations.

— **Le Bâtiment continue à souffrir d'une image négative** auprès des jeunes et de leur entourage. Peu visible en comparaison d'autres secteurs, il reste associé à l'usure professionnelle et à des conditions de travail jugées difficiles. La majorité des jeunes privilégient des canaux d'information très généralistes pour s'informer sur leur orientation professionnelle, avec de fait une connaissance du secteur du Bâtiment qui reste très partielle, et parfois biaisée. La forte médiatisation des impacts du changement climatique, notamment en lien avec les vagues de chaleur ou les intempéries, alimente ces perceptions et décourage une partie des jeunes qui pourraient s'intéresser à ce domaine.

— **Une majorité de jeunes** expriment des attentes claires en matière de stabilité professionnelle, de perspectives salariales et d'un équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Ces aspirations contrastent souvent avec la réalité perçue dans le Bâtiment, où les conditions de travail peuvent sembler incompatibles avec ces priorités.

— **Le secteur continue de privilégier l'apprentissage** comme principal levier pour attirer et former de nouveaux talents. Si ce modèle offre des opportunités concrètes d'intégration, il concerne principalement des jeunes hommes qui connaissent déjà le secteur, souvent par un lien familial. En parallèle, les entreprises du secteur cherchent à accroître leurs recrutements, afin de répondre à la croissance et à la diversification de leurs activités. Pour cela, l'offre de formation se développe en complément de l'apprentissage, aussi bien initiale que continue, afin de favoriser les reconversions et les évolutions professionnelles.

Les entreprises du Bâtiment et leurs défis.

Tensions sur les ressources humaines et matérielles, adoption inégale de technologies.

— **Les entreprises du secteur sont fortement impactées par les contraintes réglementaires et la pénurie de ressources**, qu'elles soient humaines, financières ou de matières premières. Les priorités se concentrent de plus en plus sur des projets abordables pour les ménages, les collectivités et entreprises. La transition vers une rénovation globale reste limitée par un manque de financements et de main-d'œuvre qualifiée.

— **Certaines entreprises, mieux armées, investissent dans des technologies avancées** telles que l'automatisation, la cobotisation et l'intelligence artificielle pour améliorer leur productivité et limiter la récurrence des tâches et la répétition des gestes. À l'inverse, les petites structures, souvent artisanales, mettent en avant la qualité du service et la relation humaine, mais peinent à rivaliser en termes de moyens.

— **Les conditions de travail restent globalement exigeantes**, marquées par une forte pression sur les délais et la qualité des projets. La polyvalence devient une compétence clé pour s'adapter à la complexité croissante des chantiers, notamment dans la rénovation énergétique. Cependant, des écarts significatifs en termes de conditions de travail subsistent selon les statuts des travailleurs, les entreprises et les métiers. L'adoption progressive des outils numériques et une autonomie croissante dans certaines équipes offrent des améliorations réelles, mais limitées à certains salariés.

Travailleurs et carrières.

Une dualité persiste entre opportunités de carrière et précarité croissante pour les jeunes entrants.

— **Malgré une homogénéité toujours marquée** parmi les travailleurs du secteur, avec une majorité d'hommes entrant jeunes et évoluant progressivement, des évolutions se dessinent. De nouveaux profils émergent, notamment des femmes, des personnes plus qualifiées, et des travailleurs immigrés, grâce à des efforts sur les filières de formation et de recrutement. Cependant, le recours croissant aux travailleurs immigrés reflète surtout la difficulté à attirer des profils locaux dans un contexte de baisse démographique.

— **Les jeunes qui rejoignent le Bâtiment font souvent face à une précarité croissante**, accentuée par les contrats temporaires et les statuts indépendants. Si certains parviennent à construire des carrières longues et évolutives, d'autres se heurtent à un manque de perspectives d'évolution, notamment dans les grandes entreprises, où les postes d'encadrement sont majoritairement confiés à des profils plus

qualifiés, souvent recrutés à l'extérieur. De fait, les TPE peuvent être valorisées par les jeunes travailleurs, car elles leur permettent plus facilement de réaliser une carrière complète allant de l'apprentissage jusqu'à chef d'entreprise.

— **Cette dualité entre opportunités et contraintes souligne les défis persistants** pour le Bâtiment: concilier l'attraction des jeunes talents avec les exigences croissantes du marché, tout en répondant aux enjeux environnementaux et économiques.



EXEMPLES

Le parcours de **Camille** et **Mehdi**

— **Camille, 19 ans**, est apprentie maçonnerie spécialisée en rénovation énergétique, travaillant sur des bâtiments anciens nécessitant des mises aux normes environnementales. Issue d'une famille d'artisans, elle apprécie l'aspect concret de son travail et l'impact écologique des projets. Pourtant, les journées longues, les conditions climatiques difficiles et le manque d'innovation sur les chantiers la font douter de son avenir dans le secteur. Bien qu'on lui propose un CDI, elle hésite, redoutant une usure rapide et une stagnation professionnelle.

— **Mehdi, 22 ans**, est intérimaire après une formation en éco-construction. Il est motivé par la perspective de travailler sur des projets concrets qui contribuent à la transition écologique. Cependant, il ressent une frustration croissante face à l'instabilité de son statut et au manque de reconnaissance de ses compétences. Son quotidien, souvent réduit à des tâches répétitives, ne lui permet pas d'exploiter pleinement ce qu'il a appris. Ces limites le poussent à envisager une réorientation vers un métier offrant plus de stabilité et de valorisation.

ENTRE OPPORTUNITÉS ET PRÉCARITÉS : **UNE JEUNESSE DIVISÉE**

EN BREF

À l'horizon 2035-2040, le secteur du Bâtiment est marqué par des dynamiques contradictoires. D'un côté, une partie de la jeunesse trouve dans le Bâtiment un terrain fertile pour s'épanouir, grâce à des projets concrets, des innovations technologiques et des opportunités de carrière. De l'autre, une précarisation croissante fragilise les jeunes travailleurs les moins qualifiés et expérimentés, soumis à des conditions de travail instables et à une usure professionnelle rapide. Le secteur, poussé par des politiques publiques visant la compétitivité, évolue dans un contexte où flexibilité et productivité sont devenues des priorités, mais au détriment de la cohésion sociale. Les tensions sur les finances publiques ont également fragilisé les acteurs historiques de la formation, avec une réduction drastique des soutiens à l'apprentissage, tandis que de nouveaux acteurs disruptifs et certaines grandes entreprises développent leurs propres programmes.

déclencheurs

1.

Pression compétitive

Les pouvoirs publics et les entreprises du Bâtiment accentuent leurs efforts pour réduire les coûts et maximiser la rentabilité des projets, dans un contexte de concurrence accrue. Cette logique favorise une flexibilisation du marché du travail (recours massif à l'intérim, sous-traitance, auto-entrepreneuriat), perçue comme un levier essentiel par les entreprises pour rester compétitives.

2.

Diminution des financements publics pour la formation

La baisse des aides publiques entraîne une fracture entre grandes structures, capables de former en interne, et PME/TPE, qui peinent à rivaliser.

3.

Technologies sélectives

Les innovations comme le BIM ou la robotisation renforcent l'attractivité des postes qualifiés mais laissent les métiers manuels peu valorisés.

4.

Recrutement sous tension

Les départs à la retraite massifs et la baisse de la population active accentuent les besoins en main-d'œuvre, comblés par des contrats précaires ou un recours aux travailleurs immigrés.

5.

Assouplissement des normes de qualité

RÉCIT. UN SECTEUR SOUS PRESSION

Contexte politique et économique.

Des assouplissements réglementaires renforcent la flexibilité, mais précarisent les travailleurs.

— À l'horizon 2035-2040, les politiques publiques ont profondément transformé le secteur du Bâtiment. Afin de stimuler la compétitivité économique et le dynamisme des entreprises, le droit du travail a été largement assoupli. Les heures supplémentaires sont déréglées, et le recours à des formes d'emploi précaires, comme les contrats à durée déterminée, l'intérim, la sous-traitance, et même des formes d'« uberisation », est favorisé. Ces mesures permettent une plus grande flexibilité pour les entreprises, mais au prix d'une précarisation croissante des travailleurs.

— Face au vieillissement et au déclin progressif de la population active, les politiques migratoires ont été assouplies pour répondre aux besoins des secteurs en tension. Le Bâtiment, particulièrement touché, bénéficie désormais de mesures facilitant l'accès des travailleurs immigrés, qu'ils soient déjà présents sur le territoire ou nouvellement arrivés en France. Ces politiques contribuent à diversifier les profils des travailleurs, mais elles s'accompagnent souvent d'un manque de régulation, laissant de nombreux travailleurs étrangers exposés à des conditions précaires et peu sécurisées.

— **Dans le même temps, le secteur est confronté à des défis majeurs pour répondre aux exigences de construction neuve et de rénovation.** Les priorités ont été réajustées: si les objectifs de construction neuve sont maintenus, ils s'accompagnent d'un assouplissement des normes de qualité des bâtiments. En matière de rénovation, les ambitions sont recentrées sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre, en particulier via l'amélioration des équipements de chauffage. Toutefois, ces révisions laissent de côté d'autres aspects de la rénovation, comme l'isolation globale des bâtiments, limitant ainsi leur efficacité à long terme.

— **Les tensions sur les finances publiques ont aussi des répercussions importantes.** Les soutiens à l'apprentissage ont été drastiquement réduits, fragilisant les acteurs historiques de la formation dans le secteur. Parallèlement, de nouveaux acteurs disruptifs émergent, et certaines grandes entreprises choisissent aussi de développer leurs propres programmes, accentuant les inégalités avec les petites structures qui n'ont pas les moyens de rivaliser.

Le regard des jeunes sur le Bâtiment.

Attirés par des projets concrets, mais confrontés à une réalité difficile pour certains métiers.

— **Dans ce contexte, les jeunes générations accordent une importance croissante à la maîtrise de leur carrière et à leur autonomie.** Ils considèrent le travail comme un espace où ils peuvent valoriser leurs compétences tout en conservant une certaine liberté. Curieux et ouverts, ces jeunes explorent des métiers et des secteurs qu'ils connaissent peu, cherchant avant tout des filières offrant une diversité de débouchés et des perspectives d'évolution.

— **Le Bâtiment, malgré son image souvent difficile, séduit de plus en plus de jeunes issus de profils non traditionnels.** Ils sont attirés par la nature concrète des projets, la diversité des activités, et les innovations technologiques mises en avant par certaines entreprises.

Ces jeunes peuvent désormais intégrer le secteur par des canaux de formation plus variés, incluant des formations courtes, des certifications modulaires, et des programmes spécifiques pour les travailleurs immigrés.

— **Cependant, cette ouverture ne masque pas une réalité complexe.** Si certains jeunes trouvent dans le Bâtiment une opportunité de valoriser rapidement leurs compétences et de profiter d'un gain immédiat, beaucoup sont confrontés à des conditions de travail difficiles. L'attractivité du secteur pour les jeunes immigrés se développe, répondant à une demande croissante, mais ces derniers occupent souvent les postes les plus précaires.

Les entreprises face aux défis de productivité.

Les grandes entreprises investissent dans la technologie, tandis que les petites jouent la carte de la proximité.

— **Pour les entreprises du secteur, la priorité absolue est devenue la productivité, la compétitivité, et le profit.** Les grandes entreprises, mieux armées, investissent massivement dans des technologies et des solutions industrielles pour réduire les coûts et accélérer les délais. Le recours à la construction modulaire, à la démolition-reconstruction, et aux outils numériques (comme le BIM) se généralise, permettant d'optimiser la gestion des projets et des équipes.

— **Par ailleurs, le fonctionnement par projets s'impose comme une norme.** Les entreprises cherchent à constituer des équipes optimisées pour chaque mission, au détriment de la fidélisation des travailleurs. Le recours à une main-d'œuvre immigrée, à des travailleurs détachés, à l'intérim, et à la sous-traitance devient monnaie courante. Cette stratégie vise à réduire les charges salariales et à maximiser la flexibilité. Cependant, elle contribue également à l'éclatement des équipes et complique la transmission des compétences.

Travailleurs et carrières.

Dualité entre travailleurs qualifiés bénéficiant des innovations et précaires subissant la flexibilité.

— Les nouvelles modalités de travail imposées par le secteur entraînent une dualisation croissante parmi les travailleurs. D'un côté, les profils qualifiés et expérimentés parviennent à valoriser leurs compétences et bénéficient de conditions de travail globalement satisfaisantes, avec des revenus confortables et une plus grande liberté dans leur carrière. Ces travailleurs, souvent intégrés dans les grandes entreprises, tirent parti des innovations technologiques qui réduisent l'usure professionnelle et améliorent leur productivité.

— De l'autre côté, les travailleurs peu qualifiés ou peu expérimentés subissent les effets négatifs de cette flexibilité accrue. Ils sont majoritairement employés via des contrats précaires ou intérimaires, en tant qu'indépendants ou travailleurs détachés. Soumis à une forte polyvalence, ils doivent constamment s'adapter à des tâches diversifiées et complexes, souvent dans des conditions de travail difficiles. L'usure professionnelle, exacerbée par les conditions climatiques liées au changement climatique, est une réalité quotidienne pour cette catégorie de travailleurs.



EXEMPLES

Le parcours de Leïla et Thomas

Leïla, 27 ans, s'est reconvertie dans la rénovation énergétique après une carrière courte, mais insatisfaisante dans la grande distribution. Grâce à une formation rapide financée par une grande entreprise, elle a lancé son activité d'auto-entrepreneuse. Elle apprécie la liberté que lui offre ce statut, lui permettant de choisir ses projets et de concilier vie professionnelle et personnelle. Cependant, cette autonomie a un prix : les périodes d'inactivité et l'absence de protection sociale la rendent vulnérable. Malgré ces défis, Leïla se sent épanouie par la diversité de ses missions et l'impact tangible de son travail sur l'environnement.

Thomas, 23 ans, est charpentier en intérim dans une entreprise de construction. Son quotidien est marqué par des tâches de manutention répétitives, physiquement exigeantes et peu valorisées. Bien qu'il espère évoluer, les perspectives restent floues, et l'instabilité de ses missions pèse sur son moral. Lassé par ce manque de reconnaissance, Thomas envisage de quitter le secteur pour trouver un métier plus stimulant et épanouissant.

LE BÂTIMENT, UN POTENTIEL DURABLEMENT ATTRACTIF POUR LES JEUNES ?

EN BREF

À l'horizon 2035-2040, le secteur du Bâtiment s'impose comme un choix attractif pour les jeunes générations, grâce à une transformation portée par la planification écologique et les évolutions sociétales. Les métiers du Bâtiment, alignés sur les enjeux de la transition écologique, répondent aux aspirations des jeunes : impact positif, stabilité, et diversité des opportunités professionnelles.

Le secteur attire de nouveaux profils, avec davantage de femmes, de jeunes entrepreneurs et de travailleurs en reconversion. Les entreprises modernisent les conditions de travail via l'innovation technologique et repensent leur communication pour toucher un public élargi. Toutefois, les carrières, plus diversifiées et dynamiques, nécessitent un accompagnement pour limiter les départs précoces face aux exigences du secteur. L'État soutient la diversification de l'offre de formation, renforçant les financements pour certains acteurs, tout en imposant des critères de qualité et d'encadrement exigeants. Les acteurs traditionnels restent prépondérants, mais de nouveaux organismes disruptifs viennent enrichir le paysage de la formation.

déclencheurs

1.

Planification écologique

Recentrage sur la rénovation globale et l'adaptation des bâtiments existants, avec des subventions et aides renforcées.

2.

Promotion réussie

Communication conjointe des acteurs publics et privés pour promouvoir les métiers porteurs de sens et alignés sur les préoccupations écologiques et sociétales des jeunes.

3.

Formation enrichie

Les offres se multiplient pour inclure l'entrepreneuriat, la transition écologique et les nouvelles technologies. Les formations sont mieux intégrées au système éducatif.

4.

Amélioration des conditions de travail

Robotisation, construction modulaire, nouvelles approches managériales et valorisation du sens et du plaisir au travail réduisent l'usure professionnelle et modernisent l'image du secteur.

RÉCIT. UNE TRANSFORMATION RÉUSSIE

Contexte politique et économique.

Les politiques publiques dynamisent le Bâtiment grâce à des financements renforcés et des mesures incitatives.

— À l'horizon 2035-2040, le secteur du Bâtiment traverse une mutation profonde sous l'impulsion d'une stratégie nationale de planification écologique. Face à des tensions persistantes en matière de recrutement, cette stratégie vise à redynamiser un secteur indispensable à la transition environnementale. L'accent est mis sur la rénovation globale et l'adaptation des bâtiments existants pour répondre aux impacts croissants du changement climatique et aux besoins démographiques.

— L'État joue un rôle central en facilitant les projets grâce à des subventions ciblées pour les particuliers et les entreprises, tout en renforçant la coopération avec les collectivités locales et les acteurs du Bâtiment. Parallèlement, des mesures spécifiques améliorent les conditions de travail, en luttant contre l'usure professionnelle et en favorisant la mobilité professionnelle entre travail salarié et indépendant. La lutte contre le travail informel s'intensifie pour assurer une protection accrue aux travailleurs.

— **Conscient des besoins en compétences pour soutenir ces transformations, l'État encourage une diversification de l'offre de formation.** Si les formations restent majoritairement assurées par les acteurs traditionnels du secteur, de nouveaux acteurs émergent en parallèle, spécialisés dans certains créneaux, comme la formation aux métiers de la transition énergétique. Les financements accordés aux formations sont maintenus, voire renforcés, pour certains acteurs. Les exigences de qualité ainsi que les critères d'encadrement des

formations et des organismes de formation sont également maintenus. Les métiers du Bâtiment liés à la transition écologique bénéficient d'une reconnaissance renforcée grâce à des diplômes labellisés et valorisés. Dans le même temps, la valorisation des métiers du Bâtiment au sein de l'Éducation nationale est repensée : les collégiens et lycéens découvrent plus systématiquement les opportunités offertes par le secteur.

Le regard des jeunes sur le Bâtiment.

Le secteur séduit pour son impact écologique et ses opportunités variées.

— **Portées par des aspirations nouvelles, les jeunes générations recherchent des métiers qui conjuguent stabilité et sens,** en lien direct avec leurs préoccupations écologiques et sociales. Cette évolution trouve un écho favorable dans le secteur du Bâtiment, désormais tourné vers la rénovation durable et les services à forte valeur ajoutée.

— **Les acteurs du secteur, en lien avec les pouvoirs publics, mènent des campagnes de communication ambitieuses.** Sur les réseaux sociaux, des témoignages inspirants, des vidéos dynamiques et des formats modernes valorisent la diversité des métiers, du rôle de l'artisan dans des projets durables jusqu'aux métiers

technologiques émergents. Des partenariats avec les écoles, incluant visites de chantiers et interventions de professionnels, permettent de sensibiliser les jeunes et leurs familles à la modernisation du secteur.

— **Cette stratégie porte ses fruits notamment auprès de nouveaux profils, notamment les jeunes femmes :** elles sont de plus en plus nombreuses à se tourner vers des formations qualifiantes, investissant des postes d'encadrement ou se lançant dans l'entrepreneuriat. Les métiers du Bâtiment séduisent également des jeunes en reconversion, attirés par des carrières aux multiples débouchés et à l'impact concret sur l'environnement.

Les entreprises en pleine mutation.

Technologies avancées et management participatif modernisent les conditions de travail.

— **Les entreprises du secteur, portées par les politiques publiques et une demande croissante en rénovation globale, repensent leurs activités pour valoriser le parc bâti existant et limiter l'étalement urbain.** Les services prennent une place prépondérante, avec des offres innovantes comme la gestion énergétique, la conciergerie résidentielle ou l'aménagement de bâtiments multifonctionnels, nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences.

— **Cette transition vers la servicialisation redéfinit les chaînes de valeur du Bâtiment.** Une partie des activités et de la valeur ajoutée des entreprises du Bâtiment se déplace vers d'autres entreprises (bureaux d'études, industries...), soit parce que ces dernières acquièrent de nouvelles compétences, soit parce que les entreprises du Bâtiment en deviennent sous-traitantes.

— **Les entreprises investissent également dans des technologies de pointe pour réduire l'usure professionnelle et moderniser les conditions de travail :** robotisation, construction modulaire et outils numériques. Ces avancées permettent d'améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes générations en insistant sur son caractère innovant et durable.

— **Par ailleurs, les efforts se concentrent sur une gestion plus humaine et participative des équipes.** Le management est repensé pour donner plus d'autonomie aux collaborateurs, notamment dans les grandes structures où des outils comme le *lean management* et le *BIM management* s'imposent. Toutefois, malgré ces progrès, les conditions de travail restent intenses et exigeantes, nécessitant des compétences accrues et une forte capacité d'adaptation.

Travailleurs et carrières.

Des profils diversifiés intègrent le secteur, mais un accompagnement est nécessaire pour limiter les départs précoces.

— Traditionnellement marqué par une majorité d'hommes entrés jeunes dans le secteur, le Bâtiment accueille désormais une génération de travailleurs relativement plus diversifiée.

Les efforts conjoints pour valoriser le dynamisme des métiers et leurs débouchés encouragent l'arrivée de nouveaux profils, tels que de jeunes entrepreneurs qui investissent des niches spécialisées ou reprennent des entreprises existantes, principalement lors des départs en retraite, ou des professionnels en reconversion.

— Les carrières dans le Bâtiment deviennent plus dynamiques et variées, notamment grâce à des parcours d'apprentissage, des formations courtes et des passerelles entre métiers.

— Cependant, cette ouverture entraîne parfois des décalages entre les attentes des jeunes et la réalité du terrain. Si le Bâtiment répond à leur quête de sens et d'impact positif, certains jeunes se heurtent aux exigences du secteur, aux rythmes de travail soutenus et aux défis de l'entrepreneuriat. Les sorties restent fréquentes, témoignant d'une nécessité d'accompagner ces nouvelles générations pour les fidéliser durablement.



EXEMPLES

Le parcours de Sarah et Lucas

— Sarah, 25 ans, a fondé sa petite entreprise de conseil en optimisation énergétique après une formation en rénovation durable. Elle travaille directement avec des particuliers et des petites copropriétés pour améliorer l'efficacité énergétique de leurs bâtiments. Sa mission combine des audits techniques et des recommandations sur mesure, ce qui lui permet de conjuguer son expertise et sa passion pour la transition écologique. Sarah apprécie la flexibilité d'être à son compte, même si gérer les aspects administratifs et trouver de nouveaux clients représentent un défi constant. Elle est fière de contribuer activement à des projets concrets et impactants.

— Lucas, 26 ans, est plombier-chauffagiste spécialisé en domotique et accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Malentendant de naissance, il a suivi une formation en apprentissage adaptée, bénéficiant d'un accompagnement spécifique pour apprendre à travailler sur les chantiers malgré son handicap. Passionné par l'innovation, il installe des systèmes de chauffage intelligents et des équipements domotiques permettant aux logements d'être plus accessibles et confortables pour tous. Son expertise est très demandée, notamment pour les projets de rénovation et d'adaptation des bâtiments aux normes d'accessibilité. Il apprécie particulièrement de voir l'impact direct de son travail sur la qualité de vie des occupants. Cependant, il constate aussi que le secteur manque encore de sensibilisation sur l'inclusion des travailleurs en situation de handicap. Bien intégré dans son entreprise, il souhaite devenir maître d'apprentissage pour transmettre son savoir-faire et promouvoir un secteur plus inclusif.

LA GUERRE DES TALENTS

EN BREF

À l'horizon 2035-2040, le secteur du Bâtiment devient un terrain de concurrence intense pour attirer et fidéliser les talents, notamment les jeunes. Ces derniers, en position de force grâce à la diminution de la population active, peuvent négocier salaires, conditions de travail et perspectives d'évolution, tout en choisissant des métiers alignés avec leurs valeurs et aspirations. Si le Bâtiment séduit par ses promesses de stabilité, de sens et de rémunération, les stratégies offensives de recrutement et la pression concurrentielle peuvent brouiller son image. Les jeunes qualifiés adoptent des trajectoires de carrière stratégiques, tandis que d'autres quittent le secteur, désillusionnés par des décalages entre les promesses et la réalité. Dans ce contexte, la formation s'adapte à ces dynamiques : malgré une baisse des financements publics, les formations courtes et professionnalisantes se développent pour répondre aux attentes des jeunes et aux besoins des entreprises.

déclencheurs

1.

Triple pénurie

Humaines (baisse de la population active), financières et naturelles, ralentissant les activités du Bâtiment et intensifiant les tensions sur le marché du travail.

2.

Assouplissements législatifs

Assouplissement des réglementations sur le travail, priorité donnée à la rentabilité et à l'accessibilité des projets. Les financements publics pour la formation diminuent, mais l'encadrement des formations est renforcé pour garantir leur qualité.

3.

Concurrence intersectorielle

La concurrence s'intensifie entre les entreprises du Bâtiment, mais aussi avec d'autres secteurs, pour attirer des profils qualifiés, notamment dans les métiers liés à la transition écologique et aux technologies.

4.

Stratégies offensives

Les entreprises multiplient les offres de formation en interne, déploient des campagnes de communication ciblées et améliorent les conditions de travail – salaires, avantages, flexibilité – pour séduire et fidéliser les talents.

5.

Opportunités nombreuses

Attractivité des secteurs en tension permettant aux jeunes de changer fréquemment de poste ou de secteur en fonction de leurs attentes et déceptions.

RÉCIT. UNE ATTRACTIVITÉ À DOUBLE TRANCHANT

Contexte politique et économique.

Les tensions sur les ressources exacerbent la guerre des talents dans un secteur fragilisé.

— En 2035, le secteur du Bâtiment se trouve confronté à une triple pénurie: de ressources humaines, de financements et de matières premières. Les ambitions publiques, déjà limitées par des contraintes budgétaires, se concentrent sur des projets rentables et accessibles.

Les constructions en série et les rénovations ciblées deviennent des priorités, et les politiques publiques privilégient la modification des équipements pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.

— **Face à la rareté de la main-d'œuvre, les réglementations sur le travail sont assouplies:** les heures supplémentaires sont favorisées, et le recours au travail précaire (CDD, intérim...) peut aussi être favorisé. En revanche, les arrivées de travailleurs étrangers restent très encadrées, la priorité étant donnée à l'allongement des carrières. Les financements publics pour la formation, en particulier l'apprentissage, diminuent. L'État renforce les critères d'encadrement des formations et des organismes de formation, afin de garantir leur qualité et d'éviter les dérives. Les formations sont

encore principalement assurées par les acteurs traditionnels du secteur, qui proposent davantage de formations courtes et professionnalisantes, afin de les rendre plus attractives et de faciliter les entrées dans le secteur du Bâtiment. Ces formations peuvent être coconstruites avec les entreprises pour bien répondre à leurs besoins, et être adaptées régulièrement en conséquence. Les formations peuvent intégrer davantage d'outils numériques afin d'être plus accessibles (y compris géographiquement) et plus attractives (par exemple, avec le recours à la réalité virtuelle).

Les entreprises face à la concurrence.

Investissements massifs des grandes entreprises contre stratégies locales des TPE/PME.

— **Les tensions de recrutement deviennent un défi quotidien pour les entreprises du Bâtiment, en particulier pour les métiers les plus en tension.** La concurrence entre les entreprises du secteur, et même avec d'autres industries, s'intensifie. En raison d'un manque de main-d'œuvre, certaines entreprises peinent à respecter les délais ou à lancer de nouveaux projets.

— **En réponse, les plus grands groupes adoptent des stratégies offensives pour attirer et fidéliser les talents.** Ces stratégies s'observent à des degrés divers selon les métiers, les niveaux de qualification et les territoires. Des campagnes de communication ambitieuses, parfois en partenariat avec des influenceurs ou des médias, mettent en avant les opportunités offertes par le secteur: salaires compétitifs, avantages sociaux, flexibilité entre travail sur site et hors site, et valeurs RSE. Les entreprises du Bâtiment cherchent également à être plus présentes dans les établissements scolaires, mais elles peuvent s'y retrouver en concurrence avec des entreprises d'autres secteurs. Les plus grandes investissent massivement dans la production hors site pour réduire l'usure professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail, notamment face aux impacts croissants du changement climatique.

— **Les PME et TPE, face à cette concurrence accrue, déploient des stratégies diversifiées:** elles misent sur la valorisation de leurs savoir-faire artisanaux, se regroupent en coopératives pour mutualiser leurs ressources, ou établissent des partenariats avec de grandes structures. Certaines privilégient des approches locales, axées sur la convivialité et la proximité avec leurs équipes. D'autres, en revanche, s'engagent dans des logiques de surenchère, proposant des salaires plus élevés et des conditions de travail attractives pour faire face à une concurrence intense entre PME et/ou TPE.

— **Différents services peuvent aussi être proposés aux travailleurs,** comme la mise à disposition d'un logement à proximité du chantier, des moments de convivialité avec les équipes, des activités dans le territoire...

— **Enfin, de nombreux efforts sont également effectués afin de renforcer la cohésion des équipes** tout en favorisant l'autonomie des collaborateurs. Pour cela, certaines entreprises misent sur le potentiel des technologies et des approches innovantes de management (*lean* ou *BIM management*). À l'inverse, d'autres, notamment les plus petites, privilégient le suivi, la formation et la fidélisation de leurs collaborateurs (notamment via le tutorat).

Le regard des jeunes sur le Bâtiment.

Attirés par les promesses de stabilité et d'impact écologique, mais parfois désillusionnés.

— **Les jeunes générations, en position de force sur le marché du travail, deviennent des acteurs centraux de cette guerre des talents.**

Les campagnes de communication du Bâtiment, axées sur la transition écologique, l'artisanat et la gestion de projets, séduisent une partie de la jeunesse en quête de sens. Les promesses de salaires attractifs, de stabilité et de perspectives d'évolution répondent à leurs attentes. De plus en plus de jeunes de tous horizons s'orientent donc vers le Bâtiment, dans le cadre de leur formation initiale ou de reconversions précoces.

— **Cependant, la concurrence à laquelle se livrent les entreprises brouille parfois l'image du secteur.** Une partie des jeunes peut d'ailleurs en rester éloignée pour cette raison.

Travailleurs et carrières.

Mobilité fréquente et dualisation croissante entre travailleurs qualifiés et précaires.

— **Les nombreuses initiatives mises en place par les acteurs du Bâtiment, qu'il s'agisse de campagnes de communication ciblées, de formations professionnalisantes ou d'améliorations des conditions de travail, ont permis d'élargir progressivement les profils des recrues.** Le secteur attire désormais davantage de femmes, de jeunes diplômés, et des personnes en reconversion, souvent motivées par une première expérience professionnelle décevante.

— **Cependant, cette diversification reste limitée à certains métiers spécifiques,** principalement ceux liés à la transition écologique, à l'artisanat ou aux technologies. D'autres métiers, jugés plus contraignants ou moins valorisés, peinent encore à séduire de nouveaux talents.

— **Néanmoins, une partie des jeunes finissent par quitter le secteur au bout de quelques mois ou années,** déçus par le décalage entre leurs attentes et la réalité des conditions de travail. Par ailleurs, les travailleurs expérimentés du secteur sont régulièrement débauchés par d'autres secteurs en tension, aggravant les difficultés de fidélisation.

— **En conséquence, les carrières dans le Bâtiment deviennent moins stables.** Les changements de postes, voire de métiers, s'intensifient, et les sorties du secteur sont fréquentes. Cette volatilité est exacerbée par la concurrence avec d'autres industries qui réussissent à attirer des travailleurs du Bâtiment grâce à des propositions plus avantageuses. Les jeunes, de plus en plus exigeants vis-à-vis de leur employeur, n'hésitent pas à changer de voie dès qu'ils perçoivent une inadéquation entre leurs attentes et leur réalité professionnelle.

— **Une dualisation croissante se dessine alors au sein du secteur.** D'un côté, les jeunes qualifiés utilisent les opportunités de mobilité pour construire des trajectoires stratégiques, valorisant leurs compétences dans des environnements variés. De l'autre, les moins qualifiés subissent davantage leur mobilité, souvent dictée par des contraintes économiques ou des conditions de travail peu favorables, renforçant ainsi les inégalités dans le secteur.

EXEMPLES



Le parcours de **Mathieu** et **Yanis**

Mathieu, 24 ans, est chef d'équipe dans une grande entreprise de construction. Entré comme ouvrier après une formation en alternance, il a rapidement gravi les échelons grâce à un programme interne visant à fidéliser les jeunes talents. Son travail consiste à superviser des équipes sur des chantiers de rénovation de logements collectifs, où il apprécie la variété des tâches et le rôle central qu'il joue. Toutefois, Mathieu ressent une pression constante liée aux délais serrés et aux attentes élevées de son employeur. Bien que satisfait de sa progression, il reste attentif aux propositions d'autres entreprises, attiré par des salaires plus compétitifs ou des conditions de travail moins stressantes.

Yanis, 21 ans, est apprenti dans une entreprise artisanale spécialisée dans la restauration de monuments historiques. Passionné par le travail manuel et la précision qu'exige son métier, il est fier de participer à la préservation du patrimoine. Yanis a découvert le secteur lors d'une visite de chantier organisée par son lycée, qui l'a convaincu de s'orienter vers un métier traditionnel mais valorisant. Ces compétences spécifiques attirent l'attention de recruteurs d'autres secteurs d'activité, comme le design d'intérieur ou la scénographie, où son savoir-faire pourrait être valorisé différemment. Bien qu'il apprécie l'ambiance familiale de son entreprise, ces propositions le poussent à réfléchir à des choix de carrière alternatifs.

En résumé

Les 8 points clés à retenir

1. À l'horizon 2040, la population active diminuera en France, ce qui placera les jeunes en position de force sur le marché du travail.

2. Le Bâtiment souffre encore d'une perception plutôt négative ou insuffisante auprès des jeunes et de leur entourage. **À l'avenir, le secteur sera confronté à une concurrence croissante entre les entreprises, mais aussi avec d'autres secteurs eux-mêmes en recherche de main-d'œuvre** (hôtellerie-restauration, santé et soins, logistique et livraison...). Pour pallier le manque de main-d'œuvre, le secteur du Bâtiment pourra déployer diverses stratégies: un recours accru à la main-d'œuvre immigrée, l'intégration renforcée de technologies visant à améliorer la productivité dans certains métiers, ou encore l'amélioration des conditions de travail afin d'attirer et fidéliser les jeunes talents.

3. **Les jeunes s'informeront sur leur orientation professionnelle en combinant des canaux diversifiés:** les proches, les salons professionnels et les stages restent des références majeures, tandis que l'utilisation croissante d'Internet et des réseaux sociaux joue un rôle central dans leurs choix. Le secteur du BTP devra renforcer sa visibilité dans cet écosystème numérique surchargé, tout en valorisant des approches immersives et directes, comme les visites de centres de formation et les expériences en entreprise, reconnues pour leur capacité à transformer les perceptions parfois négatives du secteur.

4. **Les attentes des jeunes générations en matière de travail restent dominées par la recherche d'un bon salaire et d'une stabilité professionnelle.** Les attentes plus qualitatives (en matière d'équilibre vie privée/vie professionnelle, recherche de sens, télétravail...) existent, mais sont pour l'instant minoritaires et concernent principalement les jeunes les plus diplômés. Elles pourraient néanmoins se développer d'ici 10-15 ans.

5. **Les besoins en formation dans le secteur du Bâtiment vont croître et se diversifier, en réponse à l'augmentation de la demande de construction et de rénovation.** Ces besoins impliqueront de repenser une partie des offres de formation, notamment pour répondre à la croissance des activités de rénovation, qu'il s'agisse de rénovation énergétique ou de l'adaptation des logements aux enjeux du vieillissement et de la dépendance. Cela nécessitera l'intégration de compétences spécifiques pour garantir l'accessibilité et le confort des personnes en perte d'autonomie, en s'appuyant sur des référentiels de qualité tels que les labels HandiBat et SilverBat. La diminution du nombre de jeunes et la diversification des acteurs dans le domaine de la formation entraîneront une concurrence renforcée entre les organismes formateurs, ce qui contribuera au risque de paupérisation des zones rurales ou faiblement urbanisées en la matière.

6. Bien que certaines missions, telles que la gestion de la carte formation, ne soient plus dévolues aux collectivités locales, **les politiques publiques joueront tout de même un rôle déterminant en dynamisant la demande de construction et de rénovation**, tout en encadrant l'offre et le financement des formations.

7. **Les acteurs du Bâtiment auront néanmoins eux aussi un rôle majeur pour développer l'attractivité de leurs métiers auprès des jeunes générations, améliorer leurs conditions de travail et répondre à leurs attentes.** Les inégalités en termes de marges de manœuvre et d'attractivité pourraient s'accroître entre les entreprises (en fonction de leur taille, de leur localisation...) mais aussi entre les secteurs d'activité et les métiers.

8. **Les technologies auront probablement un rôle ambivalent en termes d'attractivité du secteur du bâtiment auprès des jeunes.** D'un côté, elles pourraient contribuer à améliorer l'image des métiers en termes d'innovation et de conditions de travail. De l'autre, elles risquent d'accentuer les inégalités entre les métiers, les personnes et les entreprises qui peuvent recourir à ces technologies et les autres. Par ailleurs, les technologies peuvent elles-mêmes être porteuses de nouvelles sources d'usure professionnelle qui sont pour l'instant peu connues et prises en compte, notamment une fatigue ou un stress liés à l'usage intensif d'outils numériques pour le suivi des chantiers, la gestion des délais ou la modélisation 3D, qui sollicitent en permanence vigilance et réactivité.

Enjeux et pistes d'action

1.

ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR ET COMMUNICATION

DÉFIS

- » Comment améliorer l'attractivité et la compétitivité du secteur du bâtiment par rapport à d'autres secteurs en tension de main-d'œuvre ?
- » Comment fidéliser les jeunes arrivés « par hasard » dans le secteur du bâtiment et limiter les risques de départs ?
- » Comment limiter le risque de décalage entre l'image véhiculée sur les métiers et leur réalité ?
- » Comment sensibiliser les prescripteurs (professeurs, parents, missions locales, conseillers d'orientation, actifs du secteur du bâtiment..) pour améliorer la perception des métiers du bâtiment ?

PISTES D'ACTION

- » **Faire évoluer les relations entre le secteur du Bâtiment et l'Éducation nationale pour rendre les métiers plus visibles:** créer des partenariats écoles-entreprises (CLEE, RBDE) et organiser des visites d'élèves et enseignants dans les entreprises, les centres de formation d'apprentis (CFA) et sur les chantiers. Pour permettre aux TPE et artisans, principaux acteurs de la formation des apprentis, d'offrir ces expériences, un accompagnement adapté est nécessaire, incluant par exemple une simplification des démarches ainsi qu'un soutien logistique et financier.
- » **Renforcer les campagnes de communication en direction des publics jeunes qui se sentent peu concernés par le secteur:** femmes, travailleurs immigrés, travailleurs handicapés, jeunes en reconversion ou insatisfaits de leurs métiers. Ces campagnes pourraient être plus coordonnées entre les acteurs de la filière, et continuer à s'appuyer sur une grande diversité de canaux après analyse d'impact: réseaux sociaux, émissions de télé-réalité suivant des artisans... Les acteurs pourraient continuer à mener des stratégies reposant sur le marketing ciblé: segmentation des profils, publicités personnalisées sur les réseaux sociaux...

- » **Renforcer les actions de communication auprès des prescripteurs :** développer et intensifier la présence des acteurs du Bâtiment sur les canaux d'information utilisés par les prescripteurs clés (familles, enseignants, conseillers d'orientation...), qui jouent un rôle déterminant dans les choix d'orientation des jeunes.
- » **Tirer parti de projets emblématiques de construction et de rénovation,** tels que la restauration de monuments célèbres (ex.: Notre-Dame de Paris) ou des initiatives particulièrement attractives pour les jeunes (parcs d'attractions, espaces de loisirs), pour mettre en lumière et valoriser les métiers du Bâtiment.
- » **Mettre en avant l'excellence des métiers,** en communiquant sur les concours du Meilleur Artisan de France, les Worldskills, etc.
- » **Valoriser l'impact écologique des métiers** en soulignant leur rôle dans la transition écologique et la lutte contre le changement climatique, mettre en avant le faible impact écologique de certains matériaux (éco-conçus, locaux, recyclables, etc.).
- » **Sensibiliser les entreprises à l'intérêt de profils semblant « atypiques »** (personnes en situation de handicap, en reconversion...).
- » **Renforcer la sensibilisation des TPE/PME aux enjeux et aux bénéfices d'une démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises),** en s'appuyant sur les ressources déjà disponibles dans la profession.
- » **Mieux valoriser l'expérience humaine et l'ambiance de travail** dans les TPE/PME (relations de proximité, travail d'équipe). S'appuyer sur les salariés en tant qu'ambassadeurs pour promouvoir l'expérience humaine au sein des entreprises, en valorisant particulièrement l'ambiance de travail, l'esprit d'équipe, et les relations de proximité.
- » **Faire des centres de formation des vitrines de l'innovation et de l'excellence du secteur.** Valoriser des bâtiments modernes, durables et bien équipés pour renforcer leur attractivité. Développer des espaces d'apprentissage immersifs et connectés (ateliers numériques, chantiers-écoles) afin de refléter l'évolution des métiers et offrir aux jeunes un cadre motivant et inspirant.
- » **Sensibiliser les entreprises à l'importance de l'inclusivité.**

2.

FORMATION ET TRANSMISSION DES COMPÉTENCES

DÉFIS

- » Comment améliorer l'adéquation entre les compétences des jeunes en sortie de formation et les besoins des employeurs ?
- » Comment préserver des savoir-faire professionnels à forte valeur ajoutée – qu'ils soient ancrés dans des usages locaux, des techniques singulières ou des marchés spécialisés – tout en assurant le renouvellement des compétences liées aux nouvelles technologies et à la rénovation écologique ?
- » Comment renforcer la visibilité et la présence des entreprises du Bâtiment dans les écoles pour attirer une plus grande diversité d'élèves ?
- » Comment accompagner les jeunes en réorientation ou en décrochage scolaire vers le secteur ?
- » Comment réduire les coûts des formations tout en identifiant des sources de financement alternatives ?

PISTES D'ACTION

Approches pédagogiques et transmission des compétences

- » **Renforcer et professionnaliser les transmissions de compétences**, notamment via les maîtres d'apprentissage et les tuteurs.
- » **Accompagner les formateurs dans leur transition vers des rôles de coachs et facilitateurs**, adaptés aux nouvelles méthodes pédagogiques (e-learning, formations en présentiel et pratiques immersives).
- » **Proposer des formations flexibles, modulables, personnalisées et adaptées** aux attentes des jeunes (formations longues ou courtes, à la demande) en France et à l'étranger.
- » **Développer**, notamment dans les formations initiales, **des modules de formation dédiés à la gestion d'entreprise et à l'entrepreneuriat**, incluant des doubles diplômes en s'appuyant par exemple sur ceux des organisations professionnelles (Gestionnaire d'Entreprise Artisanale du Bâtiment par exemple).

Adaptation aux évolutions et besoins du marché

- » **Anticiper les nouveaux besoins des entreprises** pour adapter les formations aux besoins des entreprises, notamment en lien avec la transition écologique, l'adaptabilité et la dépendance et les nouveaux outils numériques (intelligence artificielle [IA], *Building Information Modeling* [BIM], maquette numérique).
- » **Cibler les formations sur les métiers en tension** en fonction des besoins territoriaux.
- » **S'engager davantage dans des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE)** pour valoriser les compétences des jeunes actifs.

Partenariats et mutualisation

- » **Établir des partenariats avec des entreprises et des acteurs disruptifs** pour co-construire un assemblage de parcours allant de l'orientation à la formation.
- » **Mutualiser les plateaux techniques** entre organismes de formation pour optimiser les investissements et maîtriser les coûts, éventuellement via des services de location.
- » **Mettre en place des modèles où les entreprises prennent en charge les investissements pour les formations aux nouvelles technologies**, tandis que les organismes de formation assurent la partie pédagogique.
- » **Établir des partenariats pour accompagner les entreprises vers le travail collaboratif** (coopératives, groupements, etc.).
- » **Formation en contexte réel.**
- » **Délocaliser une partie des formations directement sur le lieu de travail** pour faciliter l'intégration et l'acquisition des compétences spécifiques en contexte réel.

Financement et ressources

- » **Former les organismes de formation à l'ingénierie financière** pour identifier et sécuriser de nouvelles sources de financement, publiques ou privées.

3.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET RELATIONS ENTREPRISES-TRAVAILLEURS

DÉFIS

- » Comment améliorer les conditions de travail pour répondre aux attentes d'une partie des jeunes générations (équilibre vie privée/vie professionnelle, quête de sens) ?
- » Comment éviter une multiplication des sous-traitances contraintes, notamment avec des micro-entreprises gérées par des jeunes, et mieux protéger les petites entreprises et les artisans ?
- » Comment accompagner les travailleurs étrangers (langue, culture, apprentissage de la mixité) et intégrer les mineurs non accompagnés ?
- » Comment répondre à une éventuelle concurrence de nouveaux acteurs disruptifs issus d'autres secteurs ?

PISTES D'ACTION

- » **Développer de nouvelles modalités de travail pour répondre aux attentes des jeunes générations** et réduire l'usure professionnelle.
- » **Favoriser la mobilité interne** dans le secteur.
- » **Faciliter, voire renforcer, l'accès aux aides et au logement** pour les jeunes.
- » **Valoriser la diversité des formats de micro-entreprises.**
- » **Former les jeunes micro-entrepreneurs à la gestion d'entreprise** pour limiter les risques liés à la sous-traitance contrainte, en s'appuyant par exemple sur les dispositifs tels que le stage de préparation à l'installation (SPI) mis en place par les Chambres des Métiers et de l'Artisanat.
- » **Mieux accompagner les TPE/PME dans la prise en charge des enjeux RSE** pour renforcer leur attractivité.
- » **Renforcer les partenariats entre entreprises et organismes de formation** pour accompagner les travailleurs immigrés dans leur montée en compétences.
- » **Poursuivre les efforts de réduction de l'usure professionnelle**, valoriser les actions mises en place pour améliorer la qualité de vie au travail (QVT) et la sécurité, et anticiper l'émergence de nouveaux risques.

4.

INCLUSION ET DIVERSITÉ

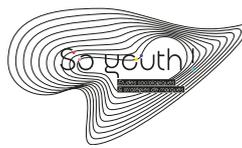
DÉFIS

- » Comment former et intégrer efficacement une main-d'œuvre diversifiée (travailleurs étrangers, mineurs non accompagnés, personnes en situation de handicap) et favoriser leur montée en compétences ?
- » Comment continuer à faire du Bâtiment un levier d'inclusion pour les publics éloignés de l'emploi (jeunes en décrochage, reconversion) ?
- » Comment sensibiliser les entreprises aux bénéfices de la diversité et les accompagner dans l'adaptation de leurs pratiques d'accueil et d'intégration ?

PISTES D'ACTION

- » **Renforcer la communication et les représentations inclusives :** développer des campagnes mettant en valeur la diversité des métiers et des profils, en mettant en avant des modèles inspirants issus de parcours variés, y compris des femmes et des personnes en reconversion.
- » **Favoriser une meilleure acculturation des entreprises aux enjeux de diversité :** proposer des modules de sensibilisation et des outils pratiques aux employeurs pour lever les freins et encourager les environnements de travail plus inclusifs.
- » **Mettre en place, dans les programmes de formation, des programmes spécifiques d'intégration des mineurs non accompagnés,** incluant des modules sur la langue et la culture professionnelle.
- » **Encourager les engagements concrets des entreprises :** valoriser et récompenser les initiatives d'inclusion réussies, à travers par exemple des labels ou dispositifs incitatifs.

— En partenariat avec —



Flashez le QR Code
et téléchargez le rapport complet.



contact@ccca-btp.fr