

Accord collectif national du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le Bâtiment

PRÉAMBULE :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics,
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors,
- tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l'emploi des salariés âgés dans le cadre notamment de l'accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le Bâtiment et les Travaux Publics ;
- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la Profession pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.

SOMMAIRE

Titre 1 – Diagnostic préalable

Titre 2 – Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur

Titre 3 – Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

Titre 4 – Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Titre 5 – Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Titre 6 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Mixité des emplois

Titre 7 – Actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Titre 8 – Suivi de l'accord

Titre 9 – Cadre juridique

TITRE 1 - DIAGNOSTIC PRÉALABLE

ARTICLE 1.1 - OUTILS DU DIAGNOSTIC

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données figurant dans l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ). Il figure en annexe du présent accord.

ARTICLE 1.2 - CONTENU DU DIAGNOSTIC

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- A la pyramide des âges ;
- Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- Aux prévisions de départ à la retraite ;
- Aux perspectives de recrutement ;
- Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites " compétences clés " ;
- Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE 2 - LES TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS CONCERNÉS PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR

Mesures	Aides contrat de génération	Tranches d'âges concernées par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	Tranches d'âges concernées par les engagements en faveur des salariés âgés
Tranches d'âge	<ul style="list-style-type: none"> – Jeunes de moins de 26 ans – Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés – Salariés de 57 ans ou plus – Salariés d'au moins 55 ans au moment de leur recrutement – Salariés d'au moins 55 ans reconnus travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> – Jeunes de moins de 26 ans – Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> – Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés : <ul style="list-style-type: none"> • Maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus • Augmentation du nombre de salariés de 55 ans et plus – Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés : <ul style="list-style-type: none"> • Salariés de plus de 45 ans – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : <ul style="list-style-type: none"> • Salariés de plus de 45 ans – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : bilan de réorientation dans le cadre d'un bilan de compétences : <ul style="list-style-type: none"> • Salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail

TITRE 3 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION

ARTICLE 3.1- OBJECTIF CHIFFRE EN MATIERE D'EMBAUCHE DE JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que l'âge moyen dans le BTP rajeunit puisqu'il est passé de 39,5 ans en 2000 à 38,8 ans en 2011. Cet abaissement de l'âge moyen est dû à l'évolution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 7,7% en 2000 à 14% en 2007 avant de redescendre à 12% ce qui représente un peu plus de 156 500 salariés en 2011.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces quatre dernières années et le contexte économique préoccupant, sur un objectif global de 10% de recrutements en CDI de jeunes visés au titre 2 du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, information des élèves de classe de 3^{ème} à travers l'option découverte professionnelle, opérations telles que « Coulisses du Bâtiment » ou « Un jour, un jeune, une entreprise », concours « Batissiel », opération « °Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin° », les Trophées de l'image TP), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

ARTICLE 3.2 – MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GENERATION

3.2.1 - L'accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation, et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau du secteur pourront être utilisés.

3.2.2 - La désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante du secteur du BTP. Cela s'est traduit par la mise en place de l'Ordre des tuteurs des Travaux Publics et du titre de Maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le Bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3 - L'entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4 – Mobilisation des outils du secteur pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Le secteur du BTP a mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...) notamment par le biais des organismes de branche PRO BTP et l'APAS BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en en assurant la promotion notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, un guide de bonnes pratiques a été établi en 2012 relatif au maintien et l'insertion dans l'emploi de travailleurs en

situation de handicap dans les entreprises de Travaux Publics que le secteur s'engage à promouvoir.

Le secteur veillera également à ce que les sites de « bourse à l'emploi » Travaux Publics ou les sites équivalents développés par les Fédérations du Bâtiment soient effectivement alimentés par les entreprises du secteur.

3.2.5 - Le développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP et du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés du secteur ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance notamment en revalorisant leurs salaires et en leurs accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et lui permettre une bonne intégration, le secteur du BTP a renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats, notamment grâce au réseau des développeurs mis en place pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage et d'atteindre 5% d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des Travaux Publics, celles du Bâtiment ou celles des SCOP BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6 – Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers et est un vecteur d'intégration et une source de ressources pour l'entreprise. La

branche des Travaux Publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant notamment des autorisations d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

TITRE 4 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

ARTICLE 4.1 - OBJECTIF CHIFFRE EN MATIERE D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 272 716 salariés, dont 130 741 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent que

- les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 21 % de l'ensemble des salariés du BTP ainsi définis,

- la répartition de ces salariés par tranche d'âge s'opère comme suit :

- salariés âgés de 50 à 54 ans : 11 %
- salariés âgés de 55 ans et plus : 10 %

- le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est de 5%.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 23 novembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la Profession. Les parties signataires s'accordent sur un objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur un objectif d'augmentation de 1% du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une période de trois ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5%.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

ARTICLE 4.2 - AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTP.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif :

- 1) L'amélioration des conditions de manutention des charges lourdes,
 - par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.
A cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions.
 - par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention.
 - par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrages et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.

Cette action se traduira par la signature, avant fin 2014, au niveau national, sous l'égide de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional.

- par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

A cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTBTP une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs,
- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP) qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe,
- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

2) La diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation,
- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations,
- par la conduite d'une action en direction des fabricants pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques,
- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

A cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'Aide à la Démarche d'Amélioration des situations et des Postes de Travail mis en place par l'OPPBTBTP. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différenciés. À partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances : le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur

la mise en œuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne....) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3) Le développement des installations sanitaires sur les chantiers :

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier, et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAM dans le cadre de la Convention Nationale d'Objectifs BTP 2009-2013 aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBTP sur ce sujet.

ARTICLE 4.3 – MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la Profession.

Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

- Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors (article 17) et le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une formation qualifiante sous réserve que l'OPCA de la Construction - Constructyts dispose des fonds nécessaires.

Le secteur du BTP a pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

- Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.
- En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutement des salariés de plus de 50 ans.

ARTICLE 4.4 - ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

- Afin d'aider les entreprises à mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP (OPMQ-BTP) a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjointes du BTP. Composé en deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau du secteur du BTP dans son ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce guide comporte en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP,
- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP (<http://www.guide-seniors-btp.fr/>).

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par le présent accord, ont intérêt à engager elles-aussi, dès à présent, une réflexion sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective des entretiens de deuxième partie de carrière.
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur propose à chaque salarié, à 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, compte tenu de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelles et les modalités de sa fin de carrière. Cet entretien peut également avoir lieu à l'initiative du salarié.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, sont notamment examinés les objectifs de professionnalisation du salarié, sa participation éventuelle à des actions de tutorat permettant l'accueil de salariés et la transmission des connaissances et des savoir-faire ainsi que plus généralement son projet professionnel.

De plus, l'employeur informe le salarié des possibilités d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien sera renouvelé tous les 5 ans. Cette périodicité est ramenée à 3 ans pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens. Elles informent le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sur les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise de l'entretien de deuxième partie de carrière. Cet entretien se déroulera pendant le temps de travail.

ARTICLE 4.5 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

- Afin de permettre aux salariés de définir un projet professionnel de deuxième partie de carrière, il est proposé par l'employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et de cinq ans de salariat, un bilan de ses

compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan à l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article 4.4 tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés par le FONGECIF ou éventuellement, si l'entreprise en fait la demande, par l'OPCA de la Construction - Constructys sous réserve que celui-ci dispose des fonds nécessaires.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la Construction - Constructys doit progresser de 10% par an pendant la durée de l'accord.

- Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Aussi, en vue d'actualiser et de développer leurs compétences et de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle bénéficient d'un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation conformément à l'accord du 13 juillet 2004 (article 4). Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la Construction - Constructys.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10% par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la Construction - Constructys dispose des fonds nécessaires.

- Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, et en particulier de celle acquise par les salariés âgés.

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

ARTICLE 4.6 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

- Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les deux ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

- Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

TITRE 5 - ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âge mixte et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans le secteur du BTP, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le Bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et son avenant n°1 du 7 décembre 2011 relatif à l'ordre des tuteurs des Travaux Publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la Banque Nationale de Données de Compétences (BNDC) de l'OPCA de la Construction - Constructys.

TITRE 6 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ DES EMPLOIS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble du secteur. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image de la Profession du BTP.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans le secteur du BTP, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

TITRE 7 - ACTIONS VISANT À AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES À METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES

Les parties signataires confient à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP (OPMQ-BTP) le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4 qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L.5121-10 et D.5121-12 du code du travail.

Ce guide fera l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.

Initié au cours du second semestre 2013, ce guide sera mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP.

Il fera par ailleurs l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

TITRE 8 – SUIVI, EVALUATION ET CALENDRIER PREVISIONNEL DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

TITRE 9 - CADRE JURIDIQUE

ARTICLE 9.1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

- Pour le Bâtiment, aux employeurs relevant respectivement
 - ⋈ de la convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (Code IDCC 1597),
 - ⋈ de la convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976¹ (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), (Code IDCC 1596),
 - ⋈ ou de la convention collective nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006, (Code IDCC 2609),
 - ⋈ ou de la convention collective nationale des Cadres du Bâtiment du 1^{er} juin 2004, (Code IDCC 2420),

et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

En application de l'article L.5121-8 du Code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les

entreprises de Bâtiment occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de Bâtiment appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

ARTICLE 9.2 - PORTÉE DE L'ACCORD

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées dans l'article 9.1 ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L.5121-8 du Code du travail, le présent accord permet, à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action afin de pouvoir bénéficier de l'aide financière au titre du contrat de génération.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du Code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

ARTICLE 9.3 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur de la construction, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

ARTICLE 9.4 - DÉNONCIATION ET RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la Direction Générale du Travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

ARTICLE 9.5 – DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord national sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2013
En 14 exemplaires

La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)

La Fédération Française du Bâtiment (FFB)

La Fédération Française des Entreprises de Génie Electrique et Energétique (FFIE)

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Bâtiment,

Le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC – BTP)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

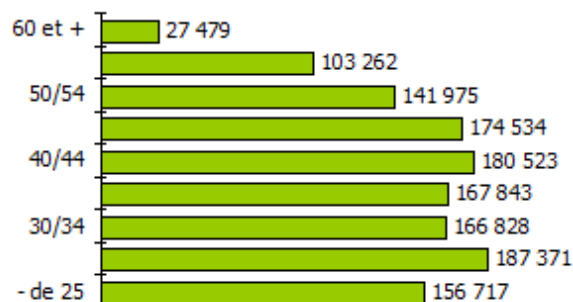
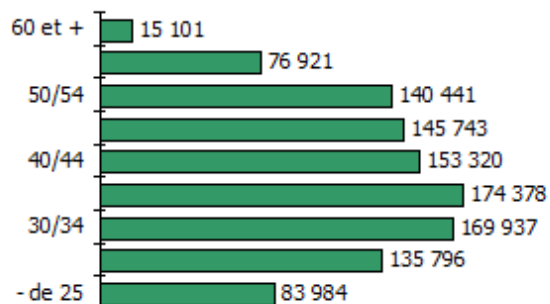
CONTRAT DE GENERATION

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DANS LA BRANCHE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

LA PYRAMIDE DES ÂGES

2000
 âge moyen = 39,5 ans
 - de 25 ans = 7,7 %

2011
 âge moyen : **38,8** ans
 - de 25 ans : **12** %



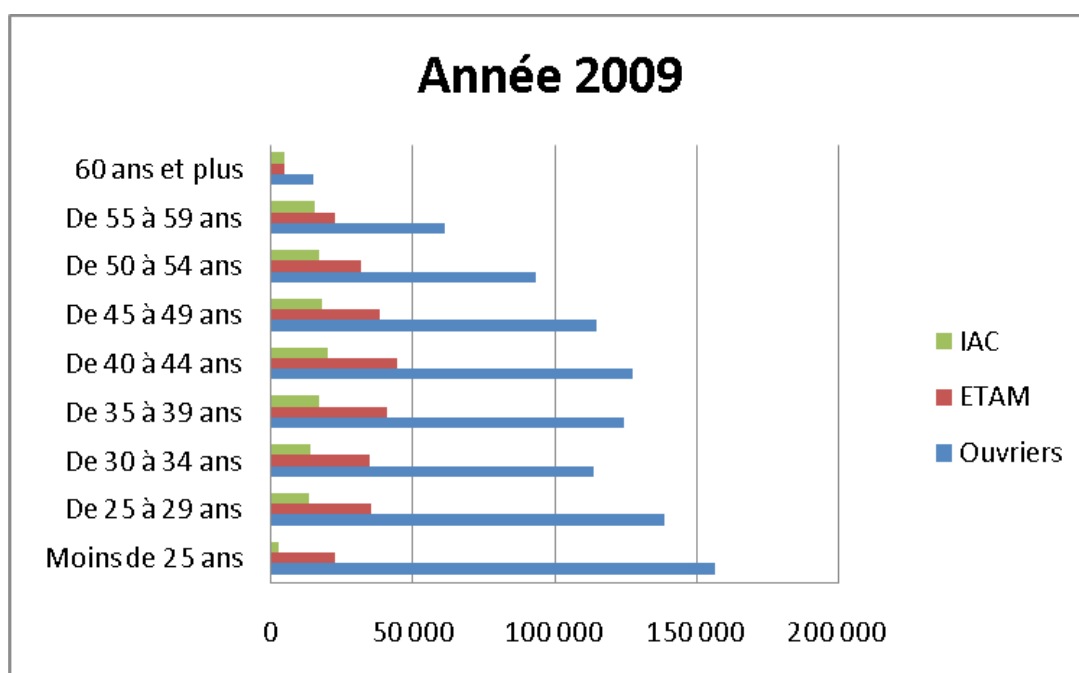
Age moyen par métier dans le BTP en 2011

	Métiers	Age moyen	%- de 25 ans
Production	Maçon	38,5	13,4%
	Menuisier	37,2	15,9%
	Charpentier	34,8	22,2%
	Couvreur	36,1	18,0%
	Plombier	36,3	19,1%
	Chauffagiste	36,2	17,9%
	Peintre	39,2	12,7%
	Plâtrier	37,1	14,4%
	Carreleur	36,4	17,7%
	Métallier	39,2	11,7%
	Electricien	36,6	16,8%
	Monteur de réseau	39,7	8,9%
	Conducteur d'engins	40,1	9,4%
	Mécanicien d'engins	39,9	12,2%
	Canalisateur	37,1	15,8%
	Constructeur d'ouvrages d'art	40,0	9,6%
	Constructeur de route	37,7	14,2%
	Ouvrier VRD	38,4	12,7%
	Terrassier	39,7	10,7%
Divers production	37,5	15,8%	
Total		37,8	14,8%
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	43,2	3,7%
	Conducteur de travaux	40,2	6,2%
	Dessinateur métreur	36,5	10,7%
	Géomètre topographe	35,5	11,6%
	Technicien	39,4	7,8%
	Ingénieur	38,8	4,9%
	Divers technique	41,9	4,4%
	Total		40,2
Administratif et commercial	Administratif	42,0	5,0%
	Commercial	40,5	5,7%
	Divers	44,0	3,9%
	Total		41,9
TOTAL		38,8	12,0%

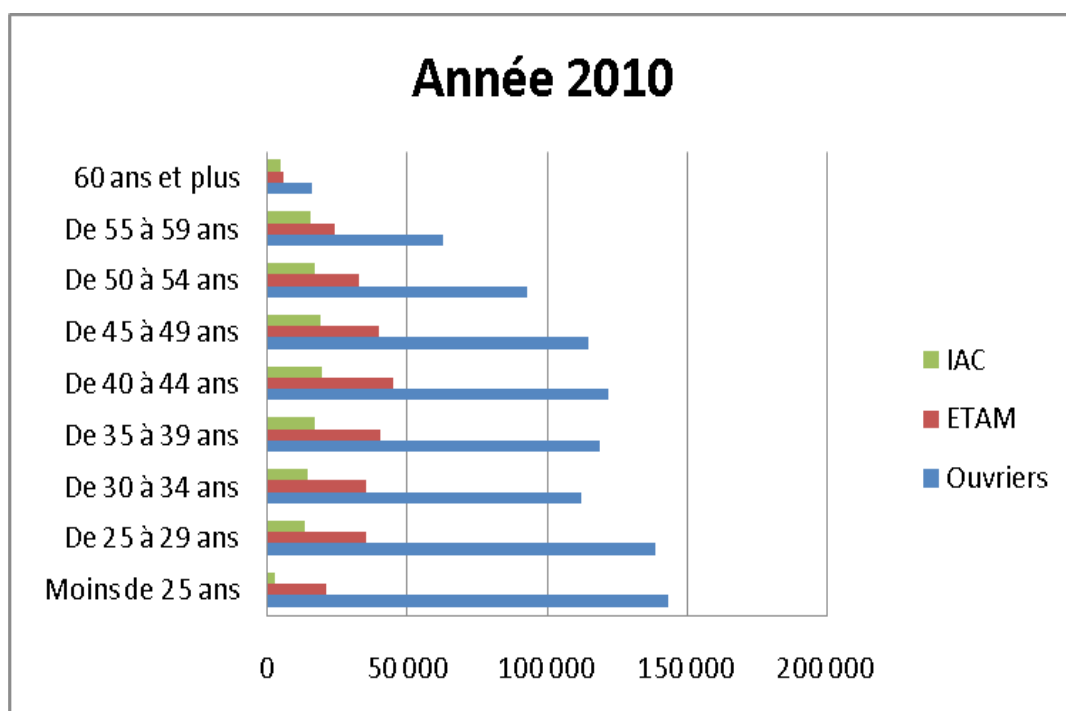
Source OPMQ

Les pyramides d'âges par catégorie professionnelle dans le BTP

Pyramides d'âges par catégorie professionnelle dans le BTP en 2009				
	Ouvriers	ETAM	IAC	Total
Moins de 25 ans	156 800	22 699	2 702	182 201
De 25 à 29 ans	138 548	35 082	13 133	186 763
De 30 à 34 ans	113 633	34 477	13 614	161 724
De 35 à 39 ans	124 430	40 987	16 866	182 283
De 40 à 44 ans	127 320	44 586	19 689	191 595
De 45 à 49 ans	114 655	38 183	17 996	170 834
De 50 à 54 ans	93 326	31 841	16 758	141 925
De 55 à 59 ans	61 208	22 637	15 221	99 066
60 ans et plus	14 899	4 791	4 432	24 122
Récapitulatif	944 839	275 283	120 411	1 340 533

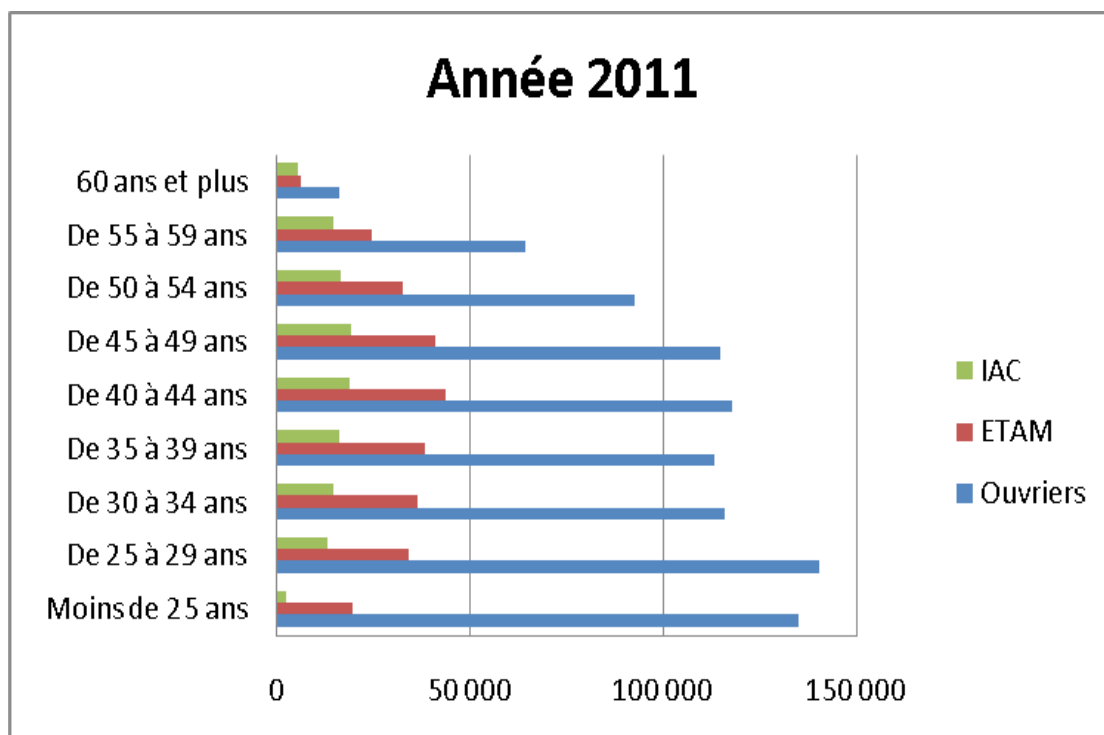


Pyramides d'âges par catégorie professionnelle dans le BTP en 2010				
	Ouvriers	ETAM	IAC	Total
Moins de 25 ans	143 459	20 854	2 521	166 834
De 25 à 29 ans	138 685	35 130	13 371	187 186
De 30 à 34 ans	112 483	35 371	14 352	162 206
De 35 à 39 ans	119 110	40 361	16 842	176 313
De 40 à 44 ans	121 837	44 735	19 428	186 000
De 45 à 49 ans	114 588	39 980	18 764	173 332
De 50 à 54 ans	92 644	32 689	16 878	142 211
De 55 à 59 ans	62 989	24 100	15 083	102 172
60 ans et plus	15 688	5 611	4 800	26 099
Récapitulatif	921 486	278 831	122 039	1 322 356



Pyramides d'âges par catégorie professionnelle dans le BTP en 2011				
	Ouvrier	ETAM	IAC	Total
Moins de 25 ans	134 914	19 423	2 380	156 717
De 25 à 29 ans	140 244	34 060	13 067	187 371
De 30 à 34 ans	116 005	36 378	14 445	166 828
De 35 à 39 ans	113 248	38 384	16 211	167 843
De 40 à 44 ans	118 036	43 763	18 724	180 523
De 45 à 49 ans	114 623	40 852	19 059	174 534
De 50 à 54 ans	92 623	32 714	16 638	141 975
De 55 à 59 ans	64 243	24 396	14 623	103 262
60 ans et plus	16 020	6 283	5 176	27 479
Ensemble	909 956	276 253	120 323	1 306 532

91 salariés n'ont pas pu être intégrés dans ce tableau leur tranche d'âge étant inconnue.





**CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES ET
DES SALARIÉS ÂGÉS ET ÉVOLUTION
DE LEUR PLACE RESPECTIVE
DANS LA BRANCHE**

Répartition par métier et tranche d'âge des salariés dans le BTP entre 2007 et 2011

Effectif		2007				2008				2009				2010				2011			
		- 25 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	total	- 25 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	total	- 25 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	total	- 25 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	total	- 25 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	total
Production	Maçon	28 573	18 110	16 306	178 051	29 015	17 981	16 501	180 085	26 398	17 510	15 993	171 304	23 240	17 113	15 851	163 417	21 308	17 038	15 761	159 180
	Menuisier	12 756	6 391	4 132	68 712	12 863	6 456	4 275	69 911	12 134	6 591	4 530	68 934	11 049	6 555	4 731	66 583	10 543	6 703	4 989	66 296
	Charpentier	5 401	1 609	870	21 250	5 455	1 690	924	21 722	5 214	1 772	979	21 502	4 847	1 772	1 120	21 254	4 768	1 782	1 225	21 485
	Couvreur	7 854	3 000	1 895	39 079	8 069	3 170	2 048	39 859	7 821	3 306	2 088	39 524	7 311	3 451	2 191	39 111	7 198	3 572	2 384	39 924
	Plombier	7 716	3 580	2 707	34 724	7 509	3 364	2 712	34 131	6 996	3 166	2 738	32 792	6 634	3 040	2 894	32 600	5 457	2 611	2 626	28 583
	Chauffagiste	5 820	2 554	1 945	28 256	5 829	2 513	1 941	28 481	5 878	2 576	1 989	29 241	5 250	2 431	2 053	27 954	5 509	2 665	2 384	30 775
	Peintre	10 490	8 826	6 241	75 893	10 990	8 872	6 444	76 979	10 333	8 724	6 646	74 632	9 533	8 549	7 058	72 581	9 085	8 450	7 276	71 554
	Plâtrier	5 239	2 654	1 918	29 670	5 433	2 628	1 975	30 369	4 894	2 528	1 938	28 968	4 203	2 481	1 940	27 318	3 931	2 498	1 967	27 293
	Carreleur	3 568	1 390	1 131	16 948	3 760	1 390	1 100	17 397	3 477	1 380	1 071	16 702	2 963	1 333	1 121	15 834	2 753	1 366	1 109	15 529
	Métallier	4 585	3 663	2 375	33 351	4 442	3 655	2 457	32 833	4 163	3 676	2 604	32 329	3 842	3 627	2 823	31 592	3 598	3 658	2 905	30 849
	Electricien	11 758	5 676	3 219	61 977	12 205	5 707	3 470	62 936	11 393	5 678	3 760	61 625	10 446	5 415	4 045	59 175	9 772	5 263	4 300	58 066
	Monteur de réseau	2 088	3 225	1 788	23 032	2 418	3 268	1 924	23 311	2 525	3 262	2 135	23 841	2 137	3 103	2 204	22 378	1 932	2 900	2 302	21 620
	Conducteur d'engins	4 259	5 214	4 635	42 783	4 667	5 262	4 647	44 021	4 677	5 373	4 777	44 625	4 390	5 537	4 947	44 344	4 036	5 348	4 918	42 874
	Mécanicien d'engins	517	737	527	4 894	543	657	461	4 565	560	660	497	4 724	517	635	561	4 545	503	562	527	4 125
	Canalisateur	684	419	385	4 321	768	454	381	4 633	915	457	417	5 157	848	488	433	5 160	747	461	364	4 717
	Constructeur d'ouvrages d'art	1 202	1 142	1 363	10 091	1 097	1 026	1 280	9 415	1 178	1 151	1 296	10 094	1 157	1 179	1 442	10 551	1 035	1 213	1 405	10 735
	Constructeur de route	796	400	550	4 950	894	418	529	5 156	833	431	493	5 207	744	451	485	5 150	719	477	428	5 047
	Ouvrier VRD	3 764	2 463	2 514	25 920	4 621	2 688	2 555	29 176	4 556	2 864	2 653	30 070	4 249	3 045	2 799	30 992	3 889	3 089	2 815	30 582
	Terrassier	659	451	538	4 530	695	463	515	4 507	632	433	512	4 311	524	399	473	4 050	406	397	490	3 786
	Divers production	36 708	19 760	16 883	213 618	41 005	20 929	17 984	231 279	40 560	21 216	18 483	231 596	38 544	21 963	19 432	233 646	36 805	22 239	19 889	233 148
Total	154 437	91 264	71 922	922 050	162 278	92 591	74 123	950 766	155 137	92 754	75 599	937 178	142 428	92 567	78 603	918 235	133 994	92 292	80 064	906 168	
Techni-	Chef de chantier	1 458	5 100	4 000	32 081	1 727	5 362	4 306	34 817	1 815	5 608	4 420	36 184	1 671	5 695	4 832	36 716	1 388	5 990	5 193	37 804

que et encadrement de chantier	Conducteur de travaux	1 572	3 346	3 040	27 427	1 859	3 564	3 125	29 574	2 139	3 674	3 261	31 126	1 991	3 769	3 438	31 406	2 027	3 909	3 651	32 502
	Dessinateur métreur	1 434	797	786	11 214	1 574	848	806	12 076	1 473	834	860	12 187	1 348	845	899	12 333	1 375	870	913	12 792
	Géomètre topographe	185	100	80	1 255	212	99	84	1 385	219	103	85	1 495	204	99	96	1 518	173	93	97	1 493
	Technicien	5 059	7 563	6 327	67 045	5 872	7 538	6 337	68 486	6 321	7 541	6 435	69 098	5 592	7 643	6 996	69 900	5 372	7 492	7 005	68 552
	Ingénieur	786	1 400	1 745	13 198	883	1 342	1 741	14 035	799	1 300	1 568	13 748	735	1 365	1 619	14 276	677	1 307	1 586	13 871
	Divers technique	289	999	899	7 420	327	1 030	936	7 479	315	970	849	7 061	442	1 120	1 043	8 944	403	1 218	1 156	9 144
	Total	10 783	19 305	16 877	159 640	12 454	19 783	17 335	167 852	13 081	20 030	17 478	170 899	11 983	20 536	18 923	175 093	11 415	20 879	19 601	176 158
Administratif et commercial	Administratif	11 881	25 576	24 939	194 714	12 637	26 206	26 155	204 017	12 635	26 329	26 862	208 056	10 925	26 209	27 513	203 939	9 870	25 723	27 575	197 621
	Commercial	986	2 046	2 182	17 628	1 091	2 044	2 290	18 661	1 164	2 100	2 440	19 680	1 307	2 196	2 444	20 461	1 236	2 285	2 573	21 561
	Divers	181	700	666	4 382	174	678	776	4 656	184	712	809	4 720	191	703	788	4 628	202	796	928	5 116
	Total	13 048	28 322	27 787	216 724	13 902	28 928	29 221	227 334	13 983	29 141	30 111	232 456	12 423	29 108	30 745	229 028	11 308	28 804	31 076	224 298
Récapitulatif	178 268	138 891	116 586	1 298 414	188 634	141 302	120 679	1 345 952	182 201	141 925	123 188	1 340 533	166 834	142 211	128 271	1 322 356	156 717	141 975	130 741	1 306 624	

Source OPMQ

Poids par métier et tranche d'âge des salariés dans le BTP entre 2007 et 2011

Effectif		2007				2008				2009				2010				2011			
		- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total
Production	Maçon	16	10	9	178 051	16	10	9	180 085	15	10	9	171 304	14	10	10	163 417	13	11	10	159 180
	Menuisier	19	9	6	68 712	18	9	6	69 911	18	10	7	68 934	17	10	7	66 583	16	10	8	66 296
	Charpentier	25	8	4	21 250	25	8	4	21 722	24	8	5	21 502	23	8	5	21 254	22	8	6	21 485
	Couvreur	20	8	5	39 079	20	8	5	39 859	20	8	5	39 524	19	9	6	39 111	18	9	6	39 924
	Plombier	22	10	8	34 724	22	10	8	34 131	21	10	8	32 792	20	9	9	32 600	19	9	9	28 583
	Chauffagiste	21	9	7	28 256	20	9	7	28 481	20	9	7	29 241	19	9	7	27 954	18	9	8	30 775
	Peintre	14	12	8	75 893	14	12	8	76 979	14	12	9	74 632	13	12	10	72 581	13	12	10	71 554
	Plâtrier	18	9	6	29 670	18	9	7	30 369	17	9	7	28 968	15	9	7	27 318	14	9	7	27 293
	Carreleur	21	8	7	16 948	22	8	6	17 397	21	8	6	16 702	19	8	7	15 834	18	9	7	15 529
	Métallier	14	11	7	33 351	14	11	7	32 833	13	11	8	32 329	12	11	9	31 592	12	12	9	30 849
	Electricien	19	9	5	61 977	19	9	6	62 936	18	9	6	61 625	18	9	7	59 175	17	9	7	58 066
	Monteur de réseau	9	14	8	23 032	10	14	8	23 311	11	14	9	23 841	10	14	10	22 378	9	13	11	21 620
	Conducteur d'engins	10	12	11	42 783	11	12	11	44 021	10	12	11	44 625	10	12	11	44 344	9	12	11	42 874
	Mécanicien d'engins	11	15	11	4 894	12	14	10	4 565	12	14	11	4 724	11	14	12	4 545	12	14	13	4 125
	Canalisateur	16	10	9	4 321	17	10	8	4 633	18	9	8	5 157	16	9	8	5 160	16	10	8	4 717
	Constructeur d'ouvrages d'art	12	11	14	10 091	12	11	14	9 415	12	11	13	10 094	11	11	14	10 551	10	11	13	10 735
	Constructeur de route	16	8	11	4 950	17	8	10	5 156	16	8	9	5 207	14	9	9	5 150	14	9	8	5 047
	Ouvrier VRD	15	10	10	25 920	16	9	9	29 176	15	10	9	30 070	14	10	9	30 992	13	10	9	30 582
	Terrassier	15	10	12	4 530	15	10	11	4 507	15	10	12	4 311	13	10	12	4 050	11	10	13	3 786
	Divers production	17	9	8	213 618	18	9	8	231 279	18	9	8	231 596	16	9	8	233 646	16	10	9	233 148
Total	17	10	8	922 050	17	10	8	950 766	17	10	8	937 178	16	10	9	918 235	15	10	9	906 168	
Techni-	Chef de chantier	5	16	12	32 081	5	15	12	34 817	5	15	12	36 184	5	16	13	36 716	4	16	14	37 804

que et encadrement de chantier	Conducteur de travaux	6	12	11	27 427	6	12	11	29 574	7	12	10	31 126	6	12	11	31 406	6	12	11	32 502
	Dessinateur métreur	13	7	7	11 214	13	7	7	12 076	12	7	7	12 187	11	7	7	12 333	11	7	7	12 792
	Géomètre topographe	15	8	6	1 255	15	7	6	1 385	15	7	6	1 495	13	7	6	1 518	12	6	6	1 493
	Technicien	8	11	9	67 045	9	11	9	68 486	9	11	9	69 098	8	11	10	69 900	8	11	10	68 552
	Ingénieur	6	11	13	13 198	6	10	12	14 035	6	9	11	13 748	5	10	11	14 276	5	9	11	13 871
	Divers technique	4	13	12	7 420	4	14	13	7 479	4	14	12	7 061	5	13	12	8 944	4	13	13	9 144
	Total	7	12	11	159 640	7	12	10	167 852	8	12	10	170 899	7	12	11	175 093	6	12	11	176 158
Administratif et commercial	Administratif	6	13	13	194 714	6	13	13	204 017	6	13	13	208 056	5	13	13	203 939	5	13	14	197 621
	Commercial	6	12	12	17 628	6	11	12	18 661	6	11	12	19 680	6	11	12	20 461	6	11	12	21 561
	Divers	4	16	15	4 382	4	15	17	4 656	4	15	17	4 720	4	15	17	4 628	4	16	18	5 116
	Total	6	13	13	216 724	6	13	13	227 334	6	13	13	232 456	5	13	13	229 028	5	13	14	224 298
Récapitulatif	14	11	9	1 298 414	14	10	9	1 345 952	14	11	9	1 340 533	13	11	10	1 322 356	12	11	10	1 306 624	

Répartition par métier et tranche d'âge des femmes dans le BTP en 2009, 2010 et 2011

OPMQ au 15 Mars - hors apprentis

Effectif		2009					2010					2011				
		- 25 ans	25 ans à 50 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	Total	- 25 ans	25 ans à 50 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	Total	- 25 ans	25 ans à 50 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	Total
Production	Maçon	122	346	32	17	517	77	311	32	24	444	79	303	30	27	439
	Menuisier	173	576	52	38	839	125	521	67	37	750	128	540	71	35	774
	Charpentier	20	49	7	1	77	18	45	5	0	68	18	59	3	3	83
	Couvreur	31	75	8	7	121	30	76	9	6	121	29	85	5	10	129
	Plombier	23	73	10	4	110	21	65	7	5	98	18	68	5	7	98
	Chauffagiste	14	94	18	12	138	23	100	14	17	154	14	98	13	20	145
	Peintre	884	1 274	56	40	2 254	600	1 372	79	33	2 084	588	1 422	90	42	2 142
	Plâtrier	44	118	10	3	175	34	125	8	4	171	20	109	9	6	144
	Carreleur	47	151	9	4	211	33	152	13	4	202	25	140	15	7	187
	Métallier	41	185	34	22	282	29	168	26	20	243	23	170	22	21	236
	Electricien	95	290	25	32	442	69	262	26	33	390	68	247	25	21	361
	Monteur de réseau	20	141	12	15	188	14	147	16	13	190	11	128	20	11	170
	Conducteur d'engins	31	129	10	10	180	34	141	11	10	196	30	141	18	9	198
	Mécanicien d'engins	2	4	4	1	11	2	3	4	2	11	2	4	3	3	12
	Canalisateur	3	8			11	5	10	1		16	3	15	2		20
	Constructeur d'ouvrages d'art	5	12	2	0	19	4	17	2		23	4	9	2		15
	Constructeur de route	4	6			10	4	6			10	4	4			8
	Ouvrier VRD	35	75	18	20	148	26	81	23	22	152	18	66	22	20	126
	Terrassier	2	19	2	1	24	2	18	5	2	27	1	16	5	3	25
	Divers production	760	4 095	1 067	1 242	7 164	592	4 113	1 093	1 320	7 118	517	3 901	1 064	1 263	6 745
Total	2 356	7 720	1 376	1 469	12 921	1 742	7 733	1 441	1 552	12 468	1 600	7 525	1 424	1 508	12 057	
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	53	137	15	9	214	50	153	22	10	235	39	155	15	9	218
	Conducteur de travaux	203	647	15	17	882	180	765	36	24	1 005	184	797	22	21	1 024
	Dessinateur métreur	220	1 475	76	44	1 815	188	1 509	94	44	1 835	207	1 655	95	55	2 012
	Géomètre topographe	32	117	2		151	24	111	4		139	19	121	3	1	144
	Technicien	479	3 343	346	262	4 430	470	3 745	345	300	4 860	439	3 838	365	313	4 955

	Ingénieur	152	1 294	138	170	1 754	129	1 358	156	173	1 816	144	1 410	164	169	1 887
	Divers technique	73	1 358	264	266	1 961	110	1 581	306	301	2 298	87	1 438	299	294	2 118
	Total	1 212	8 371	856	768	11 207	1 151	9 222	963	852	12 188	1 119	9 414	963	862	12 358
Adminis- tratif et commer- cial	Administratif	7 280	81 265	13 986	12 717	115 248	6 593	81 838	14 297	13 517	116 245	5 992	80 596	14 558	13 880	115 026
	Commercial	279	2 026	219	190	2 714	309	2 131	230	189	2 859	266	2 340	212	229	3 047
	Divers	68	1 317	455	567	2 407	61	1 228	431	522	2 242	77	1 317	481	621	2 496
	Total	7 627	84 608	14 660	13 474	120 369	6 963	85 197	14 958	14 228	121 346	6 335	84 253	15 251	14 730	120 569
Récapitulatif		11 195	100 699	16 892	15 711	144 497	9 856	102 152	17 362	16 632	146 002	9 054	101 192	17 638	17 100	144 984

Poids des femmes par métiers et tranche d'âge dans le BTP en 2009, 2010 et 2011

Effectif		2009				2010				2011			
		- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total
Production	Maçon	24	6	3	517	17	7	5	444	18	7	6	439
	Menuisier	21	6	5	839	17	9	5	750	17	9	5	774
	Charpentier	26	9	1	77	26	7	0	68	22	4	4	83
	Couvreur	26	7	6	121	25	7	5	121	22	4	8	129
	Plombier	21	9	4	110	21	7	5	98	18	5	7	98
	Chauffagiste	10	13	9	138	15	9	11	154	10	9	14	145
	Peintre	39	2	2	2 254	29	4	2	2 084	27	4	2	2 142
	Plâtrier	25	6	2	175	20	5	2	171	14	6	4	144
	Carreleur	22	4	2	211	16	6	2	202	13	8	4	187
	Métallier	15	12	8	282	12	11	8	243	10	9	9	236
	Electricien	21	6	7	442	18	7	8	390	19	7	6	361
	Monteur de réseau	11	6	8	188	7	8	7	190	6	12	6	170
	Conducteur d'engins	17	6	6	180	17	6	5	196	15	9	5	198
	Mécanicien d'engins	18	36	9	11	18	36	18	11	17	25	25	12
	Canalisateur	27	0	0	11	31	6	0	16	15	10	0	20
	Constructeur d'ouvrages d'art	26	11	0	19	17	9	0	23	27	13	0	15
	Constructeur de route	40	0	0	10	40	0	0	10	50	0	0	8
	Ouvrier VRD	24	12	14	148	17	15	14	152	14	17	16	126
	Terrassier	8	8	4	24	7	19	7	27	4	20	12	25
	Divers production	11	15	17	7 164	8	15	19	7 118	8	16	19	6 745
Total	18	11	11	12 921	14	12	12	12 468	13	12	13	12 057	

Effectif		2009				2010				2011			
		- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 à 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total
Technique et Encadrement de chantier	Chef de chantier	25	7	4	214	21	9	4	235	18	7	4	218
	Conducteur de travaux	23	2		882	18	4	2	1005	18	2	2	1024
	Dessinateur métreur	12	4	2	1 815	10	5	2	1 835	10	5	3	2 012
	Géomètre topographe	21	1	0	151	17	3	0	139	13	2	1	144
	Technicien	11	8	6	4 430	10	7	6	4 860	9	7	6	4 955
	Ingénieur	9	8	10	1 754	7	9	10	1 816	8	9	9	1 887
	Divers technique	4	13	14	1 961	5	13	13	2 298	4	14	14	2 118
	Total	11	8	7	11 207	9	8	7	12 188	9	8	7	12 358
Administratif et commercial	Administratif	6	12	11	115 248	6	12	12	116 245	5	13	12	115 026
	Commercial	10	8	7	2 714	11	8	7	2 859	9	7	8	3 047
	Divers	3	19	24	2 407	3	19	23	2 242	3	19	25	2 496
	Total	6	12	11	120 369	6	12	12	121 346	5	13	12	120 569
Récapitulatif		8	12	11	144 497	7	12	11	146 002	6	12	12	144 984

Répartition par métier et tranche d'âge des hommes dans le BTP en 2009, 2010 et 2011

Effectif		2009					2010					2011				
		- 25 ans	25 ans à 50 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	Total	- 25 ans	25 ans à 50 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	Total	- 25 ans	25 ans à 50 ans	50 à 54 ans	55 ans et +	Total
Production	Maçon	26 276	111 057	17 478	15 976	170 787	23 163	106 902	17 081	15 827	162 973	21 229	104 770	17 008	15 734	158 741
	Menuisier	11 961	45 103	6 539	4 492	68 095	10 924	43 727	6 488	4 694	65 833	10 415	43 521	6 632	4 954	65 522
	Charpentier	5 194	13 488	1 765	978	21 425	4 829	13 470	1 767	1 120	21 186	4 750	13 651	1 779	1 222	21 402
	Couvreur	7 790	26 234	3 298	2 081	39 403	7 281	26 082	3 442	2 185	38 990	7 169	26 685	3 567	2 374	39 795
	Plombier	6 973	19 819	3 156	2 734	32 682	6 613	19 967	3 033	2 889	32 502	5 439	17 821	2 606	2 619	28 485
	Chauffagiste	5 864	18 704	2 558	1 977	29 103	5 227	18 120	2 417	2 036	27 800	5 495	20 119	2 652	2 364	30 630
	Peintre	9 449	47 655	8 668	6 606	72 378	8 933	46 069	8 470	7 025	70 497	8 497	45 321	8 360	7 234	69 412
	Plâtrier	4 850	19 490	2 518	1 935	28 793	4 169	18 569	2 473	1 936	27 147	3 911	18 788	2 489	1 961	27 149
	Carreleur	3 430	10 623	1 371	1 067	16 491	2 930	10 265	1 320	1 117	15 632	2 728	10 161	1 351	1 102	15 342
	Métallier	4 122	21 701	3 642	2 582	32 047	3 813	21 132	3 601	2 803	31 349	3 575	20 518	3 636	2 884	30 613
	Electricien	11 298	40 504	5 653	3 728	61 183	10 377	39 007	5 389	4 012	58 785	9 704	38 484	5 238	4 279	57 705
	Monteur de réseau	2 505	15 778	3 250	2 120	23 653	2 123	14 787	3 087	2 191	22 188	1 921	14 358	2 880	2 291	21 450
	Conducteur d'engins	4 646	29 669	5 363	4 767	44 445	4 356	29 329	5 526	4 937	44 148	4 006	28 431	5 330	4 909	42 676
	Mécanicien d'engins	558	3 003	656	496	4 713	515	2 829	631	559	4 534	501	2 529	559	524	4 113
	Canalisateur	912	3 360	457	417	5 146	843	3 381	487	433	5 144	744	3 130	459	364	4 697
	Constructeur d'ouvrages d'art	1 173	6 457	1 149	1 296	10 075	1 153	6 756	1 177	1 442	10 528	1 031	7 073	1 211	1 405	10 720
	Constructeur de route	829	3 444	431	493	5 197	740	3 464	451	485	5 140	715	3 419	477	428	5 039
	Ouvrier VRD	4 521	19 922	2 846	2 633	29 922	4 223	20 818	3 022	2 777	30 840	3 871	20 723	3 067	2 795	30 456
	Terrassier	630	2 715	431	511	4 287	522	2 636	394	471	4 023	405	2 477	392	487	3 761
	Divers production	39 800	147 242	20 149	17 241	224 432	37 952	149 594	20 870	18 112	226 528	36 288	150 314	21 175	18 626	226 403
Total	152 781	605 968	91 378	74 130	924 257	140 686	596 904	91 126	77 051	905 767	132 394	592 293	90 868	78 556	894 111	
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	1 762	24 204	5 593	4 411	35 970	1 621	24 365	5 673	4 822	36 481	1 349	25 078	5 975	5 184	37 586
	Conducteur de travaux	1 936	21 405	3 659	3 244	30 244	1 811	21 443	3 733	3 414	30 401	1 843	22 118	3 887	3 630	31 478
	Dessinateur métreur	1 253	7 545	758	816	10 372	1 160	7 732	751	855	10 498	1 168	7 979	775	858	10 780
	Géomètre topographe	187	971	101	85	1 344	180	1 008	95	96	1 379	154	1 009	90	96	1 349
	Technicien	5 842	45 458	7 195	6 173	64 668	5 122	45 924	7 298	6 696	65 040	4 933	44 845	7 127	6 692	63 597

	Ingénieur	647	8 787	1 162	1 398	11 994	606	9 199	1 209	1 446	12 460	533	8 891	1 143	1 417	11 984
	Divers technique	242	3 569	706	583	5 100	332	4 758	814	742	6 646	316	4 929	919	862	7 026
	Total	11 869	111 939	19 174	16 710	159 692	10 832	114 429	19 573	18 071	162 905	10 296	114 849	19 916	18 739	163 800
Adminis- tratif et commer- cial	Administratif	5 355	60 965	12 343	14 145	92 808	4 332	57 454	11 912	13 996	87 694	3 878	53 857	11 165	13 695	82 595
	Commercial	885	11 950	1 881	2 250	16 966	998	12 383	1 966	2 255	17 602	970	13 127	2 073	2 344	18 514
	Divers	116	1 698	257	242	2 313	130	1 718	272	266	2 386	125	1 873	315	307	2 620
	Total	6 356	74 613	14 481	16 637	112 087	5 460	71 555	14 150	16 517	107 682	4 973	68 857	13 553	16 346	103 729
Récapitulatif		171 006	792 520	125 033	107 477	1 196 036	156 978	782 888	124 849	111 639	1 176 354	147 663	775 999	124 337	113 641	1 161 640

Poids des hommes par métiers et tranche d'âge dans le BTP en 2009, 2010 et 2011

Effectif		2009				2010				2011			
		- 25 ans (%)	50 et 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 et 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 et 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total
Production	Maçon	15	10	9	170 787	14	10	10	162 973	13	11	10	158 741
	Menuisier	18	10	7	68 095	17	10	7	65 833	16	10	8	65 522
	Charpentier	24	8	5	21 425	23	8	5	21 186	22	8	6	21 402
	Couvreur	20	8	5	39 403	19	9	6	38 990	18	9	6	39 795
	Plombier	21	10	8	32 682	20	9	9	32 502	19	9	9	28 485
	Chauffagiste	20	9	7	29 103	19	9	7	27 800	18	9	8	30 630
	Peintre	13	12	9	72 378	13	12	10	70 497	12	12	10	69 412
	Plâtrier	17	9	7	28 793	15	9	7	27 147	14	9	7	27 149
	Carreleur	21	8	6	16 491	19	8	7	15 632	18	9	7	15 342
	Métallier	13	11	8	32 047	12	11	9	31 349	12	12	9	30 613
	Electricien	18	9	6	61 183	18	9	7	58 785	17	9	7	57 705
	Monteur de réseau	11	14	9	23 653	10	14	10	22 188	9	13	11	21 450
	Conducteur d'engins	10	12	11	44 445	10	13	11	44 148	9	12	12	42 676
	Mécanicien d'engins	12	14	11	4 713	11	14	12	4 534	12	14	13	4 113
	Canalisateur	18	9	8	5 146	16	9	8	5 144	16	10	8	4 697
	Constructeur d'ouvrages d'art	12	11	13	10 075	11	11	14	10 528	10	11	13	10 720
	Constructeur de route	16	8	9	5 197	14	9	9	5 140	14	9	8	5 039
	Ouvrier VRD	15	10	9	29 922	14	10	9	30 840	13	10	9	30 456
	Terrassier	15	10	12	4 287	13	10	12	4 023	11	10	13	3 761
	Divers production	18	9	8	224 432	17	9	8	226 528	16	9	8	226 403
Total		17	10	8	924 257	16	10	9	905 767	15	10	9	894 111

Effectif		2009				2010				2011			
		- 25 ans (%)	50 et 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 et 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total	- 25 ans (%)	50 et 54 ans (%)	55 ans et + (%)	total
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	5	16	12	35 970	4	16	13	36 481	4	16	14	37 586
	Conducteur de travaux	6	12	11	30 244	6	12	11	30 401	6	12	12	31 478
	Dessinateur métreur	12	7	8	10 372	11	7	8	10 498	11	7	8	10 780
	Géomètre topographe	14	8	6	1 344	13	7	7	1 379	11	7	7	1 349
	Technicien	9	11	10	64 668	8	11	10	65 040	8	11	11	63 597
	Ingénieur	5	10	12	11 994	5	10	12	12 460	4	10	12	11 984
	Divers technique	5	14	11	5 100	5	12	11	6 646	4	13	12	7 026
	Total	7	12	10	159 692	7	12	11	162 905	6	12	11	163 800
	Administratif et commercial	Administratif	6	13	15	92 808	5	14	16	87 694	5	14	17
Commercial		5	11	13	16 966	6	19	13	17 602	5	11	13	18 514
Divers		5	11	10	2 313	5	11	11	2 386	5	12	12	2 620
Total		6	13	15	112 087	5	13	15	107 682	5	13	16	103 729
Récapitulatif	14	10	9	1 196 036	13	11		1 176 354	13	11	10	1 161 640	

PRÉVISIONS DE DÉPART À LA RETRAITE

Prévisions du nombre de départ en retraite dans le secteur de la Construction (Source OPMQ)

Ensemble des salariés du BTP	Nombre de départs en retraite
2006	24 898
2007	23 557
2008	24 907
2009	17 753
2010	21 830
2011	16 052
2012	15 792
2013	Entre 14 700 et 15 600
2014	Entre 13 200 et 14 100

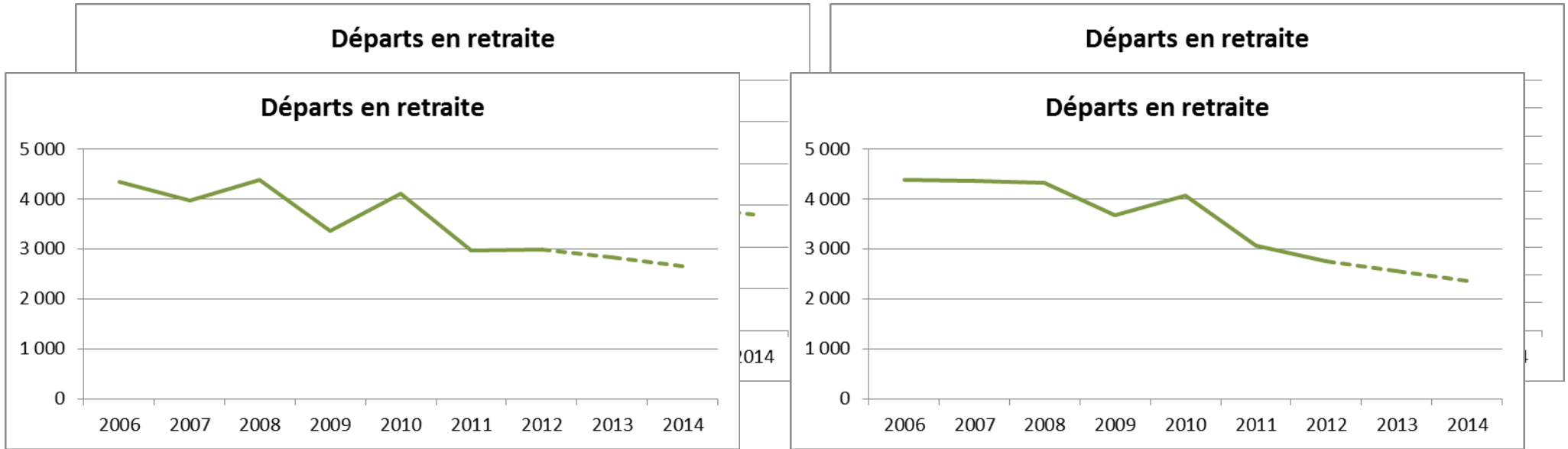
Ouvriers du BTP	Nombre de départs en retraite
2006	16 159
2007	15 224
2008	16 213
2009	10 704
2010	13 658
2011	10 010
2012	10 062
2013	Entre 9 500 et 10 000
2014	Entre 8 500 et 9 000

ETAM du BTP	Nombre de départs en retraite
2006	4 351
2007	3 975
2008	4 380
2009	3 366
2010	4 101
2011	2 969
2012	2 979
2013	Entre 2 700 et 2 900
2014	Entre 2 500 et 2 700

Cadres du BTP	Nombre de départs en retraite
2006	4 388
2007	4 358
2008	4 314
2009	3 683
2010	4 071
2011	3 073
2012	2 751
2013	Entre 2 500 et 2 700
2014	Entre 2 200 et 2 400

Construction : Toutes catégories (Source OPMQ- PROBTP)

Construction : Ouvriers



Construction : ETAM

Construction : Cadres

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

Les entrants de moins de 25 ans et de plus de 55 ans dans les métiers du BTP en 2011 (Source OPMQ - PROBTB)

Groupes de métiers		Effectifs salariés totaux	Les entrants en 2011			
			Nombre d'entrants de moins de 25 ans		Nombre d'entrants de plus de 55 ans	
			Nombre	Pourcentage des entrants	Nombre	Pourcentage des entrants
Production	Maçon	159 180	10 420	29%	2 134	6%
	Menuisier	66 296	5 016	42%	511	4%
	Charpentier	21 485	2 179	47%	117	3%
	Couvreur	39 924	3 239	38%	289	3%
	Plombier	28 583	2 252	43%	250	5%
	Chauffagiste	30 775	2 377	40%	277	5%
	Peintre	71 554	5 090	29%	924	5%
	Plâtrier	27 293	1 933	28%	289	4%
	Carreleur	15 529	1 190	33%	160	4%
	Métallier	30 849	1 972	36%	256	5%
	Electricien	58 066	5 187	44%	410	3%
	Monteur de réseau	21 620	697	36%	77	4%
	Conducteur d'engins	42 874	1 181	24%	409	8%
	Mécanicien d'engins	4 125	197	36%	28	5%
	Canalisateur	4 717	237	42%	22	4%
	Constructeur d'ouvrages d'art	10 735	292	26%	64	6%
	Constructeur de route	5 047	243	47%	19	4%
	Ouvrier VRD	30 582	1 685	38%	191	4%
	Terrassier	3 786	177	31%	41	7%
Divers production	233 148	26 986	36%	3 235	4%	
Total	906 168	72 550	35%	9 703	5%	
Technique et encadrement de chantier	Chef de chantier	37 804	400	17%	283	12%
	Conducteur de travaux	32 502	887	26%	263	8%
	Dessinateur métreur	12 792	646	30%	66	3%
	Géomètre topographe	1 493	69	40%	0	0%
	Technicien	68 552	2 504	31%	418	5%
	Ingénieur	13 871	425	29%	72	5%
	Divers technique	9 144	215	21%	77	7%
Total	176 158	5 146	28%	1 179	6%	
Administratif et commercial	Administratif	197 621	6 881	21%	2 170	7%
	Commercial	21 561	872	16%	376	7%
	Divers	5 116	153	15%	121	12%
	Total	224 298	7 906	20%	2 667	7%
Total	1 306 624	85 602	32%	13 549	5%	

Effectifs (Source OPMQ - PROBTP)

Ensemble des salariés	Effectifs
2006	1 250 263
2007	1 298 414
2008	1 345 952
2009	1 340 533
2010	1 322 356
2011	1 306 624
2012	1 293 874
2013	Entre 1 263 874 et 1 267 874

Ouvriers	Effectifs
2006	896 777
2007	930 391
2008	958 333
2009	944 839
2010	921 486
2011	910 040
2012	898 790
2013	Entre 873 790 et 877 290

ETAM	Effectifs
2006	244 057
2007	254 947
2008	270 213
2009	275 283
2010	278 831
2011	276 260
2012	274 760
2013	Entre 271 360 et 271 660

Cadres	Effectifs
2006	109 429
2007	113 076
2008	117 406
2009	120 411
2010	122 039
2011	120 324
2012	120 324
2013	Entre 118 724 et 118 924

EVOLUTION PAR RAPPORT A L'ANNEE PRECEDENTE
--

Ensemble des salariés	Evolution
2007	48 151
2008	47 538
2009	-5 419
2010	-18 177
2011	-15 732
2012	-12 750
2013	Entre - 30 000 et - 26 000

Ouvriers	Evolution
2007	33 614
2008	27 942
2009	-13 494
2010	-23 353
2011	-11 446
2012	-11 250
2013	Entre - 25 000 et -21 500

ETAM	Evolution
2007	10 890
2008	15 266
2009	5 070
2010	3 548
2011	-2 571
2012	-1 500
2013	Entre - 3 400 et - 3 100

Cadres	Evolution
2007	3 647
2008	4 330
2009	3 005
2010	1 628
2011	-1 715
2012	0
2013	Entre - 1 600 et - 1 400

EVOLUTION PAR RAPPORT A L'ANNEE PRECEDENTE
EN POURCENTAGE

Ensemble des salariés	Evolution
2007	+3,9%
2008	+3,7%
2009	-0,4%
2010	-1,4%
2011	-1,2%
2012	-1,0%
2013	Entre -2,3% et -2%

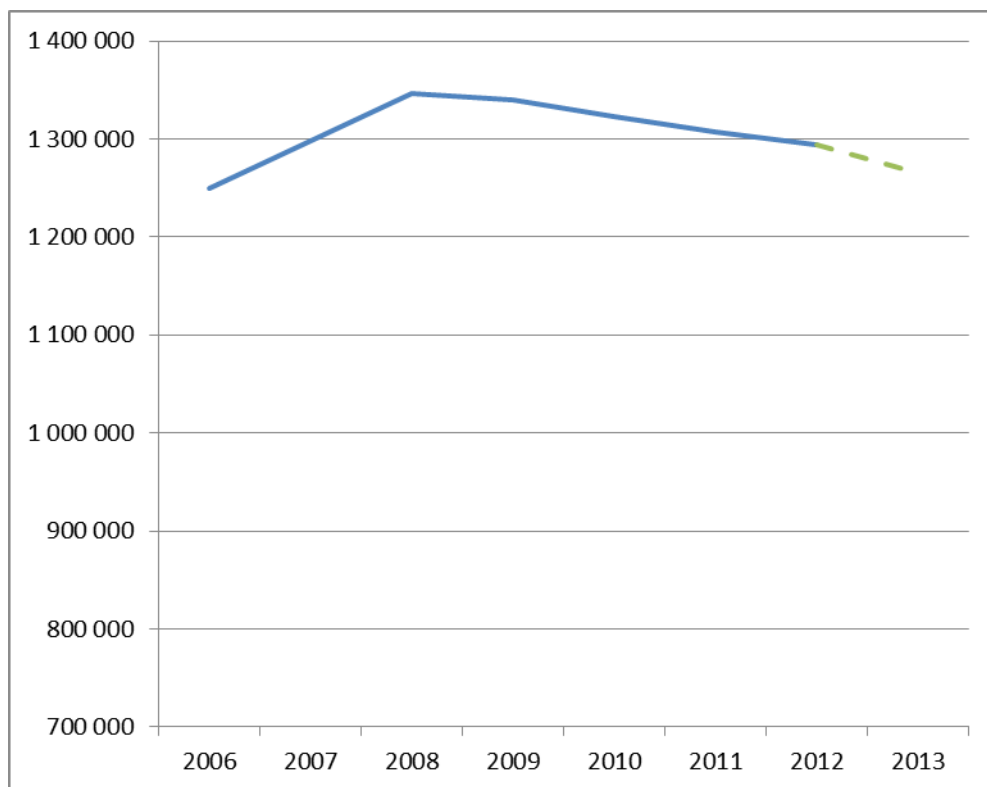
Ouvriers	Evolution
2007	+3,7%
2008	+3,0%
2009	-1,4%
2010	-2,5%
2011	-1,2%
2012	-1,2%
2013	Entre -2,8% et 2,4%

ETAM	Evolution
2007	+4,5%
2008	+6,0%
2009	+1,9%
2010	+1,3%
2011	-0,9%
2012	-0,5%
2013	Entre -1,2% et -1,1%

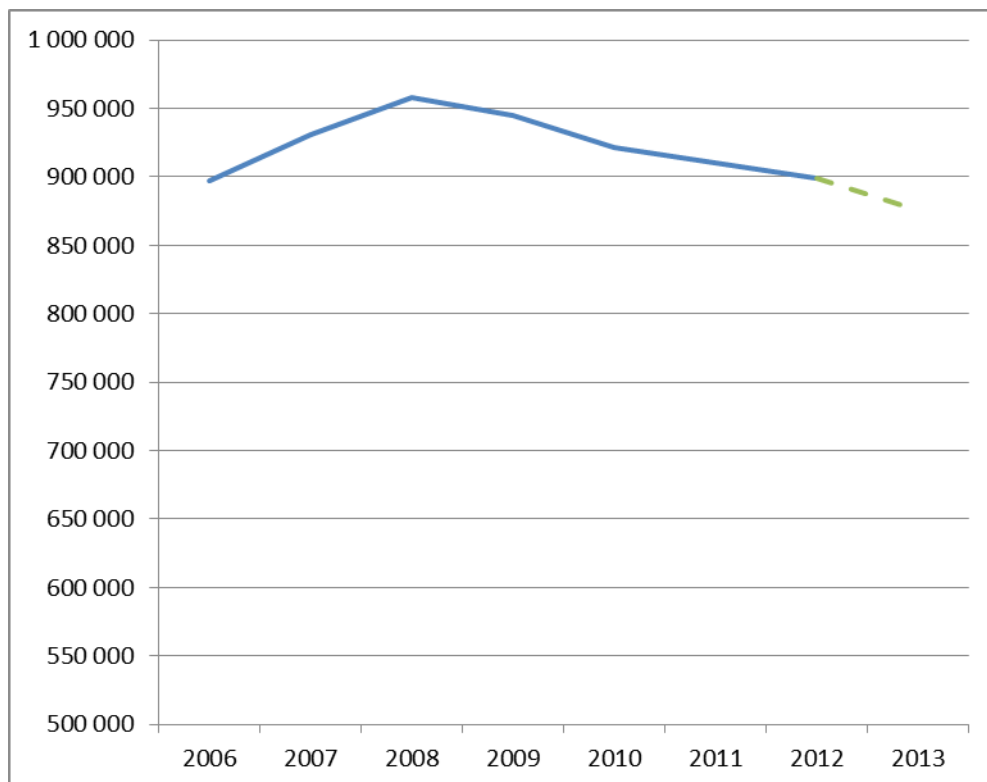
Cadres	Evolution
2007	+3,3%
2008	+3,8%
2009	+2,6%
2010	+1,4%
2011	-1,4%
2012	+0,0%
2013	Entre -1,3% et -1,2%

Construction : Toutes catégories (Source OPMQ - PROBTP)

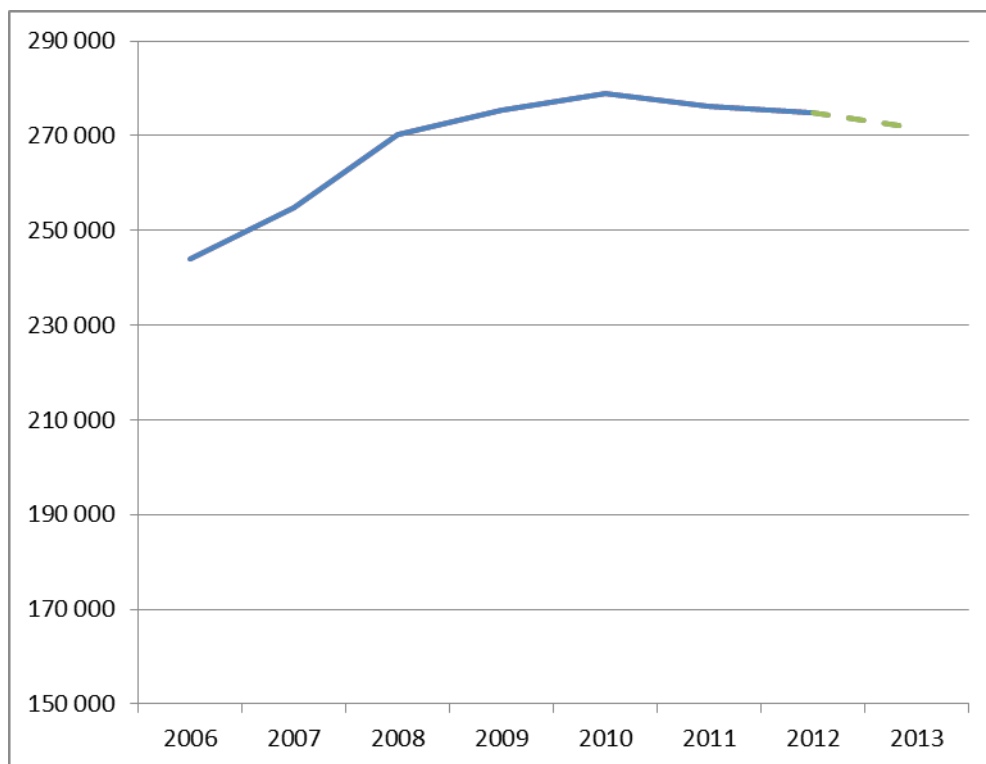
En effectifs



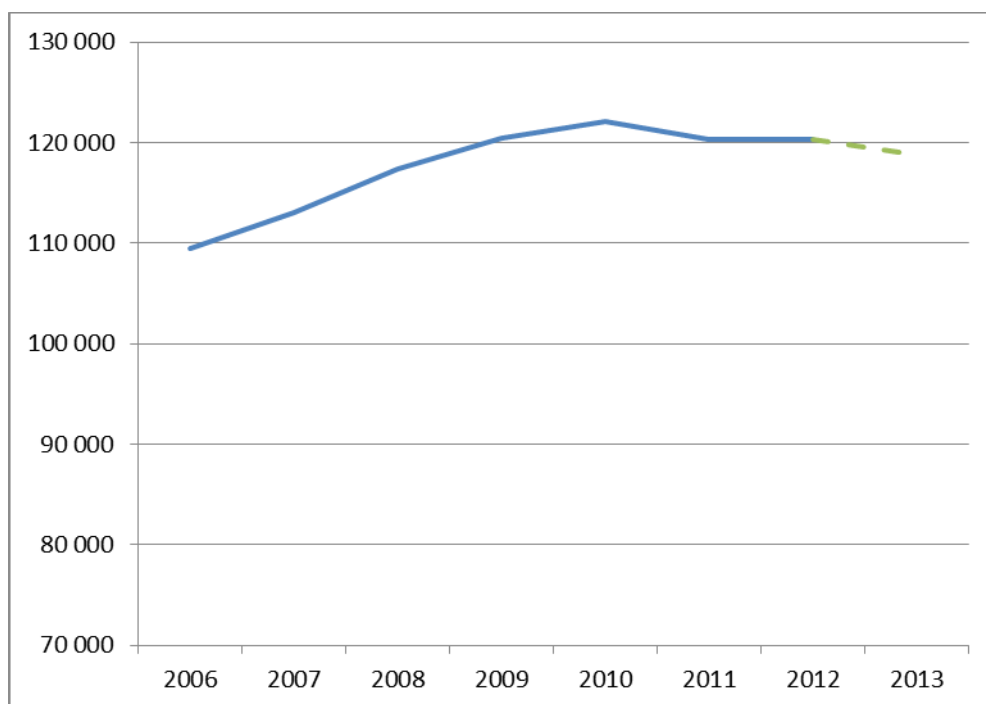
Construction : Ouvriers



Construction : ETAM



Construction : Cadres



**COMPÉTENCES DONT LA PRÉSERVATION
EST CONSIDÉRÉE COMME ESSENTIELLE
POUR LA BRANCHE
COMPÉTENCES CLÉS**

Toutes les compétences sont considérées comme essentielles pour notre branche d'activité.

Ainsi, dans l'optique des métiers de demain, il n'est pas possible d'écarter une seule de ces compétences qui sont toutes nécessaires aux entreprises du BTP.

En revanche, il sera laissé aux entreprises le soin de déterminer, au sein de chacune d'entre elles, les compétences qui peuvent être considérées comme essentielles.

Compétences commerciales, conduite de projet :

- Prospection, veille commerciale
- Réponse aux appels d'offre
- Négociation de projet
- Achats

Compétences bureaux d'études & méthodes :

- Maîtrise des règles de marchés
- Etudes techniques et normes
- Etudes d'exécution
- Veille technologique

Compétences encadrement

- Préparation de chantier
- Organisation de chantier, atelier
- Suivi de chantier, management
- Relations sur le chantier

Compétences production

- Connaissance des techniques, des produits
- Polyvalence, autonomie
- Maîtrise de la mise en œuvre
- Transmission des savoirs faire

Compétences maintenance, dépannage, sav

- Préparation des interventions
- Entretien, maintenance préventive
- Diagnostic et dépannage
- Relation client : conseil, information

Compétences qualité/sécurité/environnement

- Maîtrise réglementation et enjeux
- Elaboration des procédures QSE
- Préparation du plan sécurité
- Préparation du plan environnement

Compétences gestion administrative et financière

- Accueil clientèle, gestion de documentation
- Préparation du dossier de chantier
- Tenue de la comptabilité, préparation du bilan
- Gestion de trésorerie, suivi des tableaux de bord

Source : OPMQ

**CONDITIONS DE TRAVAIL
DES SALARIÉS ÂGÉS ET
SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ**

La notion de pénibilité a été introduite par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Cette loi donne une définition juridique à un concept ancien : "*une exposition du salarié, au cours de son parcours professionnel, à un ou plusieurs facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé*".

Par ailleurs, pour que la pénibilité soit caractérisée, il est nécessaire que ces facteurs de risques soient liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé (article L. 4121-3-1 du Code du travail).

Ces facteurs sont déterminés par décret (article D. 4121-5 du Code du travail).

Lors de la négociation de l'accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic avec l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP)

Il a ainsi été constaté que dans le BTP:

- les activités sont physiquement exigeantes (aléa météorologiques, intempéries...);
- les tâches exercées dans le secteur sont extrêmement variées ;
- et que la nature même de ces tâches est en évolution permanente au fil du temps pour intégrer et accompagner l'évolution permanente des méthodes, des techniques et des produits de construction.

Aussi toutes les entreprises du BTP et ce, quelle que soit leur taille, sont concernées.

De plus, face à l'allongement de la vie professionnelle, qui va entraîner un vieillissement global de la population active, l'amélioration des conditions de travail est devenue un enjeu majeur pour les entreprises. La santé et le bien-être des salariés deviennent ainsi des facteurs de performance globale.

Les conditions de travail restent donc un enjeu fort pour l'ensemble de la branche du BTP.

Elles jouent un rôle majeur dans :

- l'attractivité du secteur
- la productivité
- l'usure des salariés

C'est dans ce contexte et dans la continuité du plan « HORIZON 2015 » adopté en novembre 2010 par les partenaires sociaux que les parties signataires de l'accord du 20 décembre 2011 ont mis en place, en mobilisant l'ensemble des acteurs et moyens du secteur, une véritable politique de la prévention de la pénibilité.

Cette volonté vise pour l'ensemble des salariés et des entreprises de la profession à l'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie et au développement des compétences des salariés notamment en matière de prévention et à la réduction de la pénibilité

Les facteurs de pénibilité retenus par l'accord sont les 6 facteurs réglementaires auxquels ont été ajoutés 4 facteurs conventionnels :

Au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;

- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

Au titre de l'environnement physique agressif :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- les températures ambiantes.

Au titre de certains rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- le travail en équipes successives;
- les gestes répétés.

**MÉTIERS DANS LESQUELS LA PROPORTION
DE FEMMES ET D'HOMMES
EST DÉSÉQUILIBRÉE**

11,1 % des effectifs salariés totaux sont des femmes dans le BTP au 31 Mars 2011.

Elles sont :

- 1,3 % parmi les ouvriers
- **41,3 % parmi les ETAM**
- **18,3 % parmi les cadres (IAC)**

La grande majorité des femmes sont sur des emplois administratifs ou commerciaux.

Effectifs féminins salariés dans le BTP (source : OPMQ-BTP)					
Catégories professionnelles		Ouvrier	ETAM	IAC	Ensemble
2011	Femmes	12 178	114 179	18 627	144 984
	%	1,3%	41,3%	18,3%	11,1%
	Effectifs totaux	910 040	276 260	101697	1 306 224

**SYNTHÈSE DE LA MISE EN ŒUVRE DE
L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL
DU 23 DÉCEMBRE 2009 EN FAVEUR
DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS
DANS LE BTP**

En 2008, le taux d'emploi des Français actifs de 55 à 64 ans était de 38,8%. Ce pourcentage plaçait la France au 18^{ème} rang européen en termes d'emploi des plus âgés, très loin derrière la Suède, qui culmine à plus de 70 % et demeurait éloigné de l'objectif européen de 50% en 2010. La cause principale était la culture commune du départ anticipé à la retraite, entretenue par une dévalorisation du travail de ceux que l'on appelle les « seniors ».

Face à ce constat, les pouvoirs publics qui, jusqu'à présent avaient simplement encouragé les entreprises à valoriser le maintien et l'emploi des seniors notamment dans le cadre du Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010, ont durci les règles en la matière.

Les partenaires sociaux du BTP ont toujours été convaincus de la nécessité d'une présence active des seniors au sein des entreprises du BTP.

Aussi, dans le cadre de l'accord du 23 novembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP, ils ont souhaité mobiliser tous les outils et les organismes de la Profession et ont travaillé sur tous les domaines d'action proposés par les pouvoirs publics. Ils ont ainsi défini des actions concrètes favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés dans le secteur.

A l'arrivée du terme de cet accord, il est désormais possible de constater que notre secteur met en œuvre une véritable politique et une gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la Profession.

TITRE 1 : OBJECTIF CHIFFRÉ DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS

Lors de la signature de l'accord « seniors », les données chiffrées fournies par PRO BTP ont fait apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentaient 255 000 salariés dont plus de 100 000 de plus de 55 ans.

L'objectif global était le maintien du taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus avec un objectif d'augmentation de 1% du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus sur une période de 3 ans.

Constat de l'évolution de la population des salariés âgés de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus :

	2007	2008	2009	2010	2011	Evolution 2007- 2010	Evolution 2007 - 2011
50 à 54 ans	138 891	141 302	141 925	142 211	141 975	2,4 %	2,2 %
55 ans et plus	116 586	120 679	123 188	128 271	130 741	10 %	12,1 %
Total des 50 ans et plus	255 477	261 981	265 113	270 482	272 716	5,9 %	6,7 %

TITRE 2 : MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT DES SALARIÉS ÂGÉS

17.09.2013

Objectif	Réalisation
Information des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants tel que le contrat à durée déterminée seniors ou le contrat de professionnalisation.	Information réalisée, notamment par le biais du guide seniors : http://www.guide-seniors-btp.fr/

Nombre de contrats de professionnalisation conclus par des salariés de 45 ans et plus :

Objectif	Réalisation				
		Entreprises BTP + 10	Entreprises BTP - 10	Total BTP	Evolution
Conclusion de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord	2009	66	32	98	
	2010	75	44	119	21,4 %
	2011	90	56	146	22,7 %

Suivi du nombre de recrutements des salariés de plus de 50 ans :

	2007	2010	2011	Evolution 2007 - 2010	Evolution 2007 - 2011
50 à 54 ans	14 668	13 036	13 464	-11,1 %	-8,2 %
55 ans et plus	13 058	13 578	13 776	3,9 %	5,5 %
Total des 50 ans et plus	27 726	26 614	27 240	-4 %	-1,7 %

TITRE 3 : ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

Les parties signataires de l'accord ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ BTP) le soin d'élaborer un guide méthodologique en vue d'aider les entreprises au niveau de l'évolution des carrières de leurs salariés.

Ci-dessous figure le comptage du nombre de consultations du guide observé par l'OPMQ du BTP.

Connexions sur l'espace du Guide Seniors
(du 1 octobre 2010 au 30 mai 2013)

	Nombre
Nombre de visiteurs	28 304
Nombre de pages vues	62 421
Référencés sur 266 sites et réseaux sociaux	

Répartition des 6 premières rubriques - (du 1 octobre 2010 au 30 mai 2013)

Rubriques	Nb de pages vues	%
Seniors : Accueil	13 892	22%
Seniors : Cartographie des outils	8 464	14%
Seniors : Travailler dans le BTP	6 491	10%
Seniors : Auto-positionnement Salarié	5 501	9%
Seniors : Auto-diagnostic Pyramide des ages	5 347	9%
Seniors : 45 ans et +	5 023	8%
Seniors : 55 ans et +	4 394	7%
Seniors : Les chiffres des seniors dans le BTP	2 581	4%
Seniors : Quelles compétences pour demain ?	2 533	4%
Seniors : Valoriser et transmettre les savoirs de l'expérience	2 224	4%
Seniors : Vers des conditions de travail améliorées	2 028	3%
Seniors : Les dispositifs	1 218	2%
Seniors : Quiz	722	1%
Seniors : Accord - PDF	702	1%
Seniors : Autres	628	1%
Seniors : Moteur de recherche	305	0%
Seniors : Mentions légales	180	0%
Seniors : Nous contacter	127	0%
Seniors : Plan du site	61	0%
TOTAL	62 421	100%

TITRE 4 : AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

Amélioration des conditions de manutention des charges lourdes :

Objectif	Réalisation
Réalisation d'une campagne de sensibilisation concernant les TMS dans le BTP. Son indicateur de suivi était constitué par le nombre de réunions de sensibilisation tenues chaque année par l'OPPBT pendant la durée de l'accord.	Cette campagne a été lancée en 2009 et a été accompagnée de l'ouverture d'un site Internet dédié au TMS qui a fonctionné du 1 ^{er} décembre 2009 et a été clôturé à la fin de l'année 2010. Au 1 ^{er} septembre 2010, le taux de fréquentation du site Internet était de : <ul style="list-style-type: none"> • 113 186 pages vues, • 11 965 visiteurs, • 10 560 téléchargements.

Diminution des contraintes physiques des salariés :

Objectif	Réalisation															
Augmentation de 20%, pendant la durée de l'accord, de programmes ADAPT. L'indicateur de suivi était constitué de 60 programmes ADAPT par an pendant la durée de l'accord.	Le lancement d'ADAPT Métiers et d'ADAPT Info a été fait en 2011. <u>Le bilan est le suivant :</u> <table border="1" data-bbox="769 1111 1474 1550"> <thead> <tr> <th></th> <th>2010</th> <th>Fin juin 2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Démarche ADAPT BTP</td> <td>38</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>Stage de formation ADAPT</td> <td>37 stages (380 stagiaires)</td> <td>22 stages (240 stagiaires)</td> </tr> <tr> <td>Sessions ADAPT Info</td> <td>20</td> <td>150 sessions (1 670 stagiaires)</td> </tr> <tr> <td>ADAPT Métiers</td> <td></td> <td>Fin juillet : 26 sessions (225 stagiaires)</td> </tr> </tbody> </table>		2010	Fin juin 2011	Démarche ADAPT BTP	38	23	Stage de formation ADAPT	37 stages (380 stagiaires)	22 stages (240 stagiaires)	Sessions ADAPT Info	20	150 sessions (1 670 stagiaires)	ADAPT Métiers		Fin juillet : 26 sessions (225 stagiaires)
	2010	Fin juin 2011														
Démarche ADAPT BTP	38	23														
Stage de formation ADAPT	37 stages (380 stagiaires)	22 stages (240 stagiaires)														
Sessions ADAPT Info	20	150 sessions (1 670 stagiaires)														
ADAPT Métiers		Fin juillet : 26 sessions (225 stagiaires)														

Développement des installations sanitaires sur les chantiers :

Objectif	Réalisation
Conclusion de 1 200 contrats de prévention	La promotion de la généralisation et du maintien en bon état d'installations d'hygiène, de

pendant la durée de l'accord « seniors ».	<p>réfectoires et de vestiaires dès l'ouverture du chantier a été faite par la diffusion de documents d'informations réalisés par les organisations patronales.</p> <p>Concernant le nombre de contrats de prévention, ils étaient de 449 en 2010.</p>
---	--

TITRE 5 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

Nombre de périodes de professionnalisation pour les salariés âgés de 45 ans et plus :

	Entreprises BTP + 10	Entreprises BTP - 10	Total BTP	Evolution
2009	1081	270	1351	
2010	1339	380	1719	27 %
2011	1381	266	1647	-4,2 %

Nombre de bilans de compétences en faveur des salariés de 45 ans et plus :

	Entreprises BTP + 10	Entreprises BTP - 10	Total BTP	Evolution
2009	/	3	3	
2010	/	3	3	0 %
2011	23	4	27	800%

TITRE 6 : AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

L'OPMQ BTP permet, par le biais du guide seniors :

- de faire un point sur le parcours professionnel du salarié,
- d'anticiper l'évolution des carrières des salariés,
- d'informer les salariés sur les possibilités d'aménagement de leur activité,
- d'aménager la transition des salariés entre activité et retraite,
- de valoriser l'expérience professionnelle des salariés et de partager leur savoir-faire.

Objectif	Réalisation
Réalisation de 50 bilans de réorientation de carrière pendant la durée de l'accord.	Objectif réalisé.