

MATINÉE DE PROSPECTIVE

Focus sectoriel : Bâtiment et travaux publics

Pascal Girardot, OPPBTP

ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES À L'HORIZON 2050

Quels enjeux de santé et de sécurité au travail ?

Mardi
1^{er} avril 2025

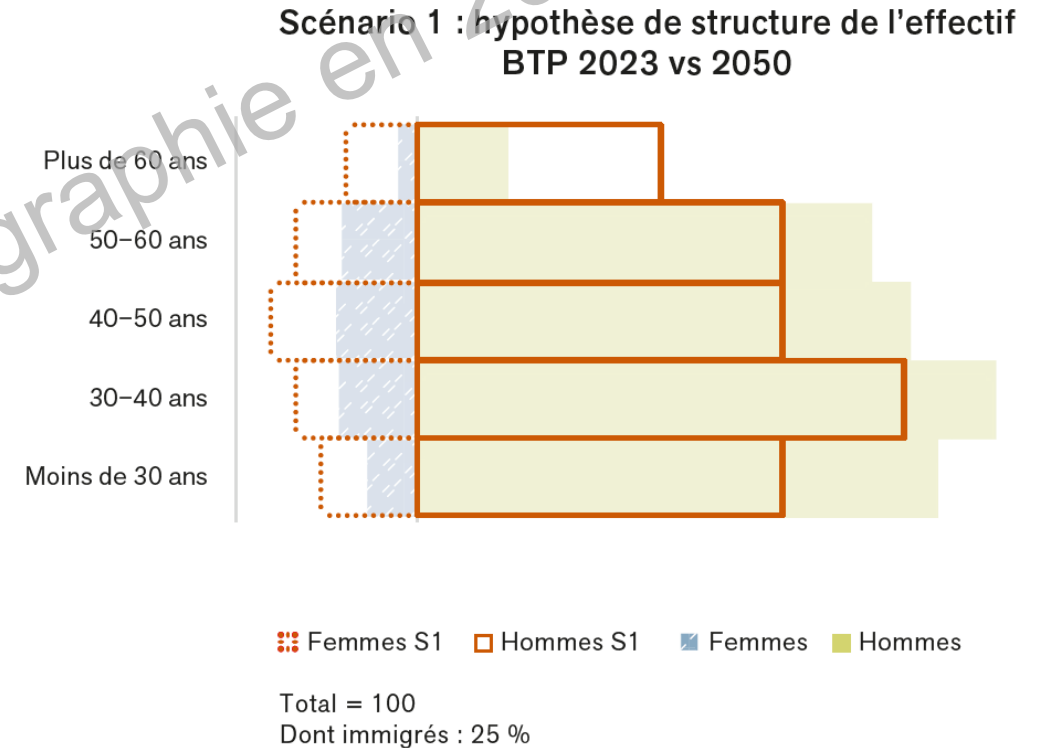
Faits et chiffres

Effectifs	<ul style="list-style-type: none">- Salariés: entre 1,5 M et 1,8 M (Cnam CTN B / Observatoire des métiers du BTP)- Entreprises: 235 594 établissements avec salarié (Urssaf)
Structure par métiers et statuts (Observatoire des métiers du BTP)	<ul style="list-style-type: none">- 2/3 des salariés: en production ; 52%: second œuvre, 27%: gros œuvre, 19%: TP- 67% d'ouvriers; 23% ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise); 10% ingénieurs, assimilés cadres- 80,14% CDI; 8,5% intérimaires; 6,5% apprentis
Structure par âge/sexe (Observatoire des métiers du BTP)	<ul style="list-style-type: none">- Moyenne d'âge: 39,5 ans- 12% de moins de 25 ans; 25% de plus de 50 ans- 12,3% de femmes
Part des travailleurs immigrés (Insee)	21,3% des travailleurs (origine Eur./Afr.)
Caractéristiques des conditions de travail (Sumer 2017) (Cnam 2021)	<p>341 467 salariés éligibles aux critères du C3P, en retenant les critères du C2P, ils ne sont plus que 152 190</p> <p>Principaux facteurs de risque: port de charges lourdes, postures pénibles, bruit et produits chimiques dangereux</p> <p>2021: Accident du travail (AT) : Indice de fréquence (IT) : 47,7 (moyenne tous secteurs à 30,1)</p> <p>7 007 maladies professionnelles (MP) dont 86% troubles musculosquelettiques (TMS)</p>

Sc. 1. Maintien en emploi des seniors réussi

Paysage global de 2050 :

- Transition écologique : les projets de rénovation visant à la neutralité carbone des logements ont pris le relais du marché du neuf.
- Effort important apporté au maintien en emploi des seniors pour pallier les tensions de recrutement.
- Malgré ces efforts, des tensions persistent (stagnation démographique, vieillissement de la population active, difficultés à recruter une main-d'œuvre jeune).
- 2050 : les pénuries de travailleurs pour ce secteur sont équivalentes à celles de 2030.



Sc. 1. Maintien en emploi des seniors réussis

Comment maintenir les seniors au travail ?

- Politique ambitieuse de reconversion des ouvriers : parcours de formation développés avec l'appui de l'OPCO, évolution possible vers des fonctions moins pénibles
- Recours aux technologies (assistance physique ; accompagnement) grâce aux subventions publiques et privées + développement de la construction hors site,
- Systématisation du tutorat et de la formation à la S&ST. Les savoir-faire de prévention se transmettent entre générations,
- Contrôles réguliers des chantiers par les CARSAT et inspecteurs du travail permettent une réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Solutions pour pallier les pénuries qui subsistent ?

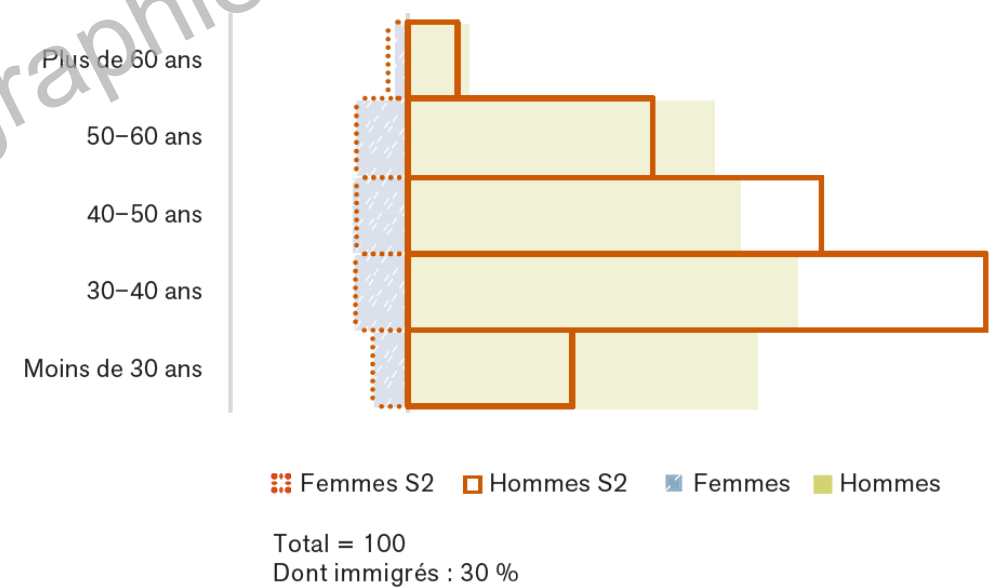
- Développement de collectifs d'entreprises, qui partagent un vivier de salariés.
- Parcours de formation durant les basses saisons rend possible les changements de fonctions (parcours plus variés et moins pénibles).
- Constitution de réseaux avec quelques pays étrangers pour proposer aux entreprises un vivier de travailleurs immigrés, pour une durée limitée à celle de la mission.
- L'essor du hors site favorise la mixité au sein des effectifs. Adaptation des équipements de sécurité à toutes les morphologies.
- L'automatisation du secteur rend le secteur plus attractif pour les jeunes.
- Mobilisation de la robotisation, de l'impression 3D (grands groupes) et autres technologies.

Sc. 2 : dégradation de la santé des travailleurs seniors

Paysage global de 2050 :

- Transition écologique en cours, mais le neuf reste dynamique, avec une demande forte de logements.
- Mais les chantiers sont très ralentis par les difficultés de recrutement, l'absentéisme et les interruptions de contrats.
- La main-d'œuvre jeune est de plus en plus rare du fait de la stagnation démographique et du manque d'attractivité.
- Les entreprises sont de plus en plus confrontées à la défection des travailleurs seniors (arrêts maladies, licenciements pour inaptitude, reconversions vers d'autres secteurs).
- La conduite des chantiers est particulièrement chaotique.

Scénario 2 : hypothèse de structure de l'effectif BTP 2023 vs 2050



Sc. 2 : dégradation de la santé des travailleurs seniors

Pourquoi le maintien en emploi échoue ?

- Absence de politique de prévention de l'usure professionnelle + manque d'investissements alloués à la prévention des AT/MP.
- Multiplication des licenciements pour inaptitude et reconversions vers d'autres secteurs (HCR, TRM).
- Augmentation du travail à la chaleur (aggravation de la pénibilité),
- Diminution des capacités physiques des jeunes générations.
- Echec du déploiement massif des exosquelettes malgré leur promotion, du fait de nouvelles contraintes et pathologies générées et de l'inadéquation à la diversité des situations.
- Incapacité à fidéliser les jeunes, féminisation toujours extrêmement limitée.
- Les tensions sur les chantiers favorisent une ambiance délétère et des conflits intergénérationnels.

Solutions pour pallier les pénuries ?

- Développement des plateformes d'emploi : missions courtes pour disposer rapidement d'une main-d'œuvre à bas coût et pallier les absences.
- La main-d'œuvre de ces plateformes est principalement constituée de travailleurs immigrés (souvent sans papiers, qui ne parlent pas français. Constitution de communautés ethniques selon les métiers, potentiellement en rivalité)
- Les entreprises s'organisent pour mutualiser un accès partagé aux technologies comme l'impression 3D. La supervision et la maintenance de ces nouvelles machines nécessitent de la main-d'œuvre qualifiée.
- Cette main-d'œuvre est généralement celle d'entreprises sous-traitantes spécialisées qui mettent à disposition ces technologies.

Etat des conditions de travail

- **Risque** : augmentation des AT/MP du fait du vieillissement (coût des arrêts longs).
- **Importance de la cohésion**, mais menacée par :
 - ✓ Elargissement des spectres d'âges ;
 - ✓ Baisse de la force physique des jeunes ;
 - ✓ Recours à des plateformes de travail ou à la sous-traitance étrangère.
- **Une féminisation complexe** car :
 - ✓ Déficit d'infrastructures d'hygiène (toilettes, vestiaires) ;
 - ✓ Discriminations ;
 - ✓ Déficit d'orientation des jeunes femmes ;
 - ✓ Pourtant : effets bénéfiques de la mixité sur la culture de prévention;
 - ✓ Métiers cibles : grutières, conductrice d'engins, construction éco-responsable, etc.

Enjeux de S&ST

- Basculement vers la rénovation : enjeu critique d'évolution des savoir-faire requis.
- Vigilance ++ concernant le risque de désagrégation des collectifs (perte de culture de prévention).
- Association de plus en plus étroites entre enjeux de SST et de santé publique : ex: sédentarité, conduites addictives.
- Atout majeur des nouvelles technologies (drones, exosquelettes, impression 3D ou construction hors site) : lutte contre la pénibilité, réduction des AT ; féminisation ; maintien en emploi des seniors ; attractivité des jeunes
 - Mais modifications de l'organisation du travail. Il est nécessaire d'évaluer les atouts et les risques liés à leurs usages.
 - Tenir compte des besoins réels des salariés
- Dépasser le manque d'avantages sociaux des TPE via structures partagées, modèles de coopératives etc...

Pistes d'actions

- Promouvoir le compagnonnage et développer le tutorat en veillant à sa qualité
- Veiller à bien choisir et former le management intermédiaire (chef d'équipe), critique pour favoriser la cohésion. Il doit faire l'objet d'une formation, d'un suivi et d'un accompagnement par l'entreprise.
- Favoriser la mixité des équipes et transmettre les consignes de sécurité dans les langues des équipes du chantier.
- Investiguer la piste de stratégies collectives pour favoriser le retour en emploi rapide et réussi.
- Expérimenter l'intégration de solutions technologiques dans le cadre d'une réflexion globale sur les conditions de travail, appuyée par une analyse préalable du besoin.
- Dans le cadre de l'évolution du secteur vers la rénovation, des parcours de reconversion visant à limiter l'usure professionnelle en fin de carrière pourraient être imaginés.