# CARRIÈRES ET MATÉRIAUX

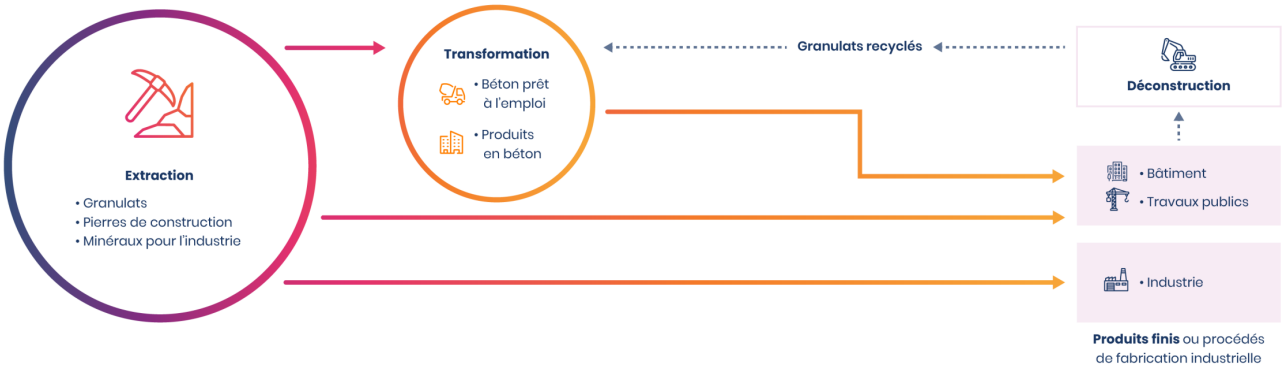


La branche professionnelle Carrières et matériaux rassemble les entreprises extractives de minéraux ainsi que les fabricants de matériaux de construction (bétons, mortiers, plâtre…). La branche des Carrières et Matériaux est composée à plus de 90% d'entreprises de moins de 50 salariés, mais la moitié des salariés sont concentrés dans des ETI et grandes entreprises.

Ces entreprises alimentent principalement le secteur de la construction (Bâtiment et Travaux Publics), mais aussi les industries de l'aéronautique, de l'automobile, de l'agriculture ou des cosmétiques qui utilisent des minéraux spécifiques.

Pour construire et aménager l'espace rural et urbain, le secteur produit des granulats, des roches ornementales, des pierres de construction et fournit des solutions constructives (béton coulé en place et béton préfabriqué). Ce secteur s'inscrit dans une logique d'économie circulaire, de boucles courtes, favorisant un réseau 100 % local, et permettant aussi la réutilisation de granulats issus de la déconstruction.

Chaîne de valeur




Enjeux et perspectives

# Activité économique

## Principaux enjeux

- Répondre aux besoins quantitatifs locaux
- Promouvoir le développement durable dans les processus de production et de fabrication

L'activité de la branche professionnelle Carrières et matériaux est fortement corrélée à celle du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP). Elle connait une dynamique de développement positive depuis 2019, malgré la crise sanitaire du COVID. L'un des premiers enjeux des entreprises de la branche est de répondre à cette demande en granulats en France. Les besoins sont présents partout sur le territoire, d'où une localisation des carrières au plus près de ces besoins : la distance moyenne de transport de la carrière vers le lieu d'utilisation est d'environ 30 km [1]. Ces dernières conçoivent également de nouveaux produits dont les composants sont, à titre d'exemple, des bétons autoplaçants (BAP), des bétons fibrés à ultra hautes performances (BFUP), permettant ainsi de répondre aux nouvelles exigences, plus qualitatifs, esthétiques, durables et facilitant leurs mises en œuvre. Pour répondre aux besoins des clients, certaines filières ont développé des solutions intégrant des données favorisant l'utilisation du BIM (Building Information Modeling), en lien avec le secteur du BTP. La consommation de granulats en France est également liée à la réalisation de grands projets de réaménagement urbain, comme par exemple dans le cadre du Grand Paris ou encore des Jeux olympiques en Île-de- France 2024[2].

Le respect de l'environnement est un enjeu essentiel pour les entreprises de la branche Carrières et matériaux. Elles sont engagées dans la réduction de leur empreinte environnementale. La présence des carrières à proximité des besoins en matériaux est en ce sens un enjeu pour limiter les flux de transport. Les produits préfabriqués en béton sont par ailleurs peu consommateurs d'énergie, de CO2, d'eau et sont recyclables à 100% en fin de vie. En matière d'économie circulaire, les entreprises de la branche incorporent des granulats de béton recyclés, récupérés ou encore biosourcés dans leurs produits en béton. Les produits recyclés représentent plus d'un quart de la production de la branche[3], taux que les entreprises de la branche travaillent à développer. Celles-ci participent également à la mise en oeuvre de la REP (Responsabilité Elargie des Producteurs) PMCB – produits et matériaux pour la construction dans le bâtiment, Cette transformation de la chaîne de valeur nécessite la mise en place, de concert avec le secteur du BTP, de nouveaux circuits spécifiques d'économie circulaire qui alimentent les plateformes de recyclage.

Les entreprises de la branche Carrières et matériaux développent également des connaissances plus approfondies sur leur environnement et mettent en place de bonnes pratiques pour réduire les risques et l'impact de leurs activités sur les écosystèmes : citons des exemples d'actions menées par les producteurs de granulats avec la réhabilitation des terrains une fois l'exploitation terminée,

protection de la faune et de la flore, sensibilisation et formation du personnel, etc.[4].

Il convient également de souligner l'engagement du secteur des granulats, des roches ornementales ou encore du béton prêt à l'emploi dans la RSE

La gestion rationnelle des gisements est un enjeu primordial pour les entreprises de la branche. Des évolutions réglementaires poussent les entreprises de la branche en ce sens (normes de sécurité, qualité…), ainsi que la nécessité de transparence vis-à-vis des acteurs territoriaux (associations, pouvoirs publics, etc.) et du grand public.

1. Source : Minéral info
2. Source : UNPG
3. Source : Ibid.
4. Source : Ibid.

# Emploi

## Principaux enjeux

- Développer le recrutement sur les métiers de l'exploitation, de la fabrication et de la maintenance, notamment via l'alternance
- Communiquer sur les progrès technologiques et environnement engagés par les entreprises de la branche pour attirer de nouveaux profils

Les entreprises de la branche Carrières et matériaux ont besoin de recruter environ 1400 personnes par an. Elles font face à des tensions au recrutement sur les métiers de l'exploitation des carrières et de la fabrication, qui représentent environ la moitié des effectifs salariés. La nécessité de produire et d'expédier les granulats à proximité des carrières induit des recrutements très localisés, parfois en dehors des principales zones d'activité et a fortiori, des viviers de recrutement. Pour les entreprises, cela implique d'élargir le champ de recrutement et de former les salariés en interne. Pour répondre à ce besoin, elles ont recours aux dispositifs d'alternance, notamment pour les métiers de la conduite d'engins (environ 1/3 des contrats d'alternance). Entre 2020 et 2021, le nombre d'alternants dans les entreprises de la branche a crû de 13%. Une dynamique que la branche souhaite conserver. L'UNICEM, syndicat représentatif des entreprises de la branche a quant à lui développé des outils de communication permettant de faire la promotion des métiers de la branche auprès du grand public et notamment des jeunes (exemple : http://carto.unicem-formation.fr/index.php, qui permet d'identifier à quels métiers de la branche les formations initiales permettent d'accéder). La FIB représentant les entreprises de béton préfabriqué renouvelle ses CQP et s'inscrit dans une démarche de formation dédiée à son secteur, en s'appuyant sur le centre de formation intégré au sein du CERIB (Centre d'Etudes et de Recherches de l'Industrie du Béton).

Outre les métiers de production spécifiques à la branche, les entreprises sont confrontées, comme l'ensemble de la filière industrielle française, à de fortes pénuries de recrutement, notamment sur les métiers de la maintenance (et pas seulement). Si ceux-ci ne représentent qu'une faible part des effectifs salariés (moins de 5% selon le rapport de branche réalisé par le CERC en 2022), ils sont essentiels et devraient se développer dans un contexte d'augmentation de la numérisation et de l'automatisation des machines… et donc des besoins en compétences de maintenance électronique des installations industrielles, préventive et prédictive.

Les jeunes générations sont de plus en plus sensibles à l'impact sociétal et environnemental des activités industrielles. Concernant la branche, il s'agit de l'impact de l'extraction des matériaux sur la biodiversité et de l'utilisation faite des matériaux produits. Les entreprises sont particulièrement vigilantes quant à leur marque employeur et communiquent sur les efforts qu'elles réalisent sur le plan écologique [6]. Par ailleurs, la prise en compte croissante du développement durable induit de nouveaux besoins en métiers et en compétences spécifiquement dédiés à ces activités, notamment dans les métiers de la R&D où les besoins en recrutement augmentent (ingénieurs, techniciens environnements, etc.).

1. Source : OPCO 2i



# Compétences

## Principaux enjeux

- Accélérer l'adoption des innovations technologiques environnementales dans la branche par la formation

L'optimisation de la production d'un point de vue environnemental implique de mettre en place des indicateurs plus précis en lien avec le développement durable (taux de valorisation des déchets, impacts sur la biodiversité, niveau de consommation des ressources naturelles, etc.). Le suivi de ces indicateurs est une compétence à développer pour les métiers de l'exploitation, de la fabrication et de la R&D en particulier.

L'intégration d'une dynamique d'économie circulaire amène aussi au développement de nouveaux processus de traitement et impacte également la composition des produits, ce qui induit l'intégration de nouvelles compétences en R&D
Les métiers du marketing, de la vente et des relations publiques doivent quant à eux maîtriser ces évolutions technologiques et environnementales pour pouvoir les présenter aux clients de la branche, ainsi qu'aux acteurs territoriaux (associations, pouvoirs publics, etc.) et du grand public.

Pour répondre aux besoins en compétences des entreprises et permettre aux salariés de se former à ces nouveaux enjeux, la branche propose plusieurs CQP rénovés en 2021 : CQP Pilote d'installations de traitement de granulat, CQP Chef de carrière, CQP Conducteur de centrale à béton, CQP Technicien de laboratoire, CQP Chef d'équipe de l'Industrie du Béton, CQP Agent de préfabrication en démoulage différé, CQP Agent de précontrainte, CQP Pilote d'installations automatisées de l'IB et CQP Technicien de maintenance de l'IB. Le site de l'Outil de cartographie des filières certifiantes UNICEM, initié par le principal syndicat représentatif de la branche permet aux salariés d'envisager des parcours professionnels (passerelles entre les métiers dans la branche et formations pour y accéder). Plus de 9 000 collaborateurs de la branche sont formés aux besoins de leurs métiers chaque année notamment dans les Campus UNICEM et le Centre de formation du CERIB.

## études associéEs

— Carrières et matériaux

**Compétences 2030**

juillet 2026

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/mise-a-jour-de-letude-competences-2030/

— Carrières et matériaux

**Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie – Infographie Carrières et matériaux**

décembre 2025

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/bilan-et-evolution-de-lalternance-dans-linterindustrie-infographie-carrieres-et-materiaux/

— Carrières et matériaux

**Activité, emploi, formation dans l'industrie des matériaux**

janvier 2025

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/activite-emploi-formation-dans-lindustrie-des-materiaux/

— Carrières et matériaux

**Activité, emploi, formation dans l'industrie des matériaux – Provence-Alpes-Côte d'Azur**

janvier 2025

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/activite-emploi-formation-lindustrie-materiaux-provence-alpes-cote-dazur/

— Carrières et matériaux

**Activité, emploi, formation dans l'industrie des matériaux – Pays de la Loire**

janvier 2025

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/activite-emploi-formation-lindustrie-materiaux-pays-de-la-loire/

— Carrières et matériaux

**Activité, emploi, formation dans l'industrie des matériaux – Occitanie**

janvier 2025

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/activite-emploi-formation-industrie-materiaux-occitanie/

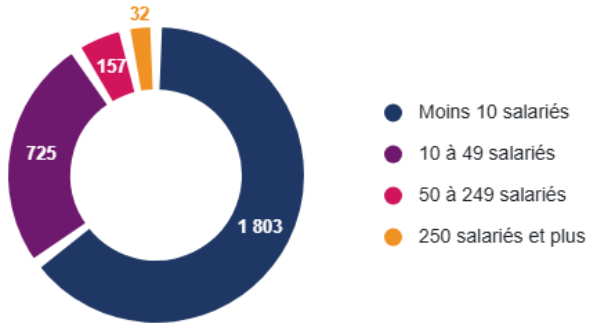
## Liens utiles

- Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de construction I www.unicem.fr
- Union Nationale des Producteurs de Granulats I unpg.fr

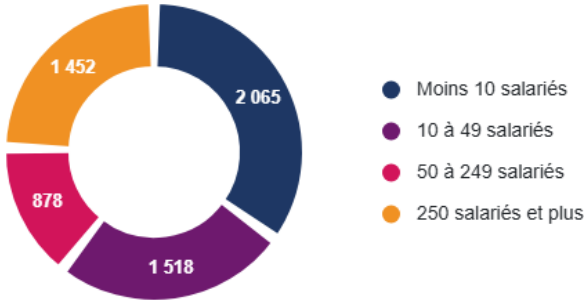
# Entreprises

| Nombre d'entreprises | 2 717 |
|---|---|

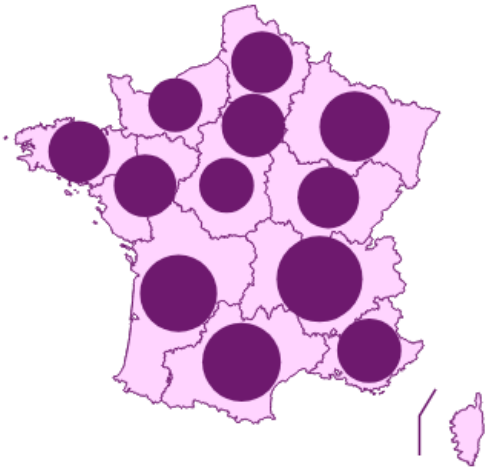
## Répartition des entreprises par taille d'entreprise en 2026




## Répartition des établissements par taille d'entreprise en 2026




## Répartition des établissements par région en 2026

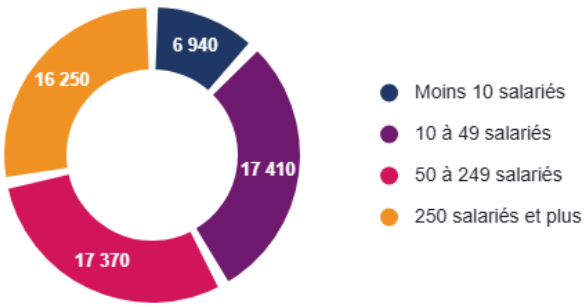




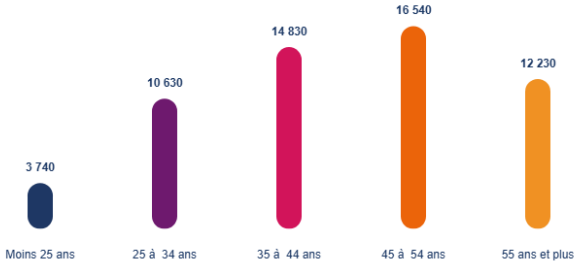

# Salariés

Nombre de salariés 57 970

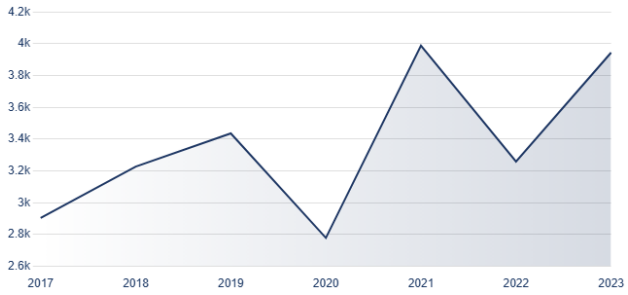
## Répartition des salariés par taille d'entreprises en 2023




## Répartition des salariés par tranche d'âge en 2023



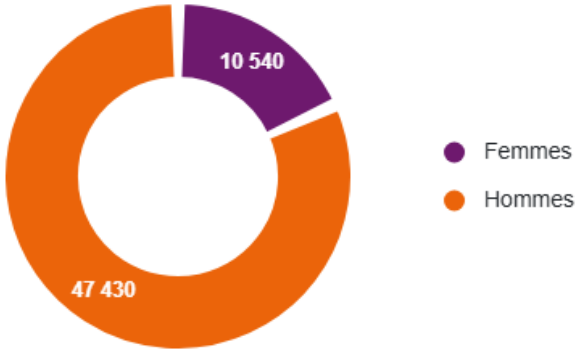

## Evolution de la part des salariés de moins de 25 ans entre 2017 et 2023



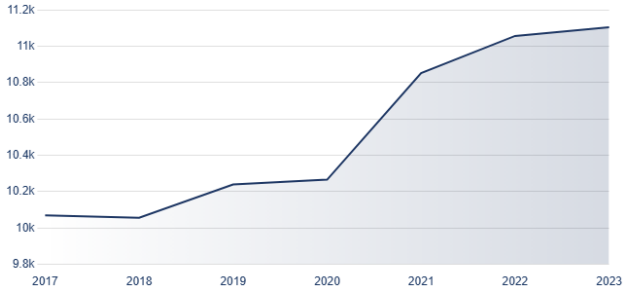

## Evolution de la part des salariés de plus de 55 ans entre 2017 et 2023



## Répartition des salariés par sexe en 2023



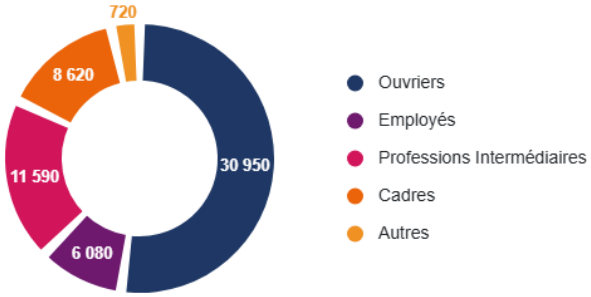

## Evolution de la part des femmes entre 2017 et 2023



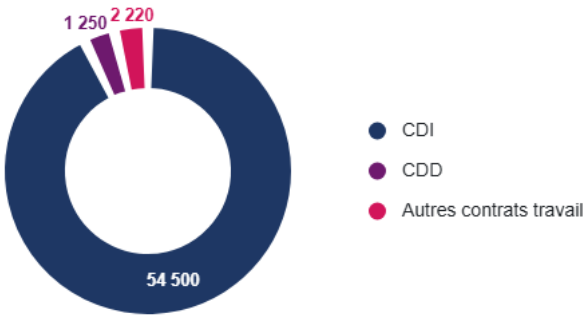

## Evolution de la part des hommes entre 2017 et 2023



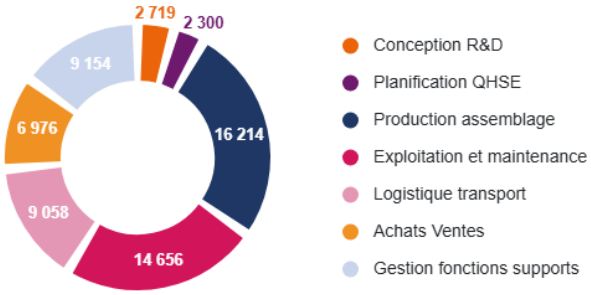

## Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle en 2023



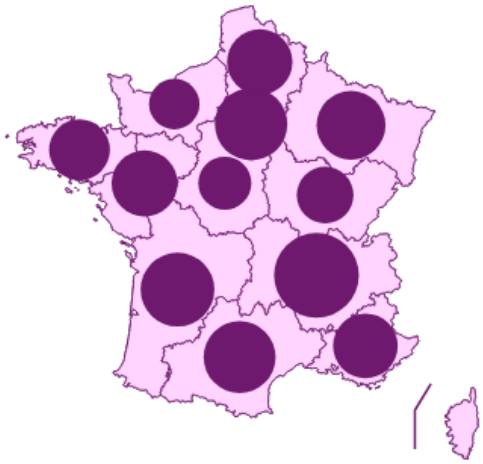
### Répartition des salariés par type de contrat en 2023




### Répartition des salariés par famille de métier en 2023




### Répartition des salariés par région au 31/12/2025



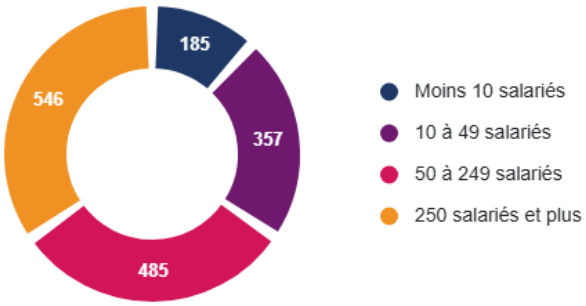
| | |
|---|---|
| Île-de-France | 6 056 |
| Centre-Val de Loire | 2 501 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 3 053 |
| Normandie | 2 150 |
| Hauts-de-France | 4 588 |
| Grand Est | 5 288 |
| Pays de la Loire | 4 707 |
| Bretagne | 3 752 |
| Nouvelle-Aquitaine | 6 366 |
| Occitanie | 5 938 |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 9 115 |
| PACA - Corse | 4 454 |

## Contrats d'alternance

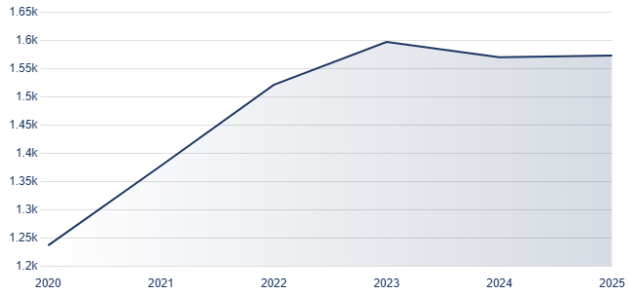
### Total alternance

| | |
|---|---|
| Nombre total d'alternants | 1 573 |

## Répartition des alternants par taille d'entreprise au 31/12/2025



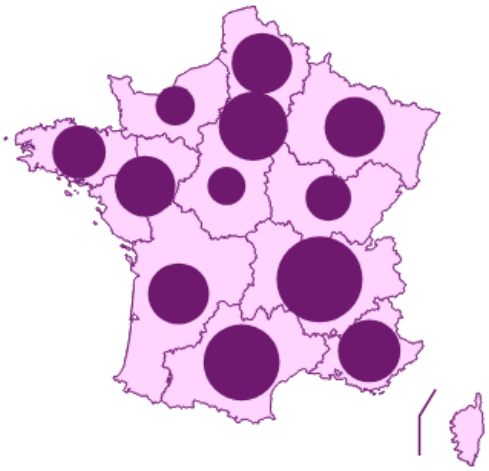

## Évolution du nombre total d'alternants au 31/12 entre 2020 et 2025




## Part des effectifs d'alternants parmi l'effectif salarié au 31/12/2025 par taille d'entreprise



## Répartition des contrats d'alternance par région en 2025

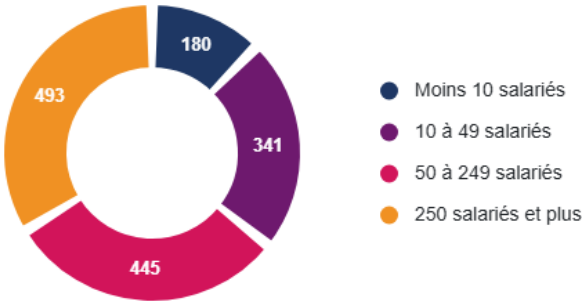





## Contrats d'apprentissage

| | |
|---|---|
| Nombre d'apprentis | 1 459 |

### Répartition des apprentis par taille d'entreprise au 31/12/2025



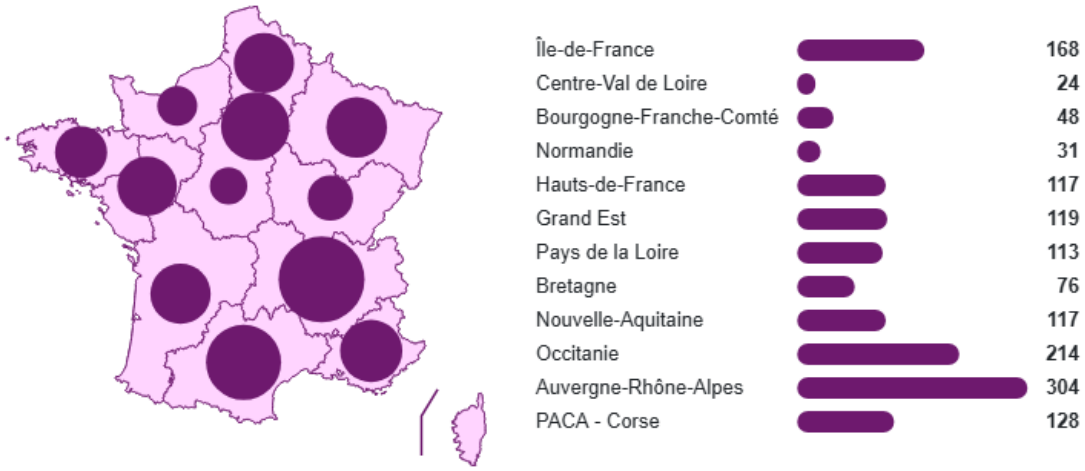

### Évolution du nombre total d'apprentis au 31/12 entre 2020 et 2025



Part des effectifs d'apprentis parmi l'effectif salarié au 31/12/2025 par taille d'entreprise



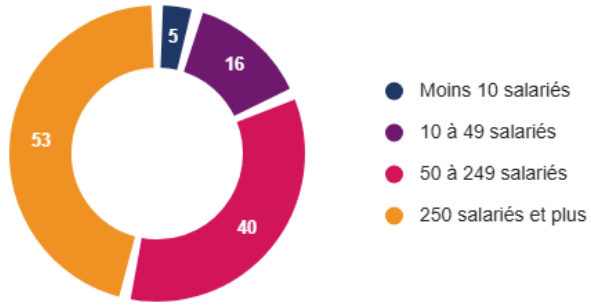

Répartition des contrats d'apprentissage par région en 2025




## Contrats de professionnalisation

| | |
|---|---|
| Nombre de contrats de professionnalisation | 114 |

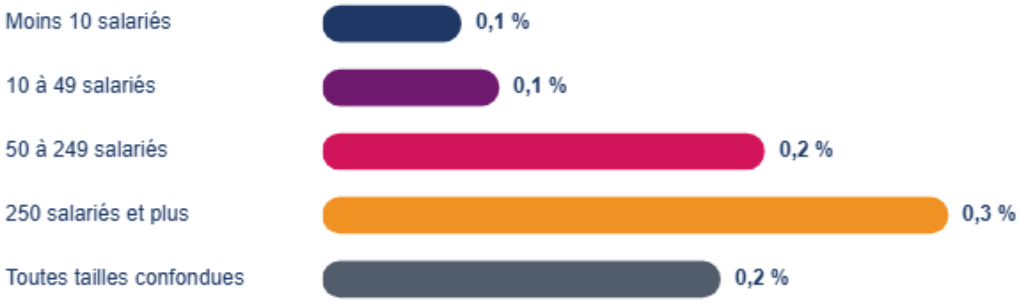
## Répartition des alternants en contrat de professionnalisation par taille d'entreprise au 31/12/2025




## Évolution du nombre total d'alternants en contrat de professionnalisation au 31/12 entre 2020 et 2025




## Part des effectifs d'alternants en contrat de professionnalisation parmi l'effectif salarié au 31/12/2025 par taille d'entreprise



Répartition des contrats d'alternance en contrat de professionnalisation par région en 2025

