CIMENTS



Les entreprises de la branche professionnelle Ciments ont pour principale mission de concevoir, fabriquer, stocker et distribuer les différents types de ciments produits sur le marché. L'industrie cimentière regroupe cinq principales sociétés productrices de clinker, le produit qui est à la base du ciment, et qui exploitent 26 cimenteries, ainsi que des stations de broyage réparties sur l'ensemble du territoire national. Les cimenteries se situent à proximité des carrières de calcaire pour réduire les coûts de transport et les émissions de CO2. Les ciments sont des liants hydrauliques principalement utilisés dans la construction et la rénovation pour les secteurs du bâtiment et des travaux publics.

Enjeux et perspectives

Activité économique

Principaux enjeux

- Mettre en œuvre des processus de fabrication décarbonés, en particulier en valorisant sur les sites des déchets qui ne peuvent être recyclés par ailleurs
- Recruter et former pour accélérer la transition écologique et numérique
- Développer des produits attractifs et adaptés aux besoins des clients (construction décarbonée, adaptation au changement climatique)

La transition écologique et énergétique impacte fortement les métiers de la branche professionnelle Ciments, qui fait face à un grand défi : la réduction de son empreinte carbone. La branche vient d'afficher une feuille de route collective visant à décarboner son activité de 24 % à l'horizon 2030[1]. Les entreprises de la branche développent de nouveaux procédés de production moins gourmands en énergie : baisse du taux de clinker (constituant du ciment, qui résulte de la cuisson à très haute température du calcaire et de l'argile), utilisation des combustibles alternatifs (obtenus à partir de déchets et qui permettent de réduire le recours aux énergies fossiles non renouvelables), et à plus moyen terme, captation et traitement du CO2.

L'atteinte de ces objectifs environnementaux repose sur la disponibilité de technologies de rupture (capture et stockage du CO2 notamment) qui sont en cours de déploiement sur des sites pilotes. La digitalisation et l'usine 4.0 sont au cœur des évolutions pour plus et mieux produire dans les entreprises de la branche. Il y a donc un besoin accru en compétences digitales sur l'ensemble des métiers, alors même que le marché de l'emploi est particulièrement en tension sur le numérique.

Parallèlement, l'évolution des exigences clients pousse les entreprises de la branche Ciments à adapter leur offre. La demande française de ciment est largement corrélée à la conjoncture économique du bâtiment et des travaux publics. On constate qu'en matière de construction, l'attractivité du béton baisse au profit d'autres matériaux biosourcés. Cette évolution s'inscrit dans le sillage de l'adoption récente de la Réglementation Environnementale 2020 (RE 2020) qui a pour objectif de diversifier les matériaux utilisés dans les constructions neuves, en incitant au recours progressif aux matériaux biosourcés. Les entreprises de la branche Ciments œuvrent au développement de nouvelles formulations plus durables pour répondre à ce besoin client[2] et pour proposer des solutions aux besoins en infrastructures (mobilités douces), et aux enjeux de résilience climatique (risques inondation, gestion de l'eau, ilots de chaleur, densification l'habitat, végétalisation…).

1. Source : SFIC, 2021
2. Source : The Shift Project, 2022

Emploi

Principaux enjeux

- Recruter sur des lieux de production parfois enclavés géographiquement
- Améliorer l'image et l'attractivité du secteur
- Faire face à la pénurie de main-d'œuvre qui touche l'ensemble des métiers de la maintenance

Les entreprises de la branche professionnelle Ciments font face à d'importantes difficultés de recrutement. Malgré une baisse du volume global de recrutement ces dernières années, lié à une baisse de la production elle-même, les besoins en recrutement restent importants pour compenser une pyramide des âges vieillissante. Plusieurs facteurs sont à l'origine de ces difficultés. La nécessité de devoir fabriquer le ciment à proximité des carrières de calcaire complique les recrutements des métiers de la production et de la fabrication de ciment. Or les cimenteries sont parfois éloignées des zones démographiques les plus dynamiques, et a fortiori des viviers de recrutement. Pour les entreprises, l'adéquation des compétences des salariés avec leurs besoins productifs est moins un enjeu que le recrutement lui-même. L'une des solutions mise en place par les entreprises est la formation de salariés en poste en interne[3].

Le secteur est particulièrement vigilant à sa marque employeur. Les jeunes générations sont de plus en plus sensibles à l'impact sociétal et environnemental de leur travail[4]. L'image de la cimenterie, en particulier les émissions de gaz à effet de serre induites par les activités d'extraction et de production, est une préoccupation pour les plus jeunes générations. L'enjeu pour les entreprises cimentières est donc de mettre en avant les efforts qu'elle réalise et compte réaliser dans les prochaines années sur le plan écologique.

L'industrie cimentière est également concernée par des tensions au recrutement qui touchent l'ensemble du parc industriel français. Les profils recherchés pour les métiers de la maintenance sont particulièrement en pénurie. Ces difficultés de recrutement peuvent être accentuées dans les cimenteries, dans lesquelles les conditions de travail peuvent être jugées difficiles par les potentiels candidats[5]. Pour parer à ces difficultés de recrutement, la branche Ciments développe sur le site https://www.metiers-ciment.fr/ des contenus mettant en avant ses engagements en matière d'innovation/RSE, les principaux métiers qu'elle représente et les formations pouvant mener à ces derniers, etc.

1. Source : OPCO2i, 2022
2. Source : Fondation Jean Jaurès, 2021
3. Source : OPCO 2i, 2022

Compétences

Principaux enjeux

- Acquérir les compétences digitales par le recrutement et la formation
- Accompagner les salariés pour décarboner la production de ciment
- Adapter les produits et usages aux exigences réglementaires

Dans la branche professionnelle Ciments, la digitalisation de l'industrie induit une automatisation des processus sur toute la chaîne de valeur, qui implique une montée en compétences digitales (instruments et processus) de l'ensemble des métiers, y compris pour les fonctions support. Les salariés impliqués doivent également s'adapter à l'automatisation des moyens de production et de contrôle pour anticiper les pannes, incidents et dysfonctionnements[1]. La capacité à gérer des outils de maintenance prédictive et préventive devient essentielle, dans un contexte où l'ensemble du process de production est revu pour anticiper les erreurs et les pannes.

Pour atteindre les objectifs de décarbonation de son activité, les entreprises de la branche Ciments doivent transformer l'ensemble des pratiques et usages sur toute la chaîne de valeur. L'optimisation de la production d'un point de vue énergétique implique par exemple de valoriser les déchets et d'utiliser des combustibles alternatifs [6]. Cela crée de nouveaux besoins en compétences spécifiquement dédiés à ces activités, voire en métier pour les entreprises qui choisissent de dédier un poste à cette activité.

L'évolution constante du contexte réglementaire pousse les entreprises de la branche à mettre en place des protocoles de sécurité de plus en plus encadrés et formalisés. Il est attendu des salariés de la branche de respecter scrupuleusement les mesures de sécurité pour améliorer les conditions de santé et sécurité au travail, mais aussi pour limiter l'impact de l'activité sur l'environnement [7]. L'accompagnement à la montée en compétences sur ces sujets par les responsables qualité est essentielle.

1. Source : OPCO 2i, 2022
2. Source : SFIC, 2021
3. Source : OPCO 2i, 2022

études associéEs

— Ciments

Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie – Infographie Ciments

décembre 2025

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

— Ciments

Enquête auprès des entreprises de la branche professionnelle Ciments sur les effectifs et les mouvements de personnel

décembre 2024

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/enquete-branche-ciments-effectifs/

— Ciments

Enquête auprès des entreprises de la branche professionnelle Ciments sur la formation professionnelle

décembre 2024

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/enquete-branche-ciments-formation-professionnelle/

— Ciments

Etude sur les formations initiales menant aux métiers de l'industrie cimentière

décembre 2022

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/etude-sur-les-formations-initiales-menant-aux-metiers-de-lindustrie-cimentiere/

— Interindustrie

Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie

octobre 2026

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/bilan-evolution-alternance-interindustrie/

— Interindustrie

Enquête sur les intentions de recrutement des entreprises de l'interindustrie dans les Pays de la Loire

septembre 2026

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/enquete-recrutement-pays-loire/

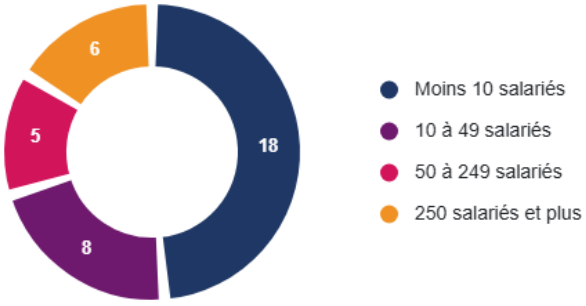
Liens utiles

- Plateforme d'information sur le ciment et le béton I infociments.fr
- France ciment I france-ciment.fr
- Plateforme des métiers de l'industrie cimentière I metiers-ciment.fr

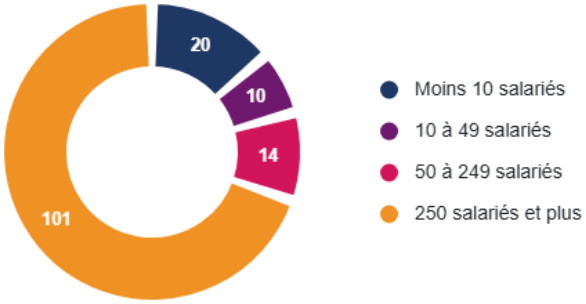
Entreprises

Nombre d'entreprises	37

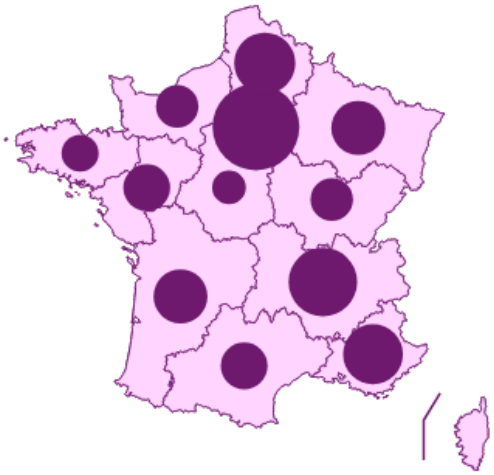
Répartition des entreprises par taille d'entreprise en 2026



Répartition des établissements par taille d'entreprise en 2026



Répartition des établissements par région en 2026

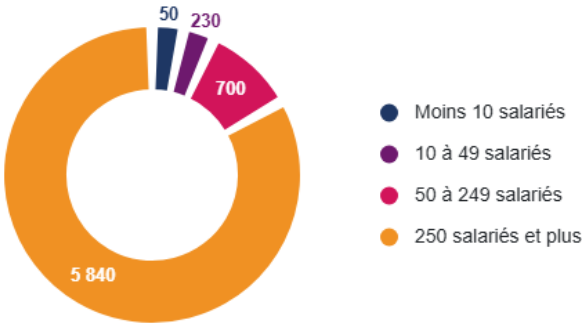


Île-de-France	41
Centre-Val de Loire	2
Bourgogne-Franche-Comté	5
Normandie	5
Hauts-de-France	16
Grand Est	11
Pays de la Loire	7
Bretagne	3
Nouvelle-Aquitaine	11
Occitanie	7
Auvergne-Rhône-Alpes	22
PACA - Corse	15

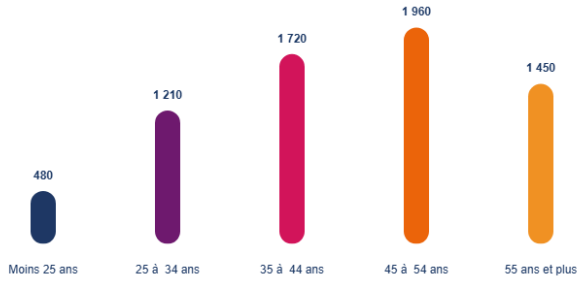
Salariés

Nombre de salariés 6 820

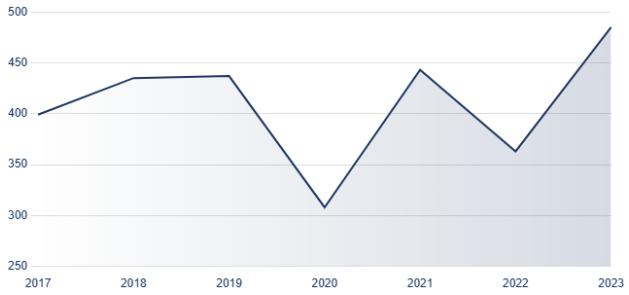
Répartition des salariés par taille d'entreprises en 2023



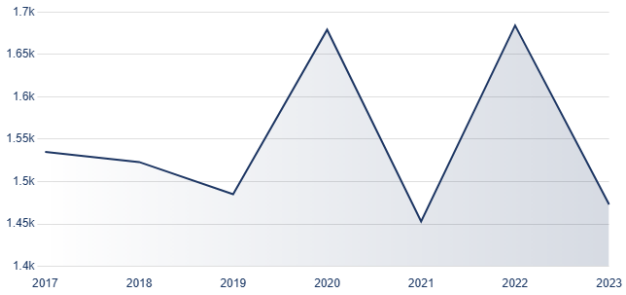
Répartition des salariés par tranche d'âge en 2023



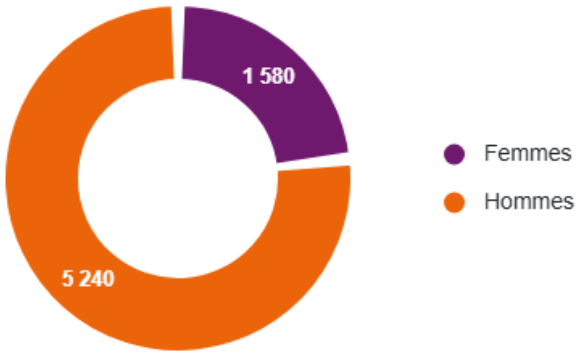
Evolution de la part des salariés de moins de 25 ans entre 2017 et 2023



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



Répartition des salariés par sexe en 2023



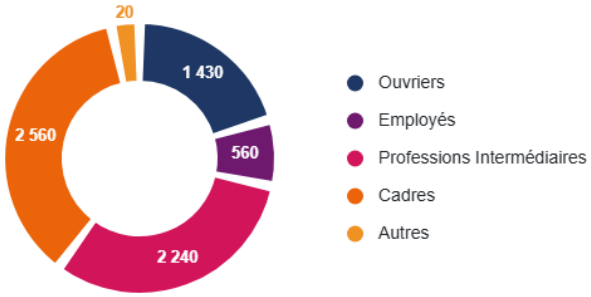
Evolution de la part des femmes entre 2017 et 2023



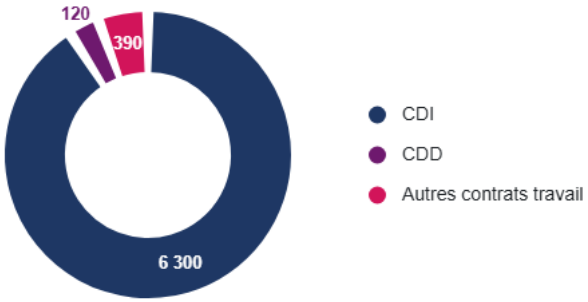
Evolution de la part des hommes entre 2017 et 2023



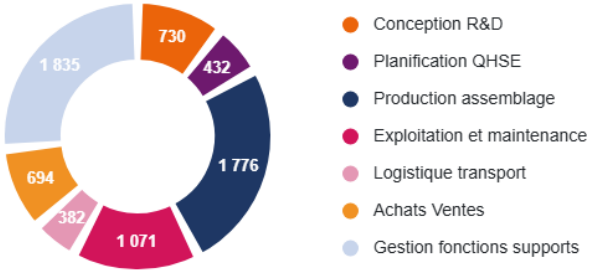
Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle en 2023



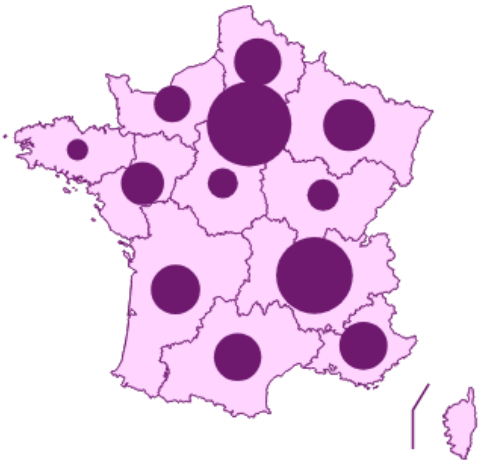
Répartition des salariés par type de contrat en 2023



Répartition des salariés par famille de métier en 2023



Répartition des salariés par région au 31/12/2025



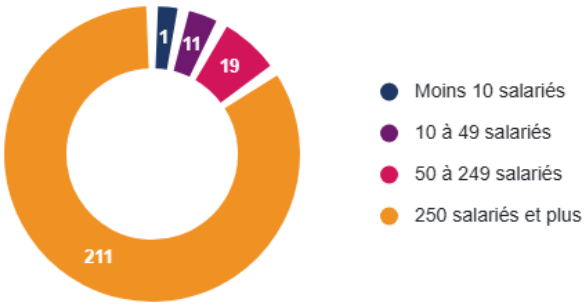
Île-de-France	2 177
Centre-Val de Loire	72
Bourgogne-Franche-Comté	91
Normandie	170
Hauts-de-France	417
Grand Est	554
Pays de la Loire	304
Bretagne	6
Nouvelle-Aquitaine	476
Occitanie	424
Auvergne-Rhône-Alpes	1 683
PACA - Corse	443

Contrats d'alternance

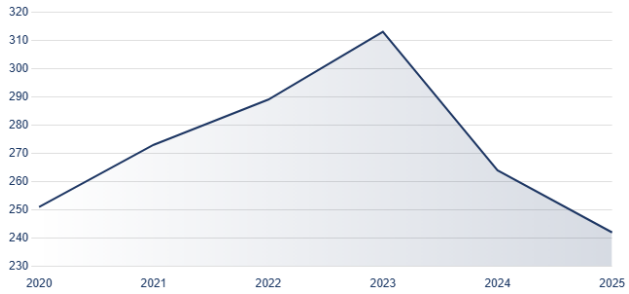
Total alternance

Nombre total d'alternants	242

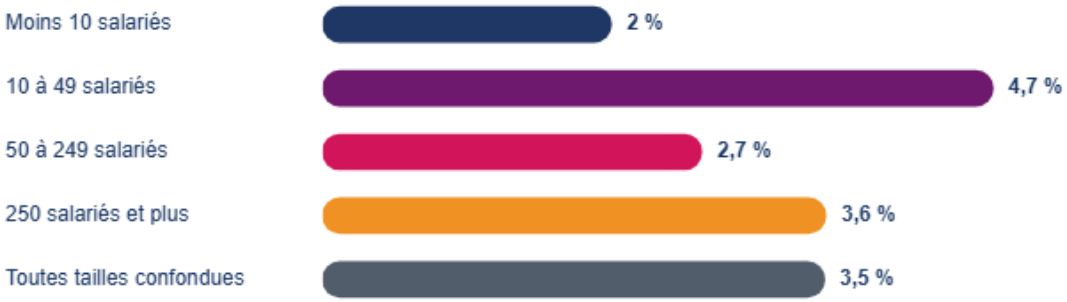
Répartition des alternants par taille d'entreprise au 31/12/2025



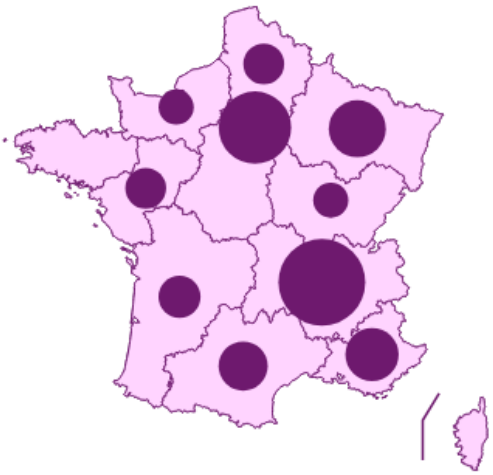
Évolution du nombre total d'alternants au 31/12 entre 2020 et 2025



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

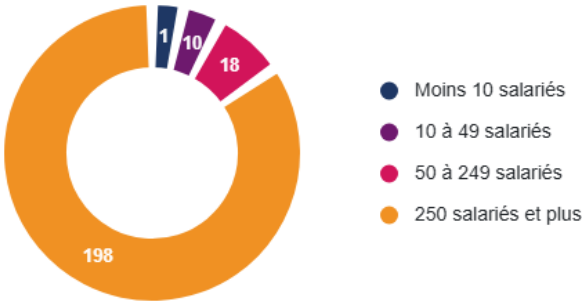




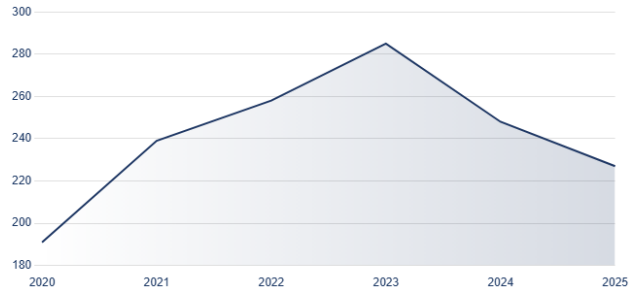
Contrats d'apprentissage

Nombre d'apprentis	227

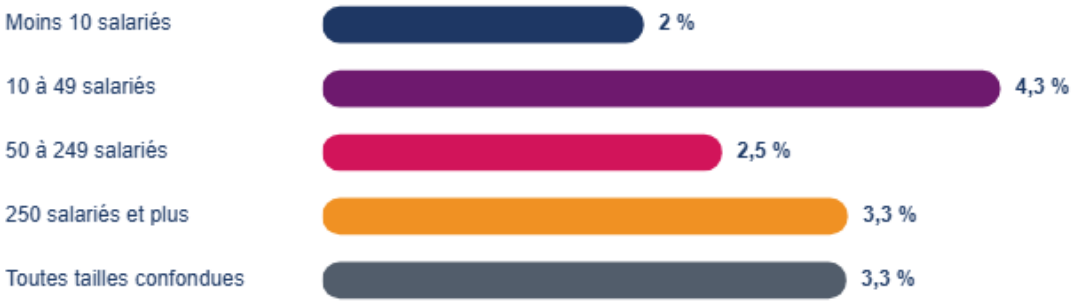
Répartition des apprentis par taille d'entreprise au 31/12/2025



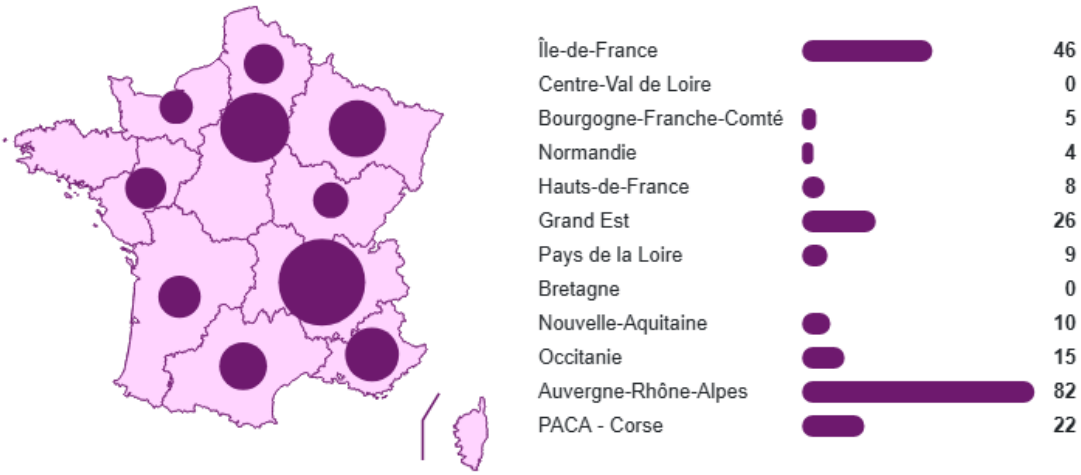
Évolution du nombre total d'apprentis au 31/12 entre 2020 et 2025



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



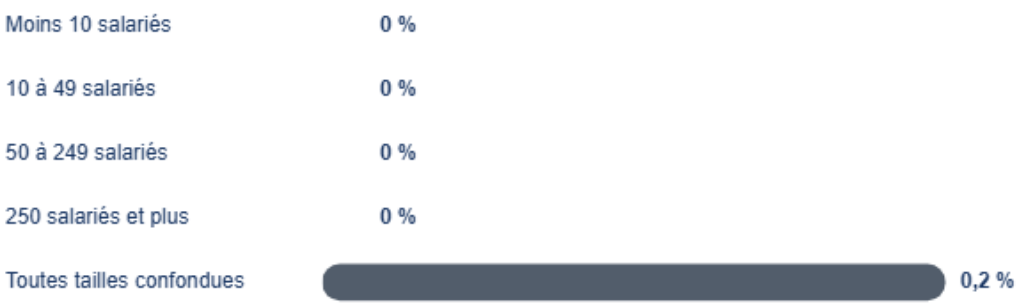
Répartition des contrats d'apprentissage par région en 2025



Contrats de professionnalisation

Nombre de contrats de professionnalisation	15

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



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

