

# 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 CO<sub>2</sub>. Les ciments sont des liants hydrauliques principalement utilisés dans la construction et la rénovation pour les secteurs du bâtiment et des travaux publics.

## Chiffres clés

Les données présentées dans ce rapport vous sont proposées par **Komète**, solution de data visualisation de données emploi-formation.

## Entreprises

### Entreprises

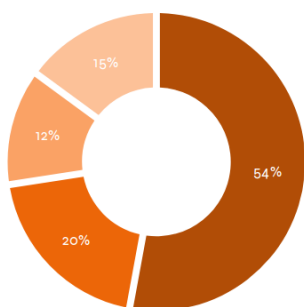


**41**  
entreprises en 2025

dénombrement comptabilisant les entreprises du ciment au sens strict (code APE 23.51Z - Fabrication de ciment), au sens historique (23.62Z - Fabrication d'éléments en plâtre pour la construction) et au sens large (46.73Z, 70.10Z, 64.20Z...)

#### Répartition par taille en 2025

- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus



## Établissements

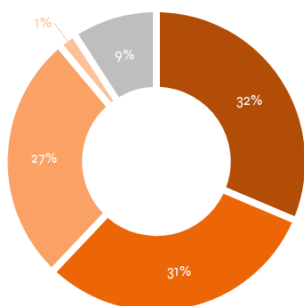


**148**  
établissements en 2025

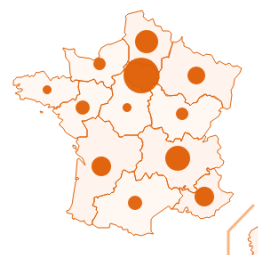
dont 27 cimenteries et 15 stations de broyage. Les autres établissements sont composés de centres de dépôt, de centres de tri de déchets, des sièges et services centraux, des succursales commerciales, etc.

#### Répartition par taille en 2025

- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus
- Non renseignée



#### Répartition par région en 2025



Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.

## Salariés

### Salariés

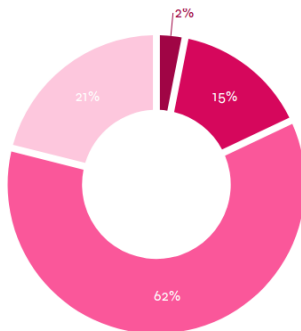


**7 020**  
salariés en 2024

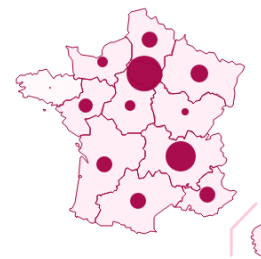
Répartition par taille d'établissement en 2022



- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus

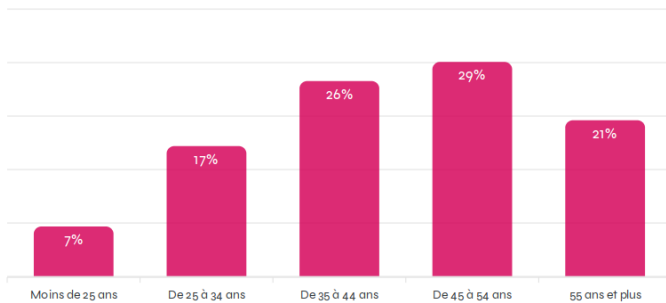


Répartition par région en 2024

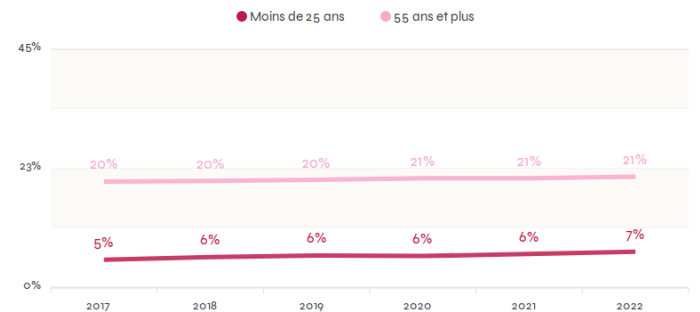


Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.

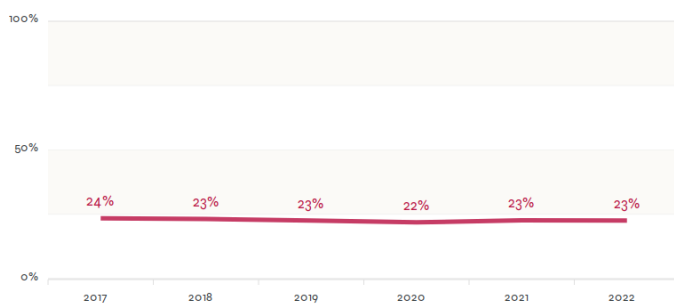
Répartition par tranche d'âge en 2022



Évolution de la part des salariés de moins de 25 ans et de salariés de plus de 55 ans entre 2017 et 2022



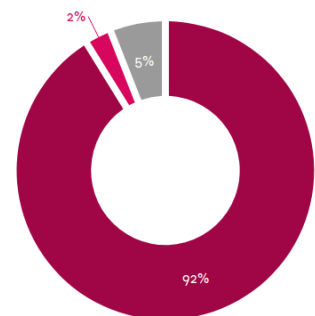
Évolution de la part des femmes entre 2017 et 2022



Répartition par type de contrat en 2022

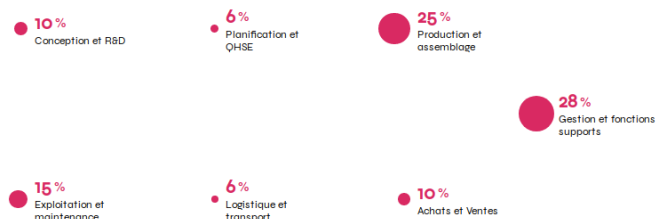


- CDI
- CDD
- Autres contrats de travail





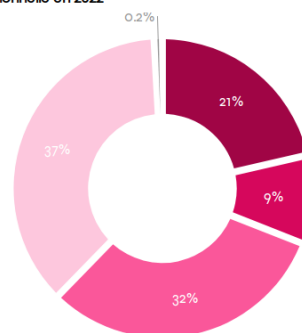
#### Répartition par famille de métier en 2022



#### Répartition par catégorie socioprofessionnelle en 2022



- Ouvriers
- Employés
- Professions Intermédiaires
- Cadres
- Autres



## Contrats d'alternance

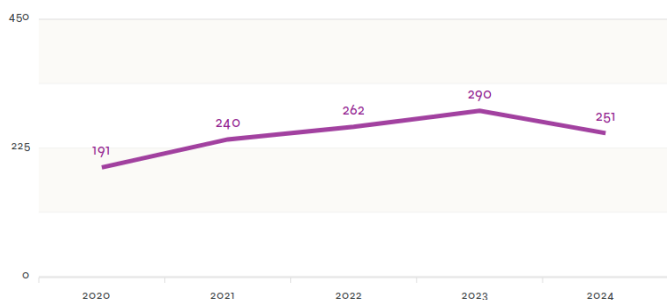
### Contrats d'apprentissage



**251**

alternants en contrat d'apprentissage présents en entreprise au 31/12/2024

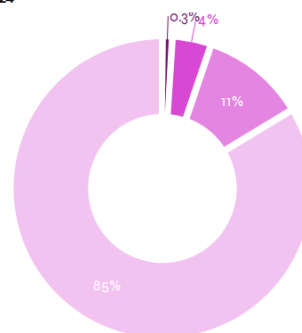
Évolution du nombre d'alternants en contrat d'apprentissage entre 2020 et 2024



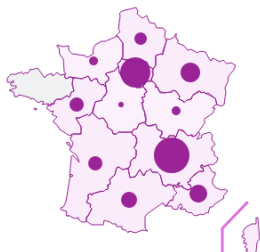
Répartition par taille d'entreprise en 2024



- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus

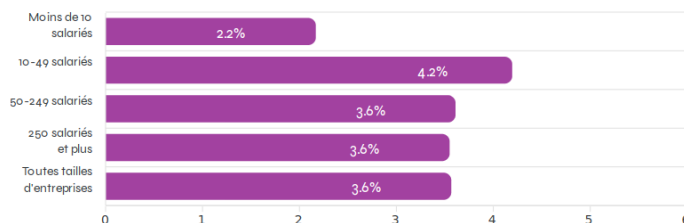


Répartition par région en 2024



Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.

Taux d'apprentis sur la population salariée par taille d'entreprise en 2024



Note de lecture : En 2024, les salariés en contrat d'apprentissage représentaient 2.2% des salariés des entreprises de moins de 10 salariés de la branche Ciments.

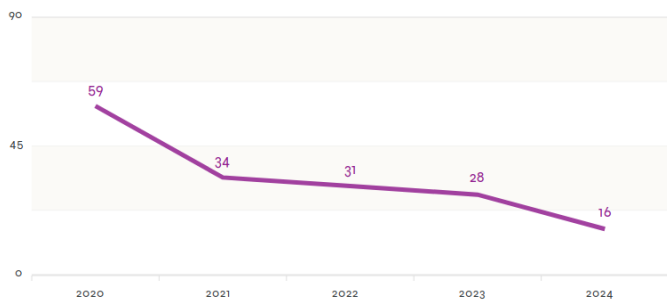
## Contrats de professionnalisation



**16**

alternants en contrat de professionnalisation présents en entreprise au 31/12/2024

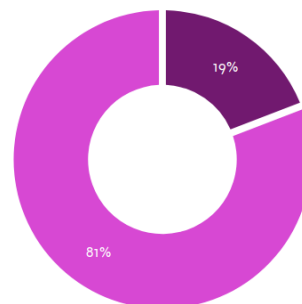
Évolution du nombre d'alternants en contrats de professionnalisation entre 2020 et 2024



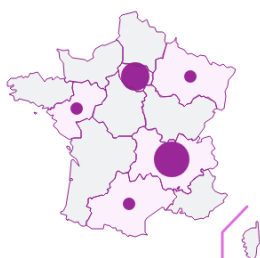
Répartition par taille d'entreprise en 2024



- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus

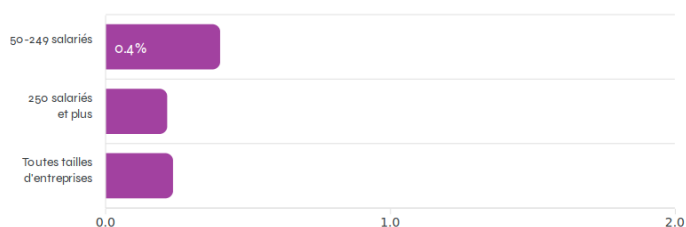


Répartition par région en 2024



Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.

Taux de contrat de professionnalisation sur la population salariée par taille d'entreprise en 2024



Note de lecture : En 2024, les salariés en contrat de professionnalisation représentaient 0.4% des salariés des entreprises de moins de 10 salariés de la branche Ciments.

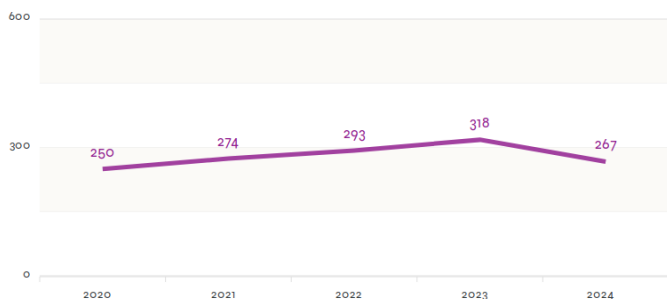
## Total alternance



**267**

alternants présents en entreprise au 31/12/2024

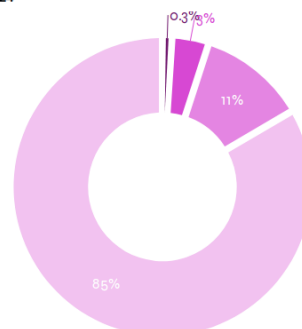
Évolution du nombre d'alternants entre 2020 et 2024



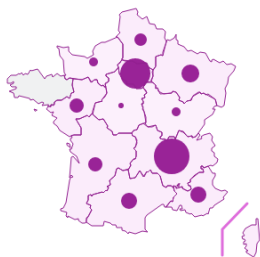
Répartition par taille d'entreprise en 2024



- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus



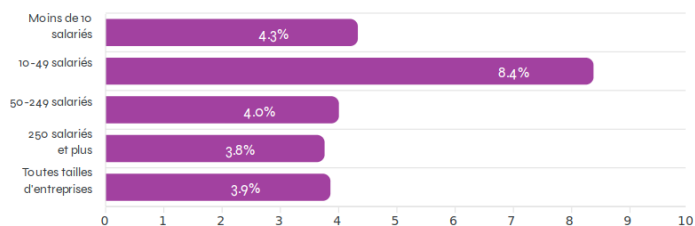
#### Répartition par région en 2024



Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.



#### Taux d'alternants sur la population salariée par taille d'entreprise en 2024



Note de lecture : En 2024, les salariés en contrat d'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) représentaient **4,3%** des salariés des entreprises de moins de 10 salariés de la branche **Ciments**.

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<sup>1</sup>. 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 CO<sub>2</sub>.

L'atteinte de ces objectifs environnementaux repose sur la disponibilité de technologies de rupture (capture et stockage du CO<sub>2</sub> 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<sup>2</sup> et pour proposer des solutions aux besoins en infrastructures (mobilités douces), et aux enjeux de résilience climatique (risques inondation, gestion de l'eau, îlots 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<sup>3</sup>.

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<sup>4</sup>. 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<sup>5</sup>. 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.

2. Source : Fondation Jean Jaurès, 2021

3. Source : OPCO 2i, 2022

1. Source : OPCO2i, 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<sup>1</sup>. 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<sup>6</sup>. 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<sup>7</sup>. 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

#### **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

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

décembre 2024

<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 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

**Enquête portant sur le devenir  
des certifiés des branches professionnelles d'OPCO 2i  
(2022-2024)**

février 2026

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/enquete-devenir-cqp/>

— Interindustrie

**Panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Grand Est**

décembre 2025

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-interindustrie-grand-est/>

**Liens utiles**

- Organisations professionnelles de l'industrie cimentière | [infociments.fr](http://infociments.fr)
- Plateforme des métiers de l'industrie cimentière | [metiers-ciment.fr](http://metiers-ciment.fr)