TUILES ET BRIQUES



La branche professionnelle Tuiles et briques représente les entreprises de fabrication de produits en terre cuite : tuiles, briques de structures et produits en terre cuite pour les façades. La France est le deuxième producteur européen de tuiles et briques, avec environ 15 % de la production – derrière l'Allemagne. Elle exporte une grande partie de sa production et 95 % des briques utilisées en France sont produites en France (respect de l'architecture et des spécificités locales).

Enjeux et perspectives

Activité économique

Principaux enjeux

- Continuer la dynamique économique positive de ces dernières années
- S'adapter aux nouvelles réglementations environnementales dans le secteur du bâtiment
- Soutenir l'acquisition de nouvelles technologies et le développement d'usines 4.0

Les entreprises de la branche professionnelle Tuiles et briques servent le secteur du bâtiment et connaissent une dynamique positive ces dernières années. En 2021, selon la Fédération Française Tuiles et Briques *(«L'industrie de la terre cuite en chiffres – statistiques 2021»)* la brique est présente dans 35 % des logements neufs : 40 % des maisons — ce chiffre a pris 10 points en 10 ans — et 26 % des logements collectifs, où sa part a été multipliée par 4 en 10 ans. De plus, plus de 2 toits sur 10 de maisons individuelles neuves sont faits de tuiles.

Les entreprises de la branche travaillent depuis de nombreuses années sur les problématiques environnementales (exemple : propriétés d'isolation des briques). Elles ont su développer de nouveaux produits, notamment : les briques de structures avec des caractéristiques isolantes renforcées, les briques de façades, tuiles posées à la verticale ou bardeaux pour

l'isolation par l'extérieur. En parallèle, le réemploi des déchets de tuiles et de briques est également un sujet que la branche a anticipé de longue date : une très large majorité des déchets de terre cuite est déjà revalorisée et le principal élément du conditionnement (palettes bois) est réemployé, faisant l'objet d'une véritable économie circulaire.

Enfin, la digitalisation des usines (robotisation et usine du futur) et la mise en œuvre de process plus respectueux de l'environnement sont au cœur des évolutions en cours dans la branche, pour plus et mieux produire. Ces dynamiques ont été entamées dans les grandes structures depuis plus de 20 ans et restent un enjeu stratégique pour les plus petites : 54% des entreprises ont entamé leur transition digitale dans la branche[1]. La digitalisation des process est visible dans les activités de préparation et de fabrication (exemple : dosage automatique des matières premières), de séchage (adaptation automatique au produit fabriqué et aux matières disponibles), de maintenance automatique ou de cuisson. En effet, la majorité de la consommation énergétique correspond à des besoins thermiques pour sécher et cuire les produits à des températures comprises entre 850 °C et 1150 °C, avec pour principal combustible le gaz naturel. Dans une optique d'optimisation de la consommation énergétique et de limitation de l'empreinte carbone de la branche, des innovations apparaissent : substitution du gaz naturel par des énergies décarbonées ou renouvelables, récupération et valorisation des pertes thermiques, capture pour stockage ou utilisation du CO2 dans une boucle vertueuse de méthanation (Programme ReCycarb), séchage à l'air ambiant, diminution de l'eau dans le façonnage, cuisson rapide ou cuisson laser. Plus globalement, la branche a pour objectif ⊠27% des émissions de CO2 de la filière à l'horizon 2030 et -80% à l'horizon 2050 par rapport à 2015 (année de référence de la SNBC)[2].

1. S*ource : Etude Prospective sur l'impact de la digitalisation dans l'industrie des Tuiles et briques, 2021*
2. S*ource : Rapport de développement durable SNBC 2022*

Emploi

Principaux enjeux

- Former et/ou recruter des ouvriers qualifiés aux nouvelles technologies de production
- Intégrer de jeunes salariés dans la branche pour répondre au défi du vieillissement de la population salarié

Les entreprises de la branche professionnelle Tuiles et briques se modernisent. L'utilisation croissante des nouvelles technologies va avec un besoin croissant en recrutement sur les métiers cœur de branche, ainsi que les métiers capables de piloter des machines et d'analyser les données (responsable transformation industrielle, automaticiens, roboticiens, chef de projet SI industriel…). La digitalisation impacte largement les activités de maintenance. Celles-ci s'orientent de plus en plus vers une maintenance prédictive et la mise en place de processus d'amélioration continue des installations, qui permettent d'optimiser les coûts et la disponibilité des équipements. Le métier de technicien de maintenance est particulièrement recherché dans la branche (à l'instar de l'ensemble de l'industrie). « Contrairement aux idées souvent répandues, la digitalisation génère plus de créations de postes que de suppressions de postes. Les créations de poste se font très souvent en remplacement de départs en retraite, mais sur des périmètres et postes différents » [1]. De plus, elle permet une baisse de la pénibilité via l'émergence de nouvelles technologies de robotique sur les lignes de production (exosquelettes, bras articulés) et l'automatisation des tâches les plus pénibles.
La branche connait également une hausse de l'âge moyen de ses salariés à la suite à une baisse d'activité consécutive à la crise immobilière de 2008 : un nombre important de personnel hautement qualifié devra partir en retraite dans les années à venir, nécessitant des recrutements pour les remplacer. Malgré l'image positive de la branche liée à la durabilité de ses produits, les recrutements peuvent être complexes (manque de formations initiales liées au cœur de métier, concurrence avec d'autres industries, notamment sur les profils qualifiés). Le développement de l'alternance est un moyen mis en œuvre par les entreprises de la branche pour permettre un transfert intergénérationnel des compétences et la branche y recourt significativement.

1. Source : Etude Prospective sur l'impact de la digitalisation dans l'industrie des Tuiles et briques, 2021

Compétences

Principaux enjeux

- Former les salariés aux savoir-faire spécifiques de la branche
- Sensibiliser les métiers aux évolutions liées à l'essor du numérique et l'analyse de données dans la production
- Intégrer les compétences liées à la transition écologique via la formation

Une large majorité des salariés de la branche est impactée par l'émergence des nouvelles technologies sur les lignes de fabrication ce qui implique le développement de compétences en lien avec la digitalisation. Ainsi, le pilotage d'une transformation digitale, le diagnostic et l'optimisation des processus industriels sont stratégiques et contribuent à l'avantage concurrentiel des entreprises de la branche. Il en découle une recrudescence d'emplois qualifiés (responsable transformation industrielle, automaticiens, roboticiens, chef de projet SI industriel…) et en complément, des passerelles métier et des formations afin d'accompagner la montée en compétences des salariés les plus jeunes ou les moins préparés sur ces thématiques.

L'intégration d'outils de maintenance prédictive nécessite l'apport d'expertise en analyse de données et en compétences digitales. Les besoins en compétences en lien avec l'intelligence artificielle et le Big Data, comme l'analyse et l'exploitation de données process et produit, se développent au sein des entreprises. En parallèle, il émerge des besoins de concevoir une architecture de cybersécurité pour la prévention et la gestion des risques. Les profils IT (data analyst, développeurs) et R&D sont également recherchés pour accompagner ces transformations.

Les métiers de la R&D sont particulièrement impactés par les technologies de transition écologique et doivent s'adapter à de nouveaux process et/ou inconnus à ce jour.

Enfin, dans ce contexte fort d'évolutions, la formation des salariés aux compétences cœur de branche reste un enjeu primordial. Le CTMNC (Centre Technique de Matériaux Naturels de Construction) accompagne les entreprises de la branche et les salariés dans leur montée en compétences sur des thématiques spécifiques à la terre cuite.

études associéEs

— Tuiles et briques

Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie – Infographie Tuiles et briques

décembre 2025

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

— Tuiles et briques

Prospective sur l'impact de la digitalisation

mars 2022

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/etude-prospective-emplois-et-competences-de-la-branche-professionnelle-tuiles-briques/

— 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/

— Interindustrie

Adéquation entre l'offre de formations et les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie en Centre-Val de Loire

juin 2026

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/adequation-entre-loffre-de-formations-et-les-besoins-en-competences-des-entreprises-de-linterindustrie-en-centre-val-de-loire/

— 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/

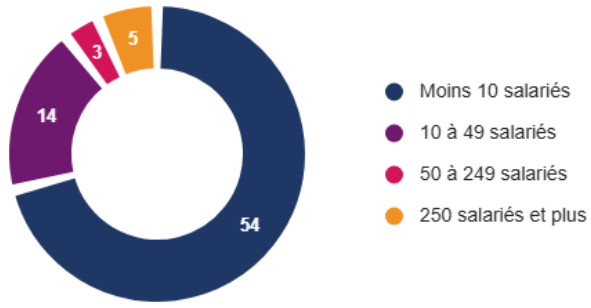
Liens utiles

- Fédération française des tuiles et briques I fftb.org
- Centre technique des matériaux naturels de construction I ctmnc.fr

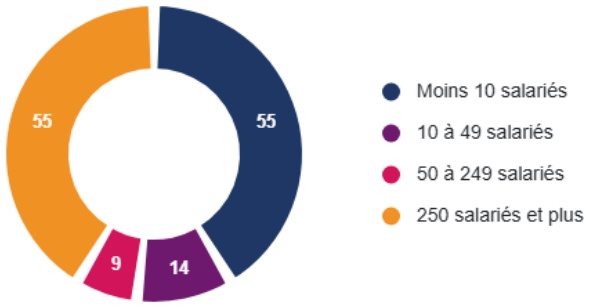
Entreprises

Nombre d'entreprises	76

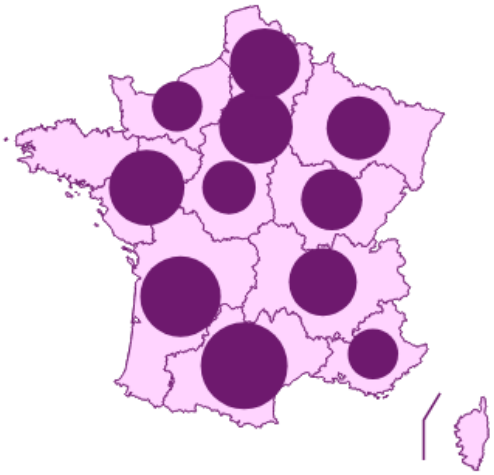
Répartition des entreprises par taille d'entreprise en 2026



Répartition des établissements par taille d'entreprise en 2026



Répartition des établissements par région en 2026

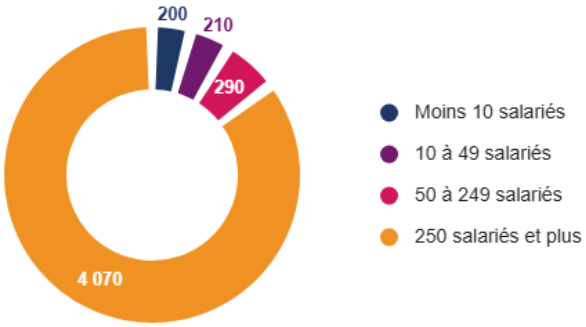




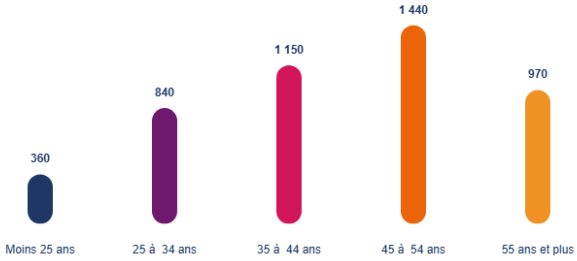
Salariés

Nombre de salariés 4 760

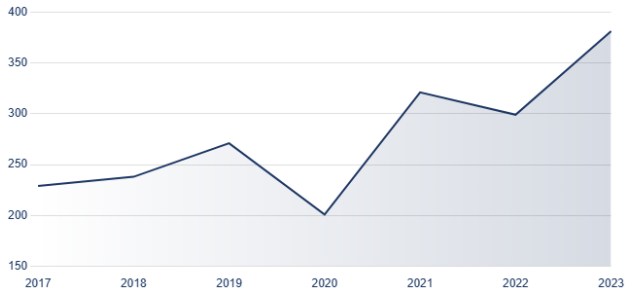
Répartition des salariés par taille d'entreprises en 2023



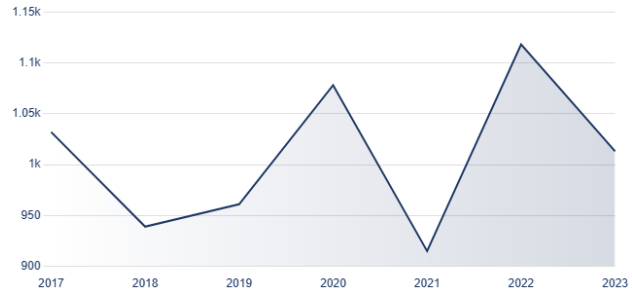
Répartition des salariés par tranche d'âge en 2023



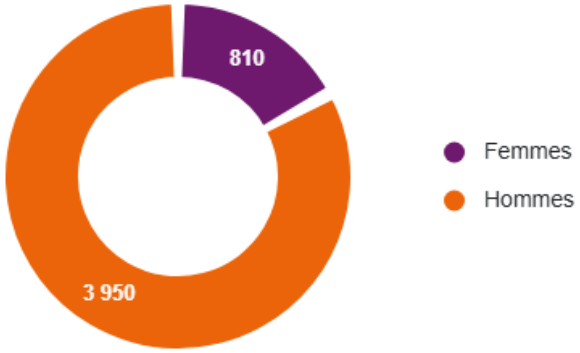
Evolution de la part des salariés de moins de 25 ans entre 2017 et 2023



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



Répartition des salariés par sexe en 2023



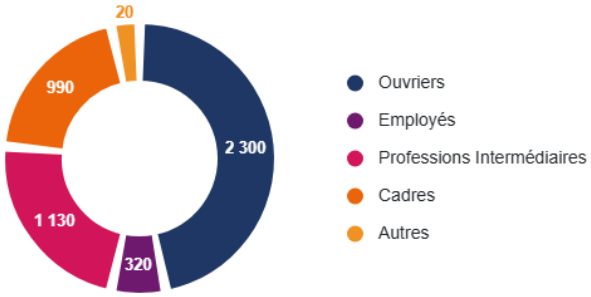
Evolution de la part des femmes entre 2017 et 2023



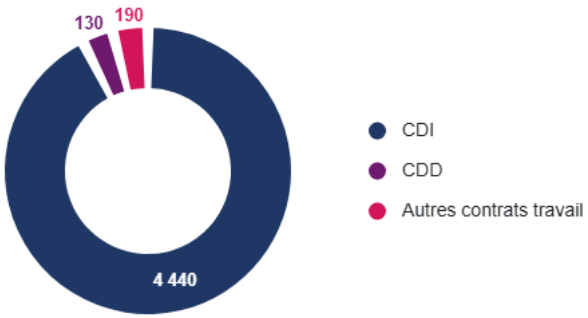
Evolution de la part des hommes entre 2017 et 2023



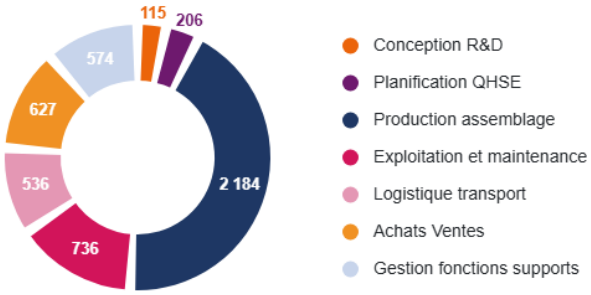
Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle en 2023



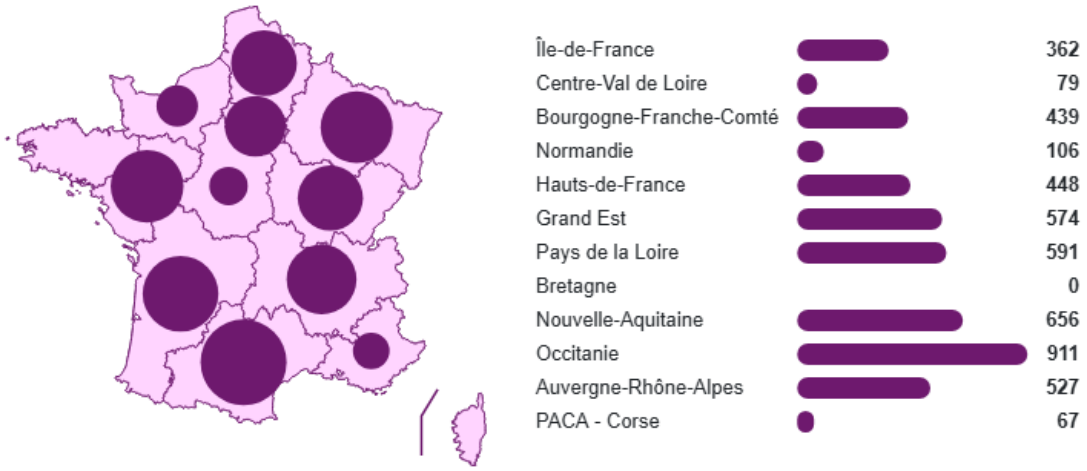
Répartition des salariés par type de contrat en 2023



Répartition des salariés par famille de métier en 2023



Répartition des salariés par région au 31/12/2025

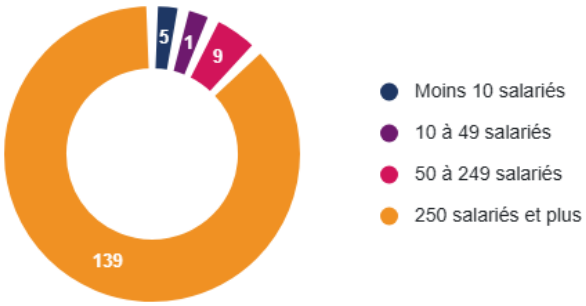


Contrats d'alternance

Total alternance

Nombre total d'alternants	154

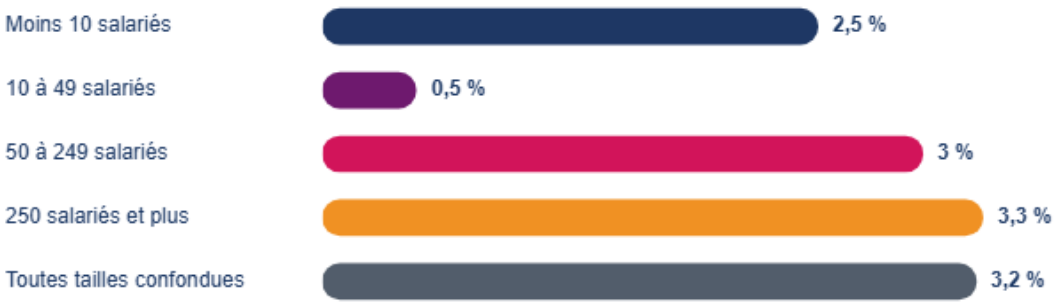
Répartition des alternants par taille d'entreprise au 31/12/2025



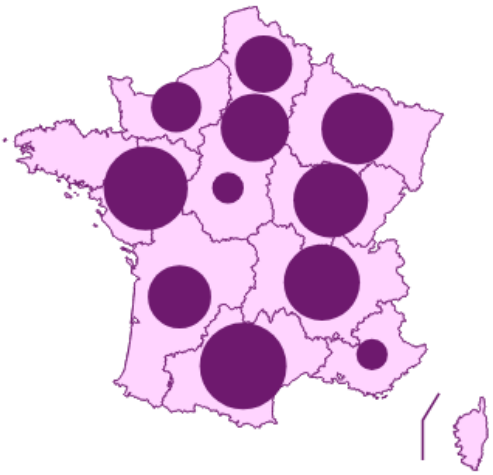
Évolution du nombre total d'alternants au 31/12 entre 2020 et 2025



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

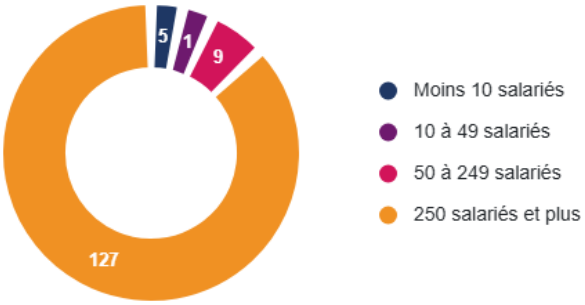




Contrats d'apprentissage

Nombre d'apprentis	142

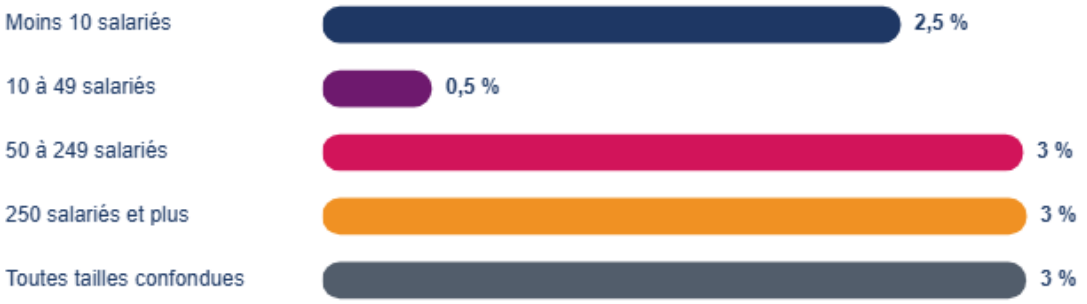
Répartition des apprentis par taille d'entreprise au 31/12/2025



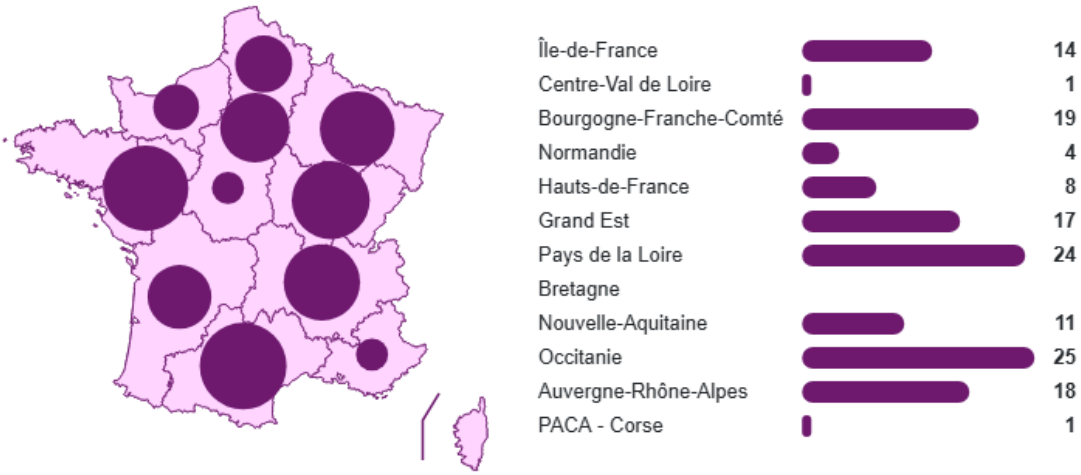
Évolution du nombre total d'apprentis au 31/12 entre 2020 et 2025



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



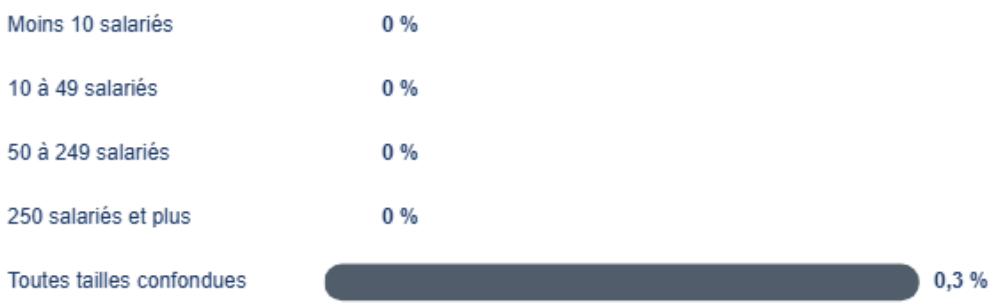
Répartition des contrats d'apprentissage par région en 2025



Contrats de professionnalisation

Nombre de contrats de professionnalisation	12

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

